

Требования охраны труда работников-инвалидов

Условия труда инвалида на рабочем месте должны соответствовать его индивидуальной программе реабилитации. Требования установлены СП 2.2.9.2510-09 (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18 мая 2009 г. № 30). Ими нужно руководствоваться при проектировании, реконструкции и эксплуатации специальных рабочих мест для инвалидов.

Противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, воздействие которых в течение рабочего времени создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения острых профессиональных поражений, а именно:

- физические факторы (шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность и др.);
- химические факторы (запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны);
- биологические факторы (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности);
- физические, динамические и статические нагрузки при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных вынужденных позах, длительной ходьбе;
- нервно-психические нагрузки (сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные нагрузки, монотонность, работа в ночную смену, с удлинённым рабочим днем).

Требования к организации рабочего места для работника-инвалида

Общее требование таково, что специальное рабочее место инвалида должно обеспечивать безопасность труда, работу с незначительными или умеренными физическими, динамическими и статическими, интеллектуальными, сенсорными, эмоциональными нагрузками, исключать возможность ухудшения здоровья или травмирования инвалида.

Работа инвалида не должна быть связана со значительными перемещениями. Выполнять свою работу он должен преимущественно в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела, в отдельных случаях – стоя или с возможностью ходьбы.

Рабочие столы, верстаки, стеллажи, шкафы на рабочем месте инвалида должны соответствовать его антропометрическим данным:

Параметры и рабочее положение, мм	Рост человека		
	низ- кий	сред- ний	высо- кий
Высота рабочего стола при обычной работе сидя	700	725	750
Высота стола для особо точных работ при работе сидя	900	950	1000
Высота рабочей поверхности для работы на станках и машинах при работе сидя	800	825	850
Высота рабочей поверхности для работы на станках и машинах при работе стоя	1000	1050	1100
Высота рабочей поверхности при работе, где возможно изменение рабочего положения, – сидя или стоя	950	1000	1050
Высота для ног от отметки пола до нижней поверхности стола – 600–625 мм, ширина зоны для ног – 400 мм.			

Специальное рабочее место инвалида должно иметь основное и вспомогательное оборудование, техническую и организационную оснастку, учитывать индивидуальные возможности и ограничения конкретных лиц. Специально разработанные для различных специальностей рабочие места инвалидов должны включать рабочий стол, стул, технологическое оборудование и подставки для сырья, инструментов и готовой продукции.

Расстановка станков, оборудования и мебели на рабочем месте инвалида-колясочника должна обеспечивать возможность подъезда и разворота инвалидной коляски.

Рабочее место слепого и слабовидящего – возможность работы без помех от передвижений в помещении других работников. Для этого станки, оборудование или мебель должны быть снабжены тактильными ориентирами.

Отдельные элементы оборудования и мебель на рабочих местах инвалидов с поражениями опорно-двигательного аппарата должны быть трансформируемыми. Рабочий стол должен, как правило, иметь изменяемую высоту и наклон рабочей поверхности, а также регулируемую подставку для ног. Рабочий стул для инвалидов этой категории должен быть оснащен устройством для изменения положения сиденья по высоте и наклону, регулируемой подставкой для ног, в отдельных случаях – специальным сиденьем, облегчающим вставание, приспособлением для рабочих инструментов, устройством перемещения вдоль рабочей плоскости по направляющей, а также посредством электромеханических автономных устройств.

Все элементы стационарного оборудования, предназначенные для пользования инвалидами, должны быть прочно и надежно закреплены. Крепежные детали оборудования, регуляторов, электровыключателей и т. п. не должны выступать за плоскость закрепляемого элемента.

Санитарно-бытовые и специальные помещения для инвалидов

На предприятиях, предназначенных для трудоустройства инвалидов, оборудуются помещения для отдыха площадью из расчета 0,3 кв. м на одного работника, но не менее 12 кв. м, в зависимости от группы производственных процессов. Расстояние от производственных помещений до помещений для отдыха – не более 75 м.

