

ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ – ЗАБОТА ОБЩАЯ

ПОСОБИЕ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ





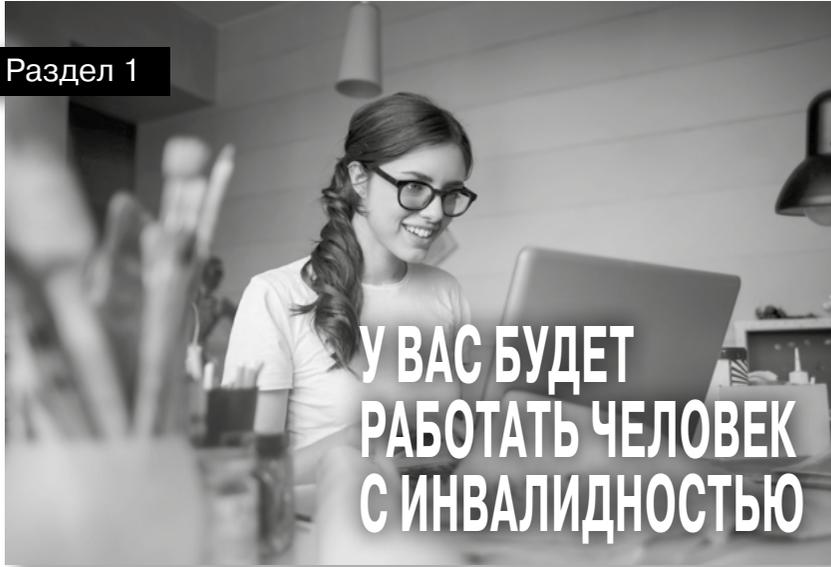
ВСТУПЛЕНИЕ

Уважаемые работодатели, руководители предприятий и организаций!

Пермский край по праву считается одним из развитых промышленных и сельскохозяйственных центров Приволжского федерального округа. Основу промышленности составляют предприятия химической, добывающей, перерабатывающей отраслей. Помимо того, что каждый предприниматель отвечает за развитие собственного дела, он участвует в развитии общества, в котором живёт. Одно из важных дел – выделение отдельных вакансий для людей, имеющих группу инвалидности.

В Пермском крае активно идёт работа по содействию в трудоустройстве и повышению квалификации работников с ограниченными возможностями здоровья. К сожалению, с каждым годом число инвалидов растёт, так как увеличивается травматизм на дорогах, на производстве и быту. Важным социальным шагом для предприятий Пермского края становится предоставление возможности инвалиду трудоустроиться и заработать самому.





Большинство болезней, повлекших за собой инвалидность, не мешают человеку быть активным членом общества. Люди с ограниченными возможностями здоровья хотят и могут работать. Для многих из них работа не только источник дополнительного дохода, но и возможность реализовать себя. Ежегодно в Центры занятости Перми и Пермского края обращается более тысячи соискателей рабочих мест, имеющих инвалидность. Но руководители предприятий, специалисты по кадрам не спешат брать на работу инвалида. Мешают стереотипы. Например, многие считают, что инвалиды работают хуже, чем остальные сотрудники, что спрос с инвалида никакой, инвалид ни за что не отвечает. Ещё один стереотип – инвалиды не могут освоить новые навыки, инвалиды капризные, часто болеют, у них возникают проблемы с коллегами.

ДАВАЙТЕ РАССУЖДАТЬ ПРАВИЛЬНО

1. Инвалиды старательны, аккуратны, исполнительны, они ценят предоставленную им возможность реализовать себя профессионально. Они держатся за работу, стараются сделать её как можно лучше. Многие отлично справляются с мелкими операциями на конвейере, меньше устают от монотонной работы. По трудовому договору инва-

лиды несут такую же материальную ответственность, как и остальные сотрудники.

2. Инвалиды ценят свое здоровье и тщательно следят за ним. Большинство из них не курят, занимаются спортом, проходят реабилитацию в санаториях, поэтому меньше подвержены сезонным заболеваниям.

