

## РАБОТОДАТЕЛЮ НА ЗАМЕТКУ: ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ В РАМКАХ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ

Статья опубликована в журнале "Эксперт Казахстан"  
№ 12 (580) от 2 -17 июля 2017 года

О том, что к инвалидам как социально уязвимой категории граждан необходимы особый подход и особое отношение, несомненно, знает каждый. Казахстан, как и многие другие страны, через свое законодательство устанавливает основные направления в обеспечении инвалидам такого особого отношения со стороны социума, а также минимальные гарантии, на получение которых имеют право инвалиды. Особые требования и условия установлены государством и применительно к труду инвалидов, но на практике не все работодатели знают свои обязанности в этой части. Поэтому рассмотрим основные требования законодательства в отношении труда инвалидов.

### Квота на трудоустройство

Законом о занятости населения<sup>1</sup> в качестве одной из мер социальной защиты от безработицы устанавливается квотирование трудоустройства отдельных категорий граждан. К таким категориям граждан относятся инвалиды, не имеющие медицинских противопоказаний для осуществления трудовой деятельности (т.е. те, кому осуществление трудовой деятельности не запрещено в принципе). Аналогичное требование содержится и в Законе о социальной защите инвалидов<sup>2</sup>.

Квотирование заключается в установлении государством минимального количества рабочих мест, которые работодатели обязаны обеспечить для трудоустройства на них инвалидов. Квота устанавливается в процентном выражении от всего штата работников каждого конкретного работодателя, без учета рабочих мест на тяжелых работах, работах с вредными, опасными условиями труда (в квоте учитываются уже работающие у соответствующих работодателей инвалиды). Общий размер квот (от 2 до 4 процентов) определен законодательством, но конкретные квоты по регионам для конкретных работодателей устанавливают местные исполнительные органы (акиматы).

Требование о квотировании не применяется:

- 1) к организациям, в которых списочная численность работников составляет менее 50 человек;
- 2) к общественным объединениям инвалидов, а также организациям, где численность инвалидов составляет более 20 процентов от среднегодовой численности работников;
- 3) к организациям, находящимся на территории населенных пунктов, где отсутствуют безработные инвалиды трудоспособного возраста, не имеющие медицинских противопоказаний для трудовой деятельности;
- 4) в предусмотренных законодательством случаях, когда определены особые условия поступления на службу, порядок назначения на должность.

Также допускается не соблюдать требование о квотировании работодателям, находящимся в состоянии ликвидации (прекращения деятельности), сокращающим численность или штат работников, а также при снижении объема производств, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекших ухудшение их экономического состояния. В этих случаях местные исполнительные органы пересматривают и корректируют установленную квоту.

На создание рабочих мест во исполнение квоты работодателям предоставляется 6 месяцев с момента утверждения квоты местным исполнительным органом.

<sup>1</sup> Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 482-V "О занятости населения".

<sup>2</sup> Закон Республики Казахстан от 13 апреля 2005 года № 39-III "О социальной защите инвалидов в Республике Казахстан".

## **Создание специальных рабочих мест для инвалидов**

С 1 января 2018 года вводится в действие ряд положений Закона о занятости населения, регулирующих создание специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Указанные положения возложат на органы занятости обязанность по организации создания таких рабочих мест в целях обеспечения занятости инвалидов.

Создаваться специальные рабочие места будут работодателями (при этом не уточняется, будут ли работодатели в этом случае освобождены от соблюдения квот на трудоустройство инвалидов или же рабочие места будут создаваться параллельно с квотами) на основании заключаемых с органами занятости договоров. Т.е., по всей видимости, предполагается, что создание специальных рабочих мест будет для работодателей добровольным или же, как минимум, работодатели смогут согласовать с уполномоченными органами выгодные условия для себя. Следует отметить, что на создание специальных рабочих мест работодателям будут предоставляться субсидии из государственного бюджета.

Принимаемый на специальное рабочее место инвалид, в соответствии с требованиями Закона о занятости населения, должен быть трудоустроен на срок не менее 12 месяцев с момента создания такого рабочего места.

## **Оборудование рабочего места работника-инвалида**

Принимая инвалида на работу, работодатель обязан не только предоставить ему рабочее место, но и обеспечить оборудование такого рабочего места с учетом индивидуальных потребностей работника-инвалида. При этом условия по оборудованию рабочего места, согласно требованиям Трудового кодекса<sup>3</sup>, должны быть зафиксированы сторонами в трудовом договоре.

Специальные требования по оборудованию рабочих мест установлены для работников-инвалидов:

- 1) с полной потерей зрения;
- 2) с полной потерей слуха;
- 3) передвигающихся на кресле-коляске.

Такие требования определены в утвержденных законодателем стандартах и сводятся не только к приобретению работодателем для нужд работников специального оборудования (например, компьютерных тифлокомплексов для слепых работников), но и к выполнению других мер, например, определенному расположению (расстановке) производственного оборудования и мебели, используемых работником, соблюдению определенных санитарно-гигиенических требований, наличию переводчика жестового языка и пр.

## **Режим труда**

При приеме работников-инвалидов на работу необходимо не забывать, что для них Трудовым кодексом предусмотрены некоторые послабления и льготы в части рабочего времени, времени отдыха и режима труда, а именно:

- 1) не допускается привлечение работников-инвалидов к сверхурочной работе;
- 2) не допускается применение суммированного учета рабочего времени в отношении инвалидов 1 группы, для инвалидов других групп устанавливать суммированный учет рабочего времени допускается только в том случае, если такой режим не запрещен им на основании заключения экспертной профпатологической комиссии;
- 3) привлечение к работе в ночное время работников-инвалидов допускается только с их письменного согласия при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 4) работники-инвалиды 1 группы не допускаются к работам, выполняемым вахтовым методом, со дня предоставления соответствующего медицинского заключения, работники-инвалиды

---

<sup>3</sup> Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V.

других групп могут привлекаться к таким работам, если это не противопоказано им на основании медицинских заключений;

- 5) направление в командировку работников-инвалидов допускается, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям, при этом они вправе отказаться от направления в командировку;
- 6) работникам-инвалидам 1 и 2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю;
- 7) работникам-инвалидам 1 и 2 групп предоставляются дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска продолжительностью не менее 6 календарных дней.

### **Индивидуальная программа реабилитации**

В соответствии с законодательством работодатель обязан возместить работнику вред, причиненный его здоровью в связи с исполнением своих трудовых обязанностей. Если такой вред повлек нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма работника и как следствие присвоение ему статуса инвалида, то на работодателя также возлагаются обязанности по финансированию назначаемых работнику мер реабилитации согласно индивидуальной программе реабилитации инвалида (профессионального обучения или переобучения работника, создания для него специального рабочего места в целях трудоустройства).

Индивидуальная программа реабилитации разрабатывается по результатам медико-социальной экспертизы пострадавшего работника и определяет комплекс реабилитационных мероприятий, включающих в себя медицинские, социальные, профессиональные реабилитационные меры, направленные на восстановление и компенсацию нарушенных и утраченных функций организма.

Согласно правилам обеспечения инвалидов протезно-ортопедической помощью и техническими вспомогательными (компенсаторными) средствами, а также правилам обеспечения инвалидов специальными средствами передвижения<sup>4</sup>, работники, получившие статус инвалида вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, полученного по вине работодателя, обеспечиваются креслами-колясками, протезно-ортопедической помощью, сурдотехническими, тифлотехническими средствами, обязательными гигиеническими средствами в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

\*\*\*

Презюмируется, что все перечисленные выше требования законодательства должны соблюдаться работодателями независимо от того, последуют ли за их неисполнение или ненадлежащее исполнение неблагоприятные последствия для работодателей. Между тем, такие последствия могут быть различного рода, начиная со споров с работниками-инвалидами и заканчивая привлечением работодателей к административной ответственности в предусмотренных законодательством случаях (например, за несоблюдение работодателем установленной квоты рабочих мест для инвалидов может быть наложен штраф в размере до 20 месячных расчетных показателей<sup>5</sup>; невыполнение требований по осуществлению профессионального обучения или переобучения работников-инвалидов, созданию специальных рабочих мест для их трудоустройства влечет административную ответственность в виде штрафа в размере до 600 месячных расчетных показателей). Тем не менее, хочется верить, что при осуществлении выбора соблюдать ли и в какой мере установленные требования, работодатели все-таки будут руководствоваться в первую очередь не тяжестью негативных последствий обратного, а моральной стороной вопроса – стремлением создать наиболее благоприятные условия труда для социально уязвимых категорий граждан.

---

<sup>4</sup> Оба документа утверждены приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 22 января 2015 года № 26.

<sup>5</sup> В 2017 году один месячный расчетный показатель составляет 2269 тенге.