Помещения для отдыха оборудуются удобной мебелью, в том числе несколькими местами для лежания.

На предприятиях организуются столовые, буфеты, комнаты приема пищи с обеспечением работников горячим питанием, а также здравпункт, включающий кабинет врача, процедурный кабинет и помещение, в котором могут находиться инвалиды в случае резкого ухудшения здоровья.

В конце каждой смены должна производиться влажная уборка помещений.

Проектирование и организация специальных рабочих мест для инвалидов

На основании части 2 статьи 24 Закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в соответствии с квотой работодателя обязаны создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов, а также ежемесячно предоставлять в территориальные центры занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностях, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой (абз. 3 п. 3 ст. 25 Закона от 19 апреля 1991 г. № 1032-І).

При проектировании и организации специальных рабочих мест для инвалидов должно быть предусмотрено:

- использование специальных приспособлений для управления и обслуживания оборудования, компенсирующих анатомо-морфологические и физиологические ограничения инвалидов;
- применение специально разработанного ручного инструмента, форма и размеры которого обеспечивают его эффективное использование и надежный захват;
- расположение элементов управления оборудованием, оснастки и обрабатываемых деталей на рабочем месте в пределах зон досягаемости инвалида;
- надежная фиксация и возможность регулировки высоты рабочей поверхности стола и элементов рабочего стула;
- выделение дополнительных площадей;
- оснащение рабочего места визуальными, акустическими, тактильными индикаторами для беспрепятственного нахождения инвалидом своего рабочего места и выполнения работы.

При размещении рабочего места инвалида следует регулировать параметры производственной среды в рабочей зоне инвалида: учитывать гигиенические нормативы инфразвука на рабочих местах, гигиенические требования при работе с источниками ультразвука, а также особые требования, устанавливаемые для различных видов инвалидности.

Если рабочие места для инвалидов располагаются в помещениях, где уровень шума или вибрации превышает допустимые гигиенические уровни, а мероприятия по защите рабочих мест инвалидов от шума и вибрации при небольшом числе рабочих мест инвалидов экономически нецелесообразны, следует применять звукопоглотители кулисного типа, звукопоглощающие экраны или различные штучные звукопоглотители в виде объемных конструкций (призм, шаров и т. п.). Их подвешивают в помещении в непосредственной близости от источника шума. Для изготовления штучных звукопоглотителей применяют твердый материал, оклеенный изнутри войлоком, или заполняют конструкцию звукопоглощающим материалом.

Звукопоглощающие экраны изготавливают из твердого материала, облицованного звукопоглощающим материалом, обращенным в сторону источника шума. Линейные размеры экрана должны превосходить линейные размеры источника шума не менее чем в три раза.

На рабочих местах инвалидов, организуемых в конторских помещениях, производственные шумы следует снижать при помощи звукопоглощающей облицовки стен, устройства акустических потолков, коврового покрытия полов и расстановки книжных шкафов и стеллажей, изолирующей рабочее место инвалида.

При организации искусственного освещения рабочего места инвалида следует учитывать требования безопасных и благоприятных условий труда. При выборе рациональных источников света следует учитывать светоотдачу источника, цвет света; при установке – светораспределение, обеспечивающее образование контрастов на объекте зрительного наблюдения и ослабляющее отраженную блескость.

Установка светильников должна обеспечивать рациональное светораспределение. Следует учитывать, что наилучшая направленность света, увеличивающая контрасты и ослабляющая блескость, достигается, когда свет падает на рабочее место главным образом сбоку, наискось и сзади.

Искусственное освещение рабочей зоны и рабочих мест инвалидов с остаточным зрением следует организовывать наиболее тщательно, предусматривая общее и местное. Местное освещение должно осуществляться лампами накаливания. Шкафы или стеллажи, входящие в оборудование рабочего места инвалида с остаточным зрением, должны быть с вмонтированными светильниками с автоматическим включением при открывании дверей шкафа.

Местное освещение должно быть стабильным (исключающим мерцание), регулируемым по яркости и спектру в зависимости от заболевания глаз. Уровень освещенности на рабочей плоскости устанавливается в зависимости от характера работы и особенностей инвалидности.

Рабочие места инвалидов вследствие сердечно-сосудистых заболеваний при их расположении в непосредственной близости от окон должны быть защищены от перегрева в летнее время солнцезащитными устройствами. Таким же образом расположенные рабочие места для инвалидов с заболеваниями органов зрения должны быть защищены от слепимости специальными солнцезащитными устройствами.

Данное правило не распространяется на окна, ориентированные на северную сторону, а также на окна, ориентированные на западную четверть горизонта, при работе инвалидов только в первой половине дня.

Не допускается размещение постоянных рабочих мест инвалидов в подвальных, цокольных этажах, в зданиях без естественного освещения и воздухообмена. Производственные, вспомогательные и санитарно-бытовые помещения желательно размещать в одно- и двухэтажных зданиях. Их располагают в одном здании с производственными цехами или соединяют с ним теплым переходом. При размещении производственных помещений выше второго этажа предусматриваются тихходные пассажирские лифты.

Объем производственных помещений на одного работающего инвалида принимается не менее 15 куб. м; площадь – не менее 4,5 кв. м; высота – не менее 3,2 м. Технологическое оборудование, площадь проходов, проездов, промежуточного складирования материалов и готовой продукции в указанную площадь не входит.

Архитектурно-планировочные решения рабочих помещений должны исключать возможность скопления оседающей пыли и позволять проводить механизированную уборку.

Полы производственных помещений следует предусматривать теплые и не скользкие.

Фрамуги и форточки размещают в верхней части окон с устройствами для открытия и закрытия.

Параметры микроклимата, требуемое качество воздушной среды на рабочем месте инвалида, шума и вибрации, освещенности, химических факторов производственной среды устанавливаются в соответствии с требованиями действующих документов санитарных норм.

Специальные требования к организации труда инвалидов с поражением отдельных функций и систем организма вы найдете в разделе 6 СП 2.2.9.2510-09. Это:

- специальные требования к условиям труда инвалидов вследствие заболевания туберкулезом легких;
- специальные требования к условиям труда инвалидов вследствие заболеваний сердечно-сосудистой системы;
- специальные требования к условиям труда инвалидов вследствие нервно-психических заболеваний;
- специальные требования к условиям труда инвалидов вследствие заболеваний органов зрения;
- специальные требования к условиям труда инвалидов вследствие заболеваний органов слуха.

Должен ли инвалид предъявлять документ, чтобы ему организовали специальное рабочее место?

– Да, должен.

Можно ли привлекать к работе инвалида, если организация располагается в полуподвальном помещении?

– Нет, нельзя.

Может ли рабочее место инвалида находиться в помещении, в котором уровень вредных факторов превышает норму?

– Может, если его рабочее место от них защищено.

В 2013 году вступили в силу два новых закона¹, которые призваны урегулировать неучтенные моменты в отношении работы инвалидов. Нововведения будут содействовать их трудоустройству. Теперь в создании мест для сотрудников с ограниченными возможностями будут участвовать компании с численностью от 35 до 100 человек. Организовать рабочее место для инвалида – задача непростая. Есть ряд нормативных актов, которые помогают работодателям готовить рабочие места для лиц с ограниченными возможностями. Как компании организовать рабочее место для инвалида? Какие документы должен представить сотрудник? Какие есть требования к рабочему пространству для инвалидов?

С чего начать создание рабочего места для инвалида

Для того чтобы создать рабочие места для инвалидов, работодателю необходимо сначала провести комплексную оценку профессиональных рисков² и аттестацию рабочих мест. Это нужно, чтобы понять, отсутствуют ли в помещении, где будет работать инвалид, вредные или опасные факторы, а также нет ли превышений предельно допустимых концентраций и уровней их воздействия (схема ниже).

Совет

Уточняйте причины инвалидности (общее заболевание, инвалид с детства, военная травма и т. д.), так как от них зависит объем мер социальной защиты, которые работодатель должен предоставить работнику-инвалиду

При организации рабочего места для инвалида работодатель должен руководствоваться индивидуальной программой реабилитации (далее – ИПРЗ), которую выдает Бюро медико-социальной экспертизы (Приказ № 379н). Также у работника должна быть справка, подтверждающая его инвалидность⁴. Из программы можно узнать о причинах и характере заболевания, а также о тех рекомендациях и ограничениях, которые установило Бюро. Если же сведений ИПР для организации рабочего пространства инвалида недостаточно, то необходимо свериться с Санитарными правилами.

Если сотрудник представил программу реабилитации, то работодатель, независимо от его организационно-правовой формы, обязан выполнить все ее требования. Однако для работника ИПР носит рекомендательный характер. Он может полностью или частично от нее отказаться. Сообщить об этом работодателю можно в простой письменной форме. Отказ работника от программы реабилитации освобождает от нее и работодателя. Нужно отметить, что кандидат или сотрудник не обязаны информировать работодателя о своей инвалидности, а организация не вправе этого требовать.

Каким должен быть характер работы

Конкретные меры по облегчению труда инвалида работодатель внедряет на основании рекомендаций лечебно-профилактического учреждения и территориальных органов Роспотребнадзора (например на сайте rospotrebnadzor.ru).

Поручаемая инвалиду работа может быть связана с незначительными или умеренными нагрузками: физическими, динамическими и статическими, интеллектуальными, сенсорными и эмоциональными, но при этом есть ряд противопоказаний (таблица ниже).

Факторы, противопоказанные для труда инвалидов

Физические Шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность

Химические Запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны

Биологические Патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности

Нервно-психические Сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные, монотонность, работа в ночную смену, с удлиненным рабочим днем

Физические, динамические и статические При подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных вынужденных позах, длительной ходьбе

Общие требования к рабочему месту инвалида

Перед тем как начать организовывать специальное место работы инвалида, нужно учесть такие факторы, как:

- профессия инвалида;
- характер выполняемых работ;
- степень утраты трудоспособности;
- характер функциональных нарушений и ограничения способности к трудовой деятельности;
- уровень специализации рабочего места, механизации и автоматизации работы, порученной инвалиду.

Внимание!

Не допускается размещение постоянных рабочих мест инвалидов в подвальных, цокольных этажах, в зданиях без естественного освещения и воздухообмена (п. 4.15 Санитарных правил)

А при размещении и оборудовании рабочего места, независимо от функциональных нарушений инвалида, следует обратить внимание на такие параметры, как этажность здания, освещенность помещения, наличие мест отдыха и др.

Здание. Рабочее место инвалида должно располагаться в одноэтажном или двухэтажном здании. Если оно, а также другие вспомогательные помещения расположены выше второго этажа, предусматриваются тихоходные пассажирские лифты.

Помещение. При размещении рабочего места инвалида в комнате, где на отдельных участках протекают процессы, противопоказанные для его организма, надо урегулировать параметры производственной среды в рабочей зоне инвалида (схема ниже).

Санитарные требования к условиям труда инвалидов

- Температура воздуха в холодный период года при легкой работе: 21–24 °С; при средней тяжести работ: 17–20 °С; в теплый период года при легкой работе: 22–25, 20 °С; при работе средней тяжести: 21–23 °С.
- Влажность воздуха в холодный и теплый периоды года: 40–60 процентов.
- Скорость движения воздуха: при легкой работе – 0,1–0,2 м/с; при работе средней тяжести – 0,1–0,2 м/с; в холодный период года и в теплый период года – не более 0,3 м/с.

- Отсутствие вредных веществ: аллергенов, канцерогенов, аэрозолей, металлов, оксидов металлов.
- Электромагнитное излучение: не выше предельно допустимого уровня (ПДУ).
- Шум: не выше ПДУ (до 81 дБА).
- Отсутствие локальной и общей вибрации.
- Отсутствие микроорганизмов, продуктов и препаратов, содержащих живые клетки и споры микроорганизмов, белковые препараты.

Рабочее место. Площадь рабочего места на одного работающего инвалида должна составлять не менее 4,5 кв. м, высота – не менее 3,2 кв. м, а объем – не менее 15 куб. м (п. 4.16 Санитарных правил). При этом технологическое оборудование, площадь проходов, проездов, промежуточного складирования материалов и готовой продукции в указанную площадь рабочего места не входит.

Место отдыха. В обязательном порядке предусмотрите помещение для отдыха, оборудованное удобной мебелью, где можно отвлечься от работы, посидеть или прилечь. Площадь такого помещения должна определяться из расчета 0,3 кв. м на одного сотрудника, но при этом не должна составлять менее 12 кв. м. Расстояние от производственных помещений до помещений отдыха должно составлять – не более 75 метров (п. 5.1 и 5.2 Санитарных правил).

Медпомощь. Также необходимо в организации иметь здравпункт, включающий кабинет врача, процедурный кабинет и помещение, в котором могут находиться работники-инвалиды в случае ухудшения здоровья либо ожидая скорую медпомощь.

Теперь, зная основной порядок и требования к организации рабочих мест для инвалидов, можно их привлекать к работе, заполнять квоты, помогая тем самым госпрограмме содействия их занятости. Однако, чтобы все сделать правильно, необходимо учесть и особые медицинские требования к рабочему пространству лиц с ограниченными возможностями. Такие требования разработаны для каждой категории инвалидов отдельно.

Также работодателю желательно проводить разъяснительную работу с другими сотрудниками о том, что инвалиды имеют равные права с ними, в том числе и на труд, и заслуживают уважительного и понимающего отношения к себе.

Проблема трудовых отношений и проблема трудоустройства граждан, у которых ограничены возможности, всегда обсуждались в государстве. Таким гражданам нужна поддержка от государства, поскольку ввиду ограниченных возможностей им трудно сохранить действующие трудовые отношения и, тем более, найти новую работу. В 2012 году Российская Федерация утвердила Конвенцию «О правах инвалидов». В связи с этим в 2013 году были внесены изменения в некоторые законодательные акты, регулирующие труд инвалидов. Изменениями внесены новые правила для организаций по выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов, правила информирования о таких рабочих местах органов центра занятости населения, а также увеличены штрафные санкции за нарушение прав инвалидов в сфере трудовых отношений. Рассмотрим подробнее, как осуществляется трудоустройство граждан-инвалидов, какими льготами могут воспользоваться работодатели, применяющие труд инвалидов и какими правами наделены работники-инвалиды. Итак, труд инвалидов регулируется отдельными положениями Конституции РФ, Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом от 19.04.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее Закон № 181-ФЗ).

Квота при приеме на работу

В соответствии со ст. 21 Закона №181-ФЗ субъекты Российской Федерации устанавливают квоты для приема на работу инвалидов в размере от 2% до 4% среднесписочной численности работников – для работодателей, численность работников которых превышает 100 человек, и не выше 3% среднесписочной численности работников – для работодателей, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек. Обращаю ваше внимание на то, что в среднесписочную численность работников не включаются те работники, которые трудятся на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда. На организации, численность работников которых не превышает 35 человек и на организации, созданные общественными объединениями инвалидов, квотирование рабочих мест для инвалидов не распространяется. При этом, уставный капитал организаций, созданных общественными объединениями инвалидов, должен состоять из вкладов этих объединений. Таким образом, законом установлены минимальные и максимальные пределы квотирования рабочих мест для инвалидов. Право определять количество квот конкретного субъекта Российской Федерации дано самому субъекту. Так, например, в Калужской области принят Закон «О регулировании правоотношений в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов на территории Калужской области». Этим Законом квота установлена в размере 2% к среднесписочной численности работников с округлением в большую сторону как для работодателей, численность работников которых более 100 человек так и для работодателей, численность работников которых не менее 35 человек и не более 100 человек. В Санкт-Петербурге размер квоты установлен Законом «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в