3. Инвалиды легко переучиваются, могут освоить новые навыки, просто на это потребуется чуть больше времени, чем здоровому сотруднику. Центры занятости готовы переобучить инвалида по заявке предприятия. Если проявить терпение к работнику-инвалиду, то вскоре он будет выполнять объёмы работы, принятые в компании.

4. Инвалиды не тратят время на лишние разговоры, обсуждение событий и коллег в силу замкнутости характера. Они сосредоточены только на работе, делают меньше ошибок. Кроме того, имеют ровные отношения в коллективе.

5. Инвалиды очень ценят доброжелательное отношение, внимание и поддержку коллег, адаптация в коллективе проходит легко. Они первыми готовы прийти на помощь своим коллегам, помочь справиться с текущей работой.

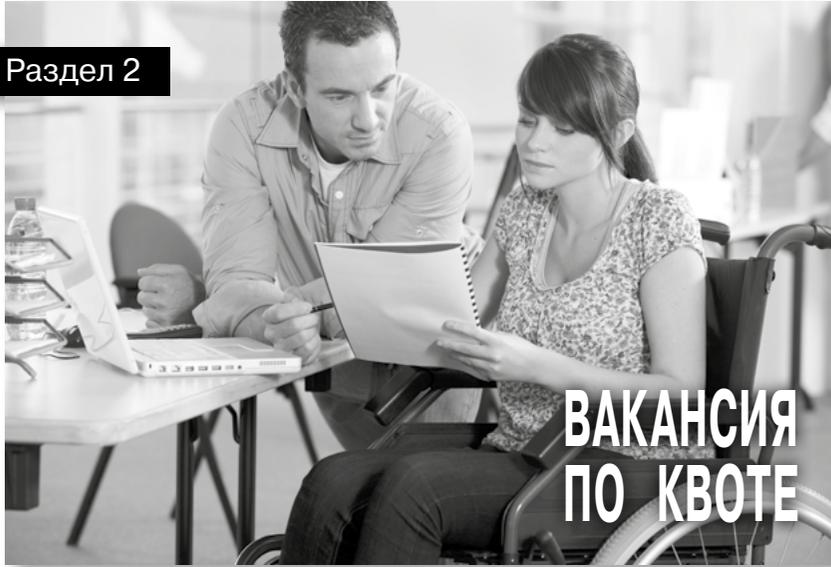
6. Инвалиду иногда требуются специальное рабочее место, индивидуальный режим работы. Но для успешного предприятия - это не составит больших трудностей, а в будущем окупится качественной работой. Коллективу нужно объяснить, что это не поправки начальства – все изменения обоснованы.

7. Инвалид может успешно работать дома, дистанционно. В силу своего характера они меньше отвлекаются на внешние раздражители, имеют компьютерную технику, хорошо обучаются новым программам.

Инвалиды могут хорошо работать наравне со всеми и даже лучше. Уже многие руководители предприятий сказали «за» в пользу работника – инвалида и не пожалели.

НА ЗАМЕТКУ

Давно замечено, что люди с инвалидностью – лучшие профессионалы в сфере оказания помощи другим людям, они с успехом могут работать в государственных, а также социальных службах крупных предприятий.



ВАКАНСИЯ ПО КВОТЕ

Законодательная база

Основной нормой, регулирующей трудоустройство инвалидов, является статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее Закон № 181-ФЗ)

В Пермском крае действует закон Пермской области от 05.11.2004 г. № 1689-344 (ред. от 13.09.2016) «О квотировании рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы». Квота – это минимальное количество рабочих мест, на которые организация должна трудоустроить инвалидов.

Квота означает, что работодатель обязан заключить трудовой договор с определённым количеством кандидатов-инвалидов. На размер квоты влияет численность работников: чем крупнее организация, тем больше инвалидов она должна принять. Работодатели с численностью сотрудников больше 50 человек должны принять на работу инвалидов в размере 2% среднесписочной численности работников.

