



ПРОКУРАТУРА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ



СОЮЗ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ
«ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ КРЫМА»

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ИНВАЛИДОВ



ЗАКОНЫ И КОДЕКСЫ

ТРУДОВОЙ
КОДЕКС

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ





ГАРАНТИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ:

Труд инвалидов осуществляется в соответствии с нормами Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального и регионального законодательства, а также иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права. Так на работодателей в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов возлагается обязанность создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов, создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов (ст. 24 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»)

Согласно ч. 3 ст. 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Статьей 3 Закона Республики Крым от 02.07.2014 № 24-ЗРК «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите» предусмотрено, что работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 3 процентов среднесписочной численности работников.

В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Крым от 16.05.2016 г. № 313 «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Республике Крым» для предприятий, учреждений, организаций, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, а также физическим лицам - работодателям, расположенным на территории Республики Крым, установлено, что минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов (в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов), в соответствии со среднесписочной численностью работников в следующих размерах:

- ✓ от 35 до 100 работников - 1 специальное рабочее место;
- ✓ от 101 до 300 работников - 2 специальных рабочих места;
- ✓ от 301 до 500 работников - 3 специальных рабочих места;
- ✓ свыше 500 работников - 4 специальных рабочих места.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов создаются работодателями с учетом характера производства конкретной организации при непосредственном обращении инвалидов, требующих специальных условий труда, в том числе по направлению учреждений службы занятости населения.

■ Работодатель обязан

- ✓ создавать или выделять рабочие места для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в соответствии с установленной квотой;
- ✓ принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о создаваемых или выделяемых рабочих местах для трудоустройства инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите;
- ✓ создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;
- ✓ ежемесячно представлять в государственные учреждения службы занятости населения информацию, необходимую для организации занятости и выполнения квоты для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите, по формам и в сроки, установленные исполнительным органом государственной власти Республики Крым в сфере занятости.

! Ответственность

Контроль осуществляется органами государственной власти и исполнительными органами государственной власти Республики Крым в сфере занятости в пределах своих полномочий в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

За нарушение законодательства, регулирующего вопросы занятости работодатель может быть привлечен к административной ответственности:

- ✓ по ст. 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) – за 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, а также за отказ со стороны должностного лица учреждения занятости в регистрации инвалида в качестве безработного;
- ✓ по ст. 19.7 КоАП РФ – за непредоставление или несвоевременное предоставление, а также предоставление в неполном либо искаженном виде в учреждение занятости сведений о работающих инвалидах и вакансиях для них;



ГАРАНТИИ ПРИ НЕПОСРЕДСТВЕННОМ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИНВАЛИДАМИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

▪ Продолжительность рабочего времени и оплата работы

Согласно положениям абз. 4 ч. 1 ст. 92 ТК РФ, ч. 3 ст. 23 Закона № 181-ФЗ продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не должна превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов определяется в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (абз. 4 ч. 1 ст. 94 ТК РФ).

Несоблюдение работодателем установленных законом трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права влечет административную ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ..

▪ Сверхурочная работа инвалидов, работа в выходные, праздничные дни и в ночное время

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, а также в ночное время допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под подпись ознакомлены с правом отказаться от вышеперечисленной работы (ст. ст. 96, 99 и 113 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. При привлечении к сверхурочной работе инвалидов работодатель должен (ч. 5 ст. 99 ТК РФ):

- ✓ получить письменное согласие работника;
- ✓ убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний;
- ✓ ознакомить работников под подпись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы.

Работник может согласиться на такую работу или отказаться от нее, например, в уведомлении о привлечении работника к сверхурочной работе, которое составляется работодателем.



▪ Время отдыха работающих инвалидов

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 24 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Инвалидам войны и вследствие Чернобыльской катастрофы предоставляется право на использование отпуска в удобное для них время.

Инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы также предоставлено право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней (ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», ст. 14 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»).

На основании письменного заявления работника с инвалидностью работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