Санкт-Петербурге» и составляет 2,5% к среднесписочной численности работников. Так что же такое квота? Закон №181-ФЗ не раскрывает такого понятия. Определение квоты приводится в законодательстве субъектов Российской Федерации о квотировании. Квота - минимальное количество рабочих мест, которые работодатель обязан создать или выделить для трудоустройства инвалидов, включая количество рабочих мест работодателя, на которых уже работают граждане указанной категории. Кроме того, были внесены изменения в Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее Закон №1032-1). Так, работодатели теперь обязаны предоставлять информацию в органы центра занятости населения не только о созданных рабочих местах для приема на работу инвалидов в соответствии с квотой, но также и информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов. Обратите внимание, форма локального нормативного акта не установлена на законодательном уровне, поэтому работодатели вправе сами ее разработать. Это может быть отдельный приказ по предприятию или положение о квотировании и создании рабочих мест для трудоустройства инвалидов. В соответствии с п. 3 ст. 25 Закона №1032-1 работодатель обязан ежемесячно представлять в органы службы занятости населения сведения о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, о выполнении квоты для приема на работу инвалидов, о рабочих местах, которые были созданы для трудоустройства инвалидов в соответствии с квотой, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих данные о таких рабочих местах.

Создание специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов

Согласно ст. 22 Закона 181-ФЗ работодатели должны создавать специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Правом устанавливать минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов наделены органы исполнительной власти субъектов РФ. Специальные рабочие места устанавливаются для организаций в пределах квоты для приема на работу инвалидов. Обратите внимание! Центры занятости могут компенсировать расходы организаций по созданию рабочих мест для инвалидов в пределах квоты в рамках программ по социальной поддержке и трудоустройству инвалидов. Кроме того, на региональном уровне могут быть приняты нормативные акты, позволяющие также компенсировать часть расходов, понесенных работодателями, для которых устанавливается квота для приема на работу инвалидов. Например, в соответствии со ст. 3 Закона Калужской области «О регулировании правоотношений в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов на территории Калужской области» работодателям из средств

областного бюджета предоставляются субсидии на каждого трудоустроенного инвалида на возмещение расходов по оплате труда инвалидов в случае трудоустройства инвалидов на созданные для них рабочие места сверх установленной квоты в размере установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда в месяц, но не более чем за 6 месяцев.

Оформление приема на работу инвалида

Особых правил для оформления приема на работу инвалидов не существует. Они принимаются на общих основаниях. Исключение составляет только оформление трудового договора, так как в нем необходимо прописать все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством для граждан данной категории. О гарантиях будет описано ниже. При трудоустройстве работник обязан представить документы, перечень которых поименован в ст. 65 Трудового кодекса РФ. Перечень следующий: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Запрашивание каких-либо иных документов кодексом запрещено.

Как видите, такой документ, как справка об инвалидности, в этом перечне отсутствует. Значит, работодатель не вправе запрашивать ее у работника. Работник имеет право на свое усмотрение представить данный документ или не делать этого. Но как быть в таком случае работодателю, ведь он обязан выполнять рекомендации к труду, которые указаны в индивидуальной программе реабилитации инвалида. Если работа, на которую принимается работник-инвалид, требует предварительного медицинского освидетельствования кандидата, то этот вопрос отпадает. Если же проходить предварительный медосмотр не требуется, работодатель не несет ответственности за работника-инвалида, не представившего справку об инвалидности. Работника необходимо ознакомить с внутренними нормативными

актами организации, которые касаются его должности, провести вводный инструктаж при приеме на работу до подписания трудового договора. Затем издается приказ о приеме на работу, который доводится до работника под роспись не позднее трех дней с фактической даты начала работы. Работнику-инвалиду можно установить испытательный срок.