В соответствии со статьёй 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели обязаны ежемесячно предоставлять информацию в центр занятости населения о выполнении квоты по трудоустройству инвалидов.

Служба занятости предлагает следующие мероприятия для выполнения квоты по трудоустройству инвалидов:

1. Провести анализ работников организации на предмет наличия инвалидности. Не всегда сотрудники сообщают данную информацию своему работодателю по ряду личных причин.
2. Провести анализ имеющихся в организации вакансий с целью их квотирования для трудоустройства инвалидов.
3. В случае отсутствия необходимого количества работающих инвалидов и вакансий внести изменения в штатное расписание в части введения дополнительных единиц (возможно трудоустройство инвалидов, имеющих показания к работе: не более 4 часов на 0,5 ставки)
4. Подать в ЦЗН или в личном кабинете на портале «Работа в России» информацию о наличии вакансий квотированных для приёма инвалидов.
5. Заключить договор аренды рабочих мест у другого работодателя для трудоустройства инвалидов.

В Пермском крае Законом Пермской области срок подачи сведений о квотировании установлен до 10 числа месяца, следующего за отчетным, утверждена форма подачи сведений (в приложении 1).

**Приложение № 1 к Закону
Пермской области от 05.11.2004 N 1689-344**

Представляется ежемесячно до 10 числа месяца следующего за отчётным
(Заполняется по состоянию на 1-е число месяца, следующего за отчётным)

Руководителю органа службы занятости по городу (району)

Наименование организации _____

Адрес, телефон _____

Ф.И.О. руководителя _____

СВЕДЕНИЯ О КВОТИРУЕМЫХ РАБОЧИХ МЕСТАХ для ИНВАЛИДОВ

1. Среднесписочная численность работников _____ чел.
2. Численность работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда _____ чел. (заполняется по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда от _____ 20__ г.).
3. Общее число квотируемых рабочих мест _____
4. Количество работающих инвалидов _____ чел.
5. Сведения о вакантных рабочих местах, которые могут быть использованы для приёма на работу инвалидов в счёт установленной квоты

Должность, профессия, специальность, тарифный разряд	Количество мест	Зароботная плата	Сменность, режим работы	Дополнительные сведения
1	2	3	4	5

Руководитель организации _____

(Ф.И.О., подпись)

« _____ » _____ 200__ г.

М.П. _____

(Фамилия, телефон исполнителя)

Квота считается выполненной, если на все созданные, выделенные в счёт установленной квоты рабочие места трудоустроены инвалиды, имеющие рекомендации к труду, оформившие отношения с работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае высвобождения рабочего места, созданного в счёт установленной квоты, квота для трудоустройства инвалидов должна быть выполнена не позднее трёх месяцев со дня высвобождения рабочего места.

Где найти соискателя из числа инвалидов для трудоустройства по квоте?

Можно обратиться в Службу занятости, в общественные организации:

Пермская краевая организация общероссийской общественной организации «Всероссийское общество инвалидов», «Всероссийское общество слепых», «Всероссийское общество глухих».

Через личный кабинет на портале «Работа в России».

Зарегистрироваться на портале трудвсем.ру в качестве работодателя.

Осуществить поиск кандидатов в соответствии с фильтром. Ознакомиться с резюме кандидатов. Откликнуться на резюме, пригласить кандидата на собеседование посредством указанных в резюме средств связи.

В настоящее время в Пермском крае из 5000 квотируемых рабочих мест остается вакантными, незанятыми около 1500 рабочих мест.

Ответственность работодателя за невыполнение квоты:

- Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приёма на работу инвалидов, а также отказа работодателя от приёма на работу инвалида в пределах установленной квоты влечёт наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 тыс. до 10 тыс. рублей (ст. 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).
- Непредоставление сведений (информации) влечёт 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 тыс. до 5 тыс. рублей (ст. 19.7 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

ОТВЕЧАЕТ ЮРИСТ



Как правильно составить трудовой договор с инвалидом?