▪ Перевод работника-инвалида на другую работу в организации

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

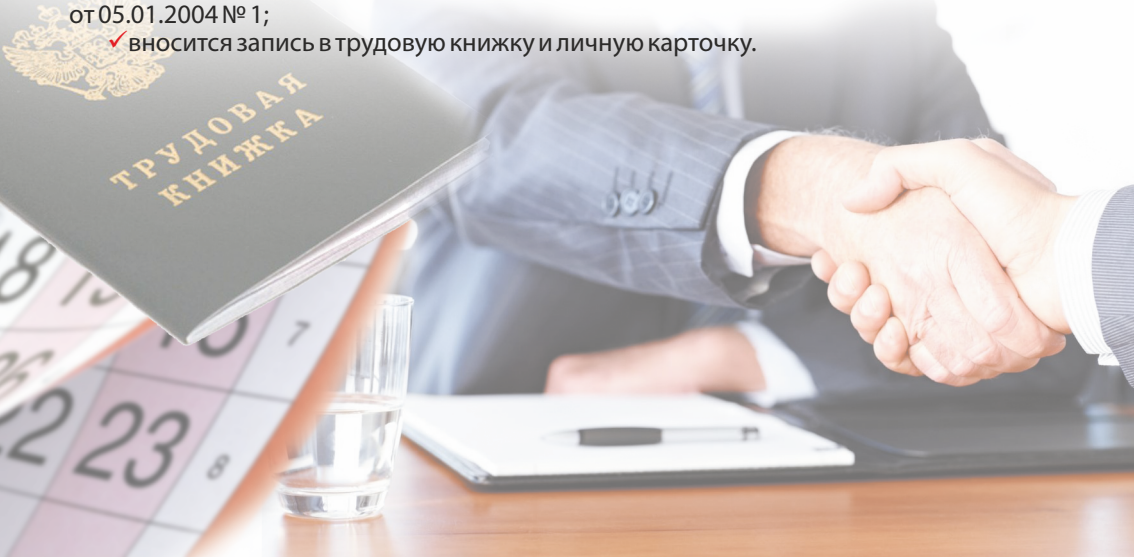
Отметим, что при переводе такого работника на нижеоплачиваемую работу у этого же работодателя за первым сохраняется прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Перевод работника-инвалида на другую работу (должность) у работодателя оформляется следующим образом:

- ✓ заключается дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием новых условий труда;

- ✓ издается приказ о переводе работника на другую работу, например, по унифицированной форме № Т-5, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1;

- ✓ вносится запись в трудовую книжку и личную карточку.



■ Преимущество при сокращении штата

В соответствии со ст. 179 ТК РФ при сокращении численности работников или штата при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается, в частности, работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества. Если указанные категории работников все же подпадают под сокращение, им необходимо предложить перевод на вакантные должности (как соответствующие их квалификации, так и нижестоящие или нижеоплачиваемые), учитывая при этом состояние их здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

■ Увольнение инвалида

Согласно ч. 3 ст. 73 ТК РФ, если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя подходящей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Увольняемому работнику в таком случае выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

Потеря здоровья, и, как следствие, трудоспособности может привести к потере работы. Но если в медицинских документах нет четкого указания на то, что потеря здоровья полная, уволить работника «по состоянию здоровья» работодатель не имеет права.

! Запрещено привлекать работников-инвалидов к следующим работам

- ✓ в условиях труда, характеризующихся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и/или его потомство;
- ✓ в условиях труда, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений;
- ✓ в условиях труда, не соответствующих условиям, указанным в индивидуальной программе реабилитации или абилитации работника-инвалида.

Допустить работника-инвалида к новой работе, в т. ч. при временном переводе, можно только в случае, если выполнение такой работы не запрещено ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и с учетом индивидуальной программы реабилитации или абилитации работника-инвалида.

! Ответственность

За нарушение трудового законодательства работодатель может быть привлечен к административной ответственности:

- ✓ по ст. 5.27 КоАП РФ - за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- ✓ по ст. 5.27.1. КоАП РФ - за нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

Если Ваши права нарушены, Вы можете обратиться:



- в органы прокуратуры по месту нахождения работодателя и (или) фактического осуществления трудовой деятельности (контакты прокуратур городов и районов размещены на сайте Прокуратуры Республики Крым <http://rkproc.ru>);

- в Прокуратуру Республики Крым
(295015, Республика Крым, г. Симферополь, ул. Севастопольская, д. 21;
время работы: понедельник-четверг с 9.00 до 18.00, пятница с 9.00 до 17.45, перерыв с 13.00 до 13.45; e-mail: sekretar@rkproc.ru);



- в Союз организаций профсоюзов "Федерация независимых профсоюзов Крыма" (295011, Республика Крым, г. Симферополь, ул. Севастопольская, д. 8, каб. 32; время работы: понедельник-пятница с 9.30 до 17.00, перерыв с 12.00 до 12.30; контакт.тел.: 27-25-58, 27-31-30; e-mail: fnpkrym@yandex.ru; www.fnpk82.ru

- в Инспекцию по труду Республики Крым
(295034, Республика Крым, г. Симферополь, ул. Киевская, д. 81;
время работы: понедельник-пятница с 9.00 до 18.00, перерыв с 13.00 до 14.00, контактный телефон: 54-78-25, e-mail: inspection@intrud.rk.gov.ru, обращения граждан принимаются через официальный портал Онлайнинспекция РФ посредством регистрации (авторизации), а также в письменном виде)

- с иском в суд по месту нахождения работодателя либо по месту жительства работника.