КРАТКАЯ ПАМЯТКА

## Обязанность работодателя принять на работу инвалида

Руководители организаций обычно ссылаются на различные негативные моменты, касающиеся обеспечения инвалидам особых условий, на присутствующие риски и т. п.
А некоторые просто не знакомы с порядком трудоустройства этой категории граждан
и отказывают им по иным причинам.

Однако многие работодатели забывают о том, что отказ в **трудоустройстве инвалиду**по причине его физического недостатка является недопустимым, о чём говорится в статье 64 ТК РФ. Единственной причиной для отказа может стать недостаточный уровень профессиональной подготовки. Если инвалид обладает необходимым для работы уровнем знаний и навыками, работодатель обязан принять его на работу.

Инвалиду — претенденту на вакансию в случае отказа в заключении с ним трудового договора предоставлено право требовать от работодателя обоснования причин отказа в письменной форме. В случае несогласия с выводами работодателя за инвалидом сохраняется право на обращение в суд. Результатом обжалования решения работодателя может стать понуждение последнего к заключению трудового договора с гражданином, имеющим ограниченные физические возможности.

Кроме того, Федеральным законом от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в статье 21 закреплена обязанность работодателей осуществлять **трудоустройство инвалидов** согласно предусмотренной в субъекте Российской Федерации квоте. В Орловской области Закон от 6 декабря 2007 года № 726-ОЗ «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Орловской области» устанавливает квоту для приема на работу инвалидов работодателям:

численность работников которых составляет от 35 до 100 человек
– в размере 3 процентов среднесписочной численности работников;

численность работников которых превышает 100 человек – в размере
4 процентов среднесписочной численности работников.

Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты предусматривает привлечение к административной ответственности по статье 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушения, в виде наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

**Специальные рабочие места для людей с ограниченными физическими возможностями**

Помимо того, что работодателю законодательно вменяется в обязанность принятия на работу граждан с ограниченными возможностями, для него еще устанавливается обязанность соответствующим образом оборудовать рабочие места для данной категории лиц.

Согласно статье 22 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работодателю надлежит создать специальные рабочие места. Специальным рабочим местом считается то, в отношении которого работодателем были приняты дополнительные меры по организации труда, включая адаптацию оборудования, дополнительного технического и организационного оснащения приспособлениями, позволяющими работнику-инвалиду осуществлять трудовую функцию.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов предприятиями, организациям и учреждениям в пределах установленной квоты устанавливается Постановлением Правительства Орловской области от 29 апреля 2010 года:

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность работников организации, человек | Количество специальных рабочих мест, единиц |
| от 101 до 500 | 1 |
| от 501 до 1000 | 2 |
| от 1001 до 2000 | 3 |
| более 2000 | 4 |

**Особенности трудовых правоотношений с инвалидами**

В статье 23 Федерального закона № 181-ФЗ указывается на то, что установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах с инвалидами условий труда, ухудшающих положение работника с ограниченными физическими возможностями
по отношению к другим работникам предприятия недопустимо. Так, например, запрещено устанавливать во внутренних соглашениях пониженный размер зарплаты, уменьшать продолжительность ежегодного отпуска, создавать неблагоприятный режим труда и отдыха и т. д.

Для работников с ограниченными физическими способностями законодательно закреплены и дополнительные гарантии, имеющие место при трудоустройстве инвалидов:

1. Меньшая продолжительность рабочего времени для инвалидов I и II групп.
На основании статьи 23 упомянутого закона и статьи 92 ТК РФ для данной категории граждан гарантируется 35-часовая рабочая неделя, без какого-либо снижения зарплаты.
2. Инвалидам всех групп устанавливается увеличенный основной ежегодный отпуск, составляющий 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона № 181-ФЗ).
3. Продолжительность ежедневной работы (смены) — в соответствии с медицинским заключением (статья 94 ТК РФ);
4. Право на использование длительного отпуска без сохранения заработной платы
– до 60 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);
5. Инвалидам предоставлена возможность отказа от сверхурочных работ. Несмотря
на то, что в соответствии со статьей 99 ТК РФ у работодателя в определенных случаях имеется право привлекать работающих на предприятии лиц к работам такого рода, в т. ч.
и без их согласия, на инвалидов это правило не распространяется. При любой ситуации привлечение работника с ограниченными физическими возможностями к сверхурочной работе допустимо только с его письменного согласия и только в том случае, если он под расписку был уведомлен о своем праве отказа.
6. Инвалиды могут отказаться и от работы в ночное время. Ситуация аналогична предыдущей: привлечь к работе в ночные часы инвалида можно только с его письменного согласия и только после ознакомления его под расписку с имеющимся у него правом отказаться от выполнения таких работ.

Более того, и в этом, и в предыдущем случае привлечение инвалидов к работам такого рода возможно только в случаях, когда они не запрещены работнику с ограниченными физическими возможностями в соответствии с имеющимся у него медзаключением.