Трудовые гарантии работникам-инвалидам

Работники-инвалиды – это особая категория работников, которым, в силу того, что они ограничены в своих возможностях, необходимы повышенные социально-трудовые гарантии. Гарантии установлены в Трудовом кодексе РФ и Законе №181-ФЗ. Так, согласно ст. 92 ТК РФ работникам-инвалидам I или II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, и она не может превышать 35 часов в неделю. Инвалиды III группы не упомянуты в данной статье, поэтому продолжительность их рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Обратите внимание! Сокращенная продолжительность рабочего времени не влияет на оплату труда. Она должна осуществляться в полном объеме как за 40 часов. Об этом сказано в ст. 23 Закона 181-ФЗ. Таким образом, если инвалиду установлен оклад, то за отработанную им сокращенную норму рабочего времени за месяц ему выплачивается полный оклад. Если инвалиду установлена часовая тарифная ставка, то размер этой ставки необходимо увеличить на коэффициент 1,143 (40 часов : 35 часов). Кроме того, если ИПР инвалида III группы рекомендовано сократить рабочее время до 35 часов в неделю и при этом сохранить полную оплату труда, то работодатель обязан выполнять рекомендации программы. А вот ст. 94 ТК РФ устанавливает сокращенную продолжительность ежедневной работы или смены для инвалидов всех групп. Продолжительность ежедневной работы в данном случае устанавливается в соответствии с медицинским заключением (как правило, устанавливается в ИПР инвалида). Отработанное сокращенное рабочее время инвалидом отображается в таблице учета рабочего времени. В таблице необходимо проставлять буквенный код «ЛЧ» или цифровой код «21» - сокращенная продолжительность рабочего времени. Привлечение работников-инвалидов к работе ночное время (ст. 96), к сверхурочной работе (ст. 98 ТК РФ), к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Кроме того, работодатель обязан соблюсти процедуру привлечения этой категории работников к вышеперечисленным работам. Инвалиды должны быть ознакомлены письменно и под роспись (с указанием статей Трудового кодекса РФ) с правом отказаться от таких работ. Как и всем работникам, инвалидам также полагается ежегодный оплачиваемый отпуск. Только им положен удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней. Данная гарантия установлена в ст. 23 Закона 181-ФЗ. Работникам-инвалидам также положен отпуск без сохранения заработной платы в связи с семейными обстоятельствами и

иными уважительными причинами. Продолжительность такого отпуска составляет 60 календарных дней.

Налоговые вычеты для инвалидов

Инвалиды I и II группы, а также инвалиды с детства имеют право на стандартные налоговые вычеты по НДФЛ в размере 500 рублей (абз. 7 пп. 2 п. 1 ст. 218 НК РФ). Об этом должен знать каждый бухгалтер. Этот вычет предоставляется независимо от предоставления стандартного налогового вычета на детей. Кроме того, не удерживается НДФЛ из сумм, направленных работодателем на оплату средств профилактики инвалидности и реабилитации инвалидов, приобретение и содержание собак-проводников (п. 22 ст. 217 НК РФ). Также не облагается НДФЛ сумма материальной помощи в размере 4000 рублей, оказываемой работодателем своим бывшим работникам-инвалидам, вышедшим на пенсию, возмещение стоимости медикаментов в пределах 4000 рублей. Для освобождения от налога необходимо представить документы, подтверждающие фактические расходы на приобретение медикаментов.

Плюсы трудоустройства инвалидов для организации

В России много предприятий, на которых работают инвалиды. Государство, дабы увеличить возможности инвалидов в трудоустройстве, устанавливает даным предприятиям льготы по уплате налогов и страховых взносов. Но, скажу честно, эти льготы, во-первых, ограничены, а, во-вторых, не очень существенны для предприятий. Рассмотрим льготы, на которые вправе рассчитывать организации, подробнее.

НДС

Так, согласно пп. 2 п. 3 ст. 149 НК РФ освобождаются от уплаты НДС операции по реализации товаров, работ и услуг, производимые, в частности: общественными организациями инвалидов, среди членов которых инвалиды и их законные представители составляют не менее 80 процентов; организациями, уставный капитал которых полностью состоит из вкладов общественных организаций инвалидов, если среднесписочная численность инвалидов среди их работников составляет не менее 50 процентов, а их доля в фонде оплаты труда - не менее 25 процентов; учреждениями, единственными собственниками имущества которых являются общественные организации инвалидов, созданными для достижения образовательных, культурных, лечебно-оздоровительных, физкультурно-спортивных, научных, информационных и иных социальных целей, а также для оказания правовой и иной помощи инвалидам, детям-инвалидам и их родителям. Как видите, данная льгота установлена только для общественных организаций инвалидов и организаций, в которых они участвуют.

Налог на прибыль

В соответствии с пп. 38 ст. 264 НК РФ предприятия при расчете налога на прибыль могут учитывать расходы, направленные на социальную защиту работников с ограниченными возможностями. И опять-таки, данные расходы могут учитывать только те предприятия, на которых работает пятьдесят процентов работников-инвалидов от штатной численности сотрудников, и, к тому же, расходы по заработной плате инвалидов должны составлять не менее двадцати пяти процентов от общего фонда оплаты труда.

Налог на имущество и земельный налог

Организации, в которых работают инвалиды, не обязаны платить налог на имущество (п. 3 ст. 381 НК РФ) и земельный налог (п. 5 ст. 395 НК РФ), если данное имущество и земельные участки используются для производства или реализации товаров, работ и услуг. Данная льгота распространяется только на те организации, которые указаны выше (в разделе НДС).

Социальное страхование

А вот применять пониженные страховые тарифы по взносам в ПФР, ФСС и ФФОМС вправе организации любой формы собственности, на которых работают инвалиды. В 2014 году установлены следующие тарифы страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование для организаций, которые производят оплату труда и иное вознаграждение инвалидам: ПФР – 21 %; ФФОМС – 3,7%; ФСС – 2,4%.

Меры ответственности работодателей

Как сообщалось выше, в 2013 году внесены изменения в ряд законодательных актов, касающихся труда инвалидов. Законодатель увеличил штрафные санкции за нарушение прав инвалидов в области трудовых отношений а также увеличил меру ответственности. Так, согласно ст. 5.42 Кодекса об административных правонарушениях РФ, 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 влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

Особенности расчета зарплаты инвалиду

Расчет НДФЛ для инвалида предусматривает следующие вычеты:

В размере пятисот рублей в месяц. Согласно подпункта 2 пункта 1 статьи 218 НК России право на такой вычет имеют: инвалиды I и II групп; инвалиды с детства.

В размере трех тысяч рублей в месяц (НК РФ статья 218 пункт 1 подпункт 1): ликвидаторы, участники, инвалиды и другие лица, пострадавшие в результате радиационных аварий на атомных объектах и испытаний ядерного оружия (Чернобыльская АЭС, объект «Укрытие», производственное объединение «Маяк»); инвалиды ВОВ; лица, получившие ранения, увечья или контузии, защищая СССР или РФ, в результате чего, им была присвоена инвалидность I, II, III групп. Представленные выше вычеты предоставляется ежемесячно, вне зависимости от величины годового дохода сотрудника. Для инвалидов установлены пониженные ставки страховых взносов в соответствии с Федеральным законом № 212-ФЗ статья 58 часть 1 пункт 3 от 24 июля 2009 года, действие данного закона распространяется на: общественные организации инвалидов; организации-плательщики по отношению к выплатам инвалидам I, II или III групп; предприятия, уставный капитал которых составляет вклады общественных учреждений инвалидов, в которых среднесписочное число последних составляет не менее 50%, а объем заработной платы инвалидов в ФОТ составляет не менее 1/4.