

Вопрос 4. Отсутствие трудовых гарантий инвалидам при их трудоустройстве и увольнении: выходное пособие при увольнении, преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников и др. трудовые гарантии, предусмотренные ТК РФ.

Согласно статье 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с ИПРА инвалида.

Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Особенности режима труда и отдыха инвалидов определены ТК РФ. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам (вне зависимости от группы) предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Частями первой и второй статьи 57 ТК РФ установлен ряд сведений, которые должны в обязательном порядке указываться в трудовом договоре.

Частью третьей этой статьи установлено, что если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В этой же статье определено, что не включение в трудовой договор каких-либо из прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

В случае, если работнику – инвалиду не включены в трудовой договор какие-либо из прав и (или) обязанностей работника и работодателя, необходимо напомнить работодателю в письменной форме о включении в трудовой договор всех полагающихся законодательством льгот, гарантий и компенсаций.

Если работодатель проигнорирует это заявление, то нужно обращаться в Государственную инспекцию труда в Югре по указанному выше адресу, или в суд.

Решение о сокращении должностей принимается работодателем самостоятельно. Причины для этого могут быть самыми разными: экономические, технологические или организационные мероприятия. Сокращение численности или штата работников допускается с соблюдением процедур, предусмотренных для таких случаев ТК РФ.

В соответствии со статьей 81 ТК РФ увольнение работников, в том числе инвалидов, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Уполномоченный по правам человека в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре Стребкова Наталья Васильевна



Адрес: 628012, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, г. Ханты-Мансийск, ул. Карла Маркса, д. 14, каб. 402.

Телефон: (3467) 33-13-06.

E-mail: Upch86@admhmao.ru

Сайт: www.upch.admhmao.ru



В соответствии со статьей 179 ТК РФ преимущественное право на оставлении на работе при сокращении предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При принятии решения о сокращении работодатель обязан известить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца.

Кроме того, при расторжении трудового договора в связи с сокращением работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (статьи 178, 318 ТК РФ).

В случае невыполнения работодателем вышеперечисленных условий необходимо обратиться в адрес Государственной инспекции труда в Югре или в суд.

Кроме того, лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (статья 3 ТК РФ).

(Информация Департамента труда и занятости Югры и подведомственных учреждений по поступившим вопросам от инвалидов, родителей, имеющих детей-инвалидов, и общественных организаций, представляющих интересы инвалидов).

Буклет издан в рамках социально-просветительского проекта
Нотариальной палаты Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
“Университет правовой грамотности” при участии
Уполномоченного по правам человека в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре



ПРАВО ИНВАЛИДОВ НА ТРУД



2018 год

ПРАВО ИНВАЛИДОВ НА ТРУД

Вопрос 1. Как осуществляется контроль за приемом работодателями инвалидов на квотируемые рабочие места? Какие меры могут быть приняты в отношении работодателей, не исполняющих квоты?

В соответствии со статьями 7.1-1 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости населения) осуществление надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов является полномочием органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения, в Югре - это Департамент труда и занятости населения.

Проверки работодателей проводятся на основании утвержденного плана проведения проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей на соответствующий год (далее – план проверок). План проверок ежегодно согласовывается органами прокуратуры.

Перечень обязательных требований законодательства, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю (надзору) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, утвержден распоряжением Департамента от 21.04.2017 № 17-Р-134, включает:

- создание или выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой;
- принятие локальных нормативных актов, содержащих сведения о созданных или выделенных рабочих местах;
- ежемесячное представление органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных 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.

В Департаменте организован и осуществляется контроль исполнения выданных предписаний об устранении выявленных нарушений законодательства в области квотирования рабочих мест для инвалидов.

Работодатели письменно сообщают в Департамент об исполнении выданных предписаний об устранении выявленных нарушений.

Кроме того, за несоблюдение обязательных требований законодательства Российской Федерации в области занятости населения и квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов предусмотрена административная ответственность:

- в соответствии с частью 1 статьи 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КОАП) неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 тысяч до 10 тысяч рублей;
- в соответствии со статьей 19.7 КОАП непредставление или несвоевременное представление в органы службы занятости информации, предусмотренной статьей 25 Закона о

занятости, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от 100 до 300 рублей; на должностных лиц - от 300 до 500 рублей; на юридических лиц - от 3 тысяч до 5 тысяч рублей;

- в соответствии с частью 1 статьи 19.5 КОАП невыполнение в установленный срок законного предписания об устранении нарушений законодательства влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 300 до 500 рублей; на должностных лиц - от 1 тысячи до 2 тысяч рублей или дисквалификацию на срок до 3 лет; на юридических лиц - от 10 тысяч до 20 тысяч рублей.

Протоколы об административных правонарушениях, составленные Департаментом по результатам проверок, направляются на рассмотрение мировым судьям.



Вопрос 2. Почему для инвалидов устанавливается такую низкую заработную плату?

Согласно статье 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Вместе с тем, месячная заработная плата работника (полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в субъекте Российской Федерации.

Трёхсторонним Соглашением «О минимальном размере заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» (далее – Соглашение) установлена минимальная заработная плата в размере, равном минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом (с 1 мая 2018 года – 11 163 руб.), с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в автономном округе.

Применение работодателем величины прожиточного минимума трудоспособного населения осуществляется в случае, когда установленная величина прожиточного минимума превышает установленный размер минимальной заработной платы. Величина прожиточного минимума трудоспособного населения за III квартал 2018 года установлена в размере 15 646 рублей.

Принятие данного решения обязывает работодателей к обеспечению начисления месячной заработной платы работникам,

отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда, не менее установленного Соглашением размера минимальной заработной платы.

Размер оплаты труда работника зависит от уровня профессиональной подготовки, наличия квалификационной категории, объема специальных знаний, стажа работы в этой или аналогичной должности (профессии), степени сложности выполняемых работ.

В организациях по видам экономической деятельности размер заработной платы работников зависит, прежде всего, от прибыльности и рентабельности организаций, так как размер средней заработной платы работников определяется исходя из отраслевой структуры экономики.

В случае если работнику – инвалиду будет установлена заработная плата в меньшем размере, чем работнику не инвалиду по аналогичной профессии, должности, выполняющему такой же объем работы аналогичной сложности в той же организации, это будет являться нарушением трудового законодательства. В этом случае работник – инвалид, или его представитель вправе обратиться в Государственную инспекцию труда по адресу 628007, г. Ханты-Мансийск, ул. Чехова, 62 «а» тел. 8 (3467) 326202, факс 327181, или обратиться в суд.

Вопрос 3. В трудовых договорах с инвалидом не предусматриваются льготы как лицу, работающему в организации, расположенной в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: компенсация стоимости проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно.

В соответствии со статьей 5 Закона автономного округа от 23.12.2004 № 89-оз «О гарантиях трудовой занятости инвалидов в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» трудоустройство граждан из числа инвалидов, имеющих рекомендации о доступных условиях и видах труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации, на квотируемые рабочие места осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством.

Руководствуясь статьей 11 ТК РФ все работодатели в трудовых отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства.

На основании статьи 325 ТК РФ лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска.

Учитывая изложенное выше, работнику необходимо обратиться в адрес работодателя, с которым заключен трудовой договор (срочный трудовой договор) с заявлением о предоставлении ежегодного отпуска и компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно.

В случае отказа работодателя компенсировать понесенные работником затраты на проезд к месту отпуска работник может обратиться в Государственную инспекцию труда в Югре.

Дополнительно. В соответствии со статьей 57 ТК РФ не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.