Особенности приема и оформления лиц с инвалидностью на работу

**Квоты для приема на работу инвалидов**

Для ра­бот­ни­ков-ин­ва­ли­дов дей­ству­ю­щее за­ко­но­да­тель­ство предо­став­ля­ет до­пол­ни­тель­ные га­ран­тии, в том числе за счет кво­ти­ро­ва­ния ра­бо­че­го места.

Ме­ха­низм кво­ти­ро­ва­ния ра­бо­чих мест уста­нав­ли­ва­ет­ся на ре­ги­о­наль­ном/мест­ном уровне. Это озна­ча­ет, что за­ко­но­да­тель обя­зы­ва­ет круп­ных ра­бо­то­да­те­лей с чис­лен­но­стью штата ра­бот­ни­ков от ста че­ло­век при­ни­мать на ра­бо­ту ин­ва­ли­дов. На таких пред­при­я­ти­ях ин­ва­ли­да­ми может быть за­ня­то от 2 до 4 про­цен­тов ра­бо­чих мест в за­ви­си­мо­сти от сред­ней чис­лен­но­сти пред­при­я­тия и субъ­ек­та РФ, в ко­то­ром на­хо­дит­ся ра­бо­то­да­тель ([ст. 21 Фе­де­раль­но­го за­ко­на от 24.11.1995 N 181-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/931d581bb4ce535d15414800fc6070219c7deefd/)).

Работодатель должен оборудовать специальные рабочие места для инвалидов на свои средства. Работодатель в пониженном размере уплачивает страховые взносы в Фонд социального страхования РФ. С зарплаты инвалидов 1, 2 и 3-й групп - 60 процентов страхового тарифа. Если инвалиды составляют более 50 процентов списочного состава, работодатель платит 60 процентов страхового тарифа уже с зарплаты всех работников, а не только инвалидов. При переводе инвалида по медицинским показаниям на нижеоплачиваемую должность, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода. А если перевод был связан с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, прежний заработок сохраняется до установления инвалидности либо до выздоровления работника. Эти выплаты относятся к расходам на оплату труда, т.е. включаются в себестоимость продукции.

При на­ли­чии ва­кан­сии по квоте ра­бо­то­да­тель не впра­ве от­ка­зать ин­ва­ли­ду в при­е­ме на ра­бо­ту и за­клю­че­нии с ним тру­до­во­го до­го­во­ра.

На территории Республики Татарстан квотирование рабочих мест для лиц с инвалидностью регулируется [Законом](https://docs.cntd.ru/document/423904152) РТ от 24 июля 2006 г. N 60-ЗРТ "О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите". Согласно ч.1 ст.3 указанного Закона работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, квота для приема на работу инвалидов устанавливается в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее 35 человек и не более 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 3 процентов от среднесписочной численности работников.

Согласно ч.2 ст.6 [Закона](https://docs.cntd.ru/document/423904152) работодатели на территории Республики Татарстан обязаны:

- выделить, а в случае необходимости создать рабочие места для трудоустройства инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в соответствии с решениями об установлении квот, минимального количества специальных рабочих мест и количества резервируемых рабочих мест для инвалидов,

- принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о создаваемых или выделяемых рабочих местах для трудоустройства инвалидов,

- ежемесячно представлять в органы службы занятости Республики Татарстан информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов,

- представлять в органы службы занятости Республики Татарстан информацию об освобождающихся рабочих местах, выделенных или созданных в рамках решений об установлении количества резервируемых рабочих мест для трудоустройства инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в течение 10 дней со дня увольнения работника по форме, установленной Кабинетом Министров Республики Татарстан,

- создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

При этом работодателям, выделяющим или создающим рабочие места в соответствии с установленными квотами и количеством резервируемых рабочих мест и трудоустраивающим на эти рабочие места инвалидов, предоставляется приоритетное право на получение инвестиций из бюджета Республики Татарстан в соответствии с законодательством (ч.1 ст.7 [Закона](https://docs.cntd.ru/document/423904152)).

Процедура приема на работу инвалида аналогична той, что применяется при трудоустройстве кандидатов без инвалидности. Российское трудовое законодательство основано на положении, что наличие инвалидности не препятствует выполнению обычных трудовых функций.

Основополагающими принципами приема на работу инвалида являются равенство и оформление на общих основаниях. Соответственно, оформляя на работу лиц с инвалидностью, требовать какие-либо документы, подтверждающие наличие ограничений по состоянию здоровья, кадровый работник не вправе вне зависимости от группы инвалидности. Не вправе даже в случае явных физических ограничений [(ч. 1 ст. 65 ТК РФ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/b618fae23b33471d3e7e3e373dd93fcced4356b8/)).

Это означает, что работодатель может отказать соискателю-инвалиду в приеме на работу на открытую вакансию только по общим основаниям, руководствуясь понятием «деловые качества» ([абз. 2 ст. 64 ТК РФ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/f9ccec223c774c4895b03311bcd7eb355ef9d78f/)).

Документы об инвалидности могут быть представлены только по желанию самого работника. Причем сделать он это может в любой момент:

* либо при трудоустройстве;
* либо в процессе работы.

В последнем случае льготы и дополнительные гарантии, установленные для лиц с ограниченными физическими возможностями, работодатель обязан предоставить не ранее, чем он узнал о факте инвалидности своего работника. В дополнительном соглашении к трудовому договору сторонами определяются условия труда для работника-инвалида, требования к рабочему месту и иные условия.

Такую информацию работодатель может получить из индивидуальной программы реабилитации (далее – ИПР) (ч. 2 ст. 11, п. 2 ч. 2 ст. 24 [Федерального закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/) от 24.11.1995 N 181-ФЗ, [ст. 224 ТК РФ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/b4da04e393428d9dbf4639cc4c862fd8b11bb66c/), п. 36 Правил, утв. [Постановлением](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58610/) Правительства РФ от 20.02.2006 № 95).

Поэтому первое, что должен сделать кадровый работник при приеме, это проверить, не противопоказана ли инвалиду работа, на которую он оформляется, по состоянию здоровья и соответствуют ли условия труда и рабочее место показаниям, прописанным в программе его реабилитации.

При приеме работника — инвалида в соответствии с ИПР устанавливается особый режим рабочего времени и времени отдыха, определяются условия труда ([ст. 57 ТК РФ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2debf15d9e8f632d1a9626d60877f94e84c1cb7c/)).

Одинаковыми для всех групп инвалидности является право работника на неоплачиваемый отпуск до 60 дней в году, а также условие о ежегодном оплачиваемом отпуске сроком на 30 дней (абз. 6 [ст. 128 ТК РФ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ac98e98a7f06d32e7efc3643733e00e94c4fb1b6/), [ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/d98337541259311b235d71218359d68639e91bc5/)).

Кроме того, трудовое законодательство запрещает привлекать работников-инвалидов к работе в ночное время и сверхурочно. Такая работа возможна только с их письменного согласия и при условии отсутствия запрета по состоянию здоровья. Работа в выходные и праздничные дни возможна лишь в том случае, если в ИПР отсутствует такой запрет. Во всех указанных случаях работодатель обязан ознакомить работника под роспись о праве отказаться от подобной работы; согласие инвалида на работу оформляется письменно ([ст.96](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/fa8016de948601b7cb4d82f806c405290e1d17bb/), [ст.99](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ff4c79fea2e01934abc407be13af36cc7a15054c/)и [ст.113](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/7d22494d1486cfffbc4efaf51dc2e5af86ffb8f9/) ТК РФ).

Стоит также иметь в виду, что для инвалидов I и II группы установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю ([ст. 92 ТК РФ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/f6b05aa9799a360bb375c2a1f4c61977b86834cf/)). При этом сохраняется полная оплата труда ([ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/d98337541259311b235d71218359d68639e91bc5/)).