Трудовой договор с инвалидом заключается в общем порядке, но с учётом некоторых особенностей.

При приёме на работу инвалид предоставляет те же документы, что и другие соискатели. Медицинские документы, подтверждающие его статус инвалида, он предъявляет только по собственному желанию. Работодатель не вправе их требовать, даже если соискатель имеет явно выраженные ограниченные возможности (ст. 65 ТК РФ).

Однако работодатель имеет право запрашивать необходимые документы, если принимает инвалида на работу в счёт квоты и создаёт работнику специальное рабочее место (ст. 24 Закона № 181-ФЗ).

Если при заключении договора работодателю были предоставлены справка об инвалидности и ИПРА (индивидуальная программа реабилитации и абилитации), работодателю необходимо удостовериться, что будущему работнику разрешено выполнять планируемую работу и его рабочее место и условия труда соответствуют требованиям медицинских документов, предоставленных соискателем (ч. 2 ст. 11, п. 2 ч. 2 ст. 24 Закона N 181-ФЗ, ст. 224 ТК РФ). Также нужно проверить, не требуется ли инвалиду специальное рабочее место (ст. 22 Закона N 181-ФЗ). В трудовом договоре должны быть прописаны указанные выше дополнительные гарантии (отпуск, продолжительность рабочей недели, дополнительные перерывы и т.д.). Трудовой договор должен содержать ссылку на справку МСЭ, на Индивидуальную программу реабилитации и абилитации инвалида с указанием номера, даты выдачи (сокращенно ИПРА), в которой прописано, имеет ли инвалид какие-либо ограничения по труду, необходимо ли ему специально оборудованное рабочее место и что именно должно быть оборудовано специально.

Пример:

«1.5. Работник является инвалидом XXX группы, бессрочно, что подтверждается справкой серия МСЭ-XXXX № XXXXX от XX.XX.XXXX г. Работник принимается на специально оборудованное рабочее место, с учётом рекомендаций, изложенных в Индивидуальной программе реабилитации и абилитации инвалида № XXXXXXXXXX, к протоколу проведения медико-социальной экспертизы гражданина № XXXX от XX.XX.XXXX г. : _____

(излагаются рекомендации из ИПРА).»

Чаще всего для трудоустройства инвалидов необходимо соблюдать общие требования по доступности зданий и сооружений и, в случае приёма на работу инвалида с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата (ОДА), оборудовать доступный санузел. Специальное оборудование рабочего места связано с конкретными особенностями здоровья работника. Например, слабовидящему работнику могут понадобиться лупа с подсветкой и большой монитор к компьютеру; работнику на кресле-коляске не нужно рабочее кресло, но необходимо дополнительное пространство для передвижения; если у человека проблемы с ОДА, то необходимы ортопедическое кресло или подушка и т.д.

То есть, если рассматривать оборудование специального рабочего места индивидуально, то по факту затраты на это могут быть крайне незначительными.

При этом стоит особо отметить, что ИПРА имеет обязательный характер для работодателя и рекомендательный – для инвалида. В реальной жизни работодатель даже не знает, что человек имеет инвалидность, если она не очевидна и работник сам не заявит о ней.

Безусловно, существуют специальности, для которых предусмотрены

ограничения по состоянию здоровья, но они стандартны для всех.

С работником-инвалидом по общему правилу заключают бессрочный трудовой договор, что следует из ч. 1, 2 ст. 58 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных законом, и сам по себе факт инвалидности не является основанием для заключения такого договора. Если работнику медицинским заключением рекомендована работа временного характера, с ним может быть заключён срочный договор (ч. 2 ст. 58, ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Работодатели не спешат брать на работу работника-инвалида. Почему? Инвалидам в определённых случаях нужно обеспечить особые условия труда. Например, оборудовать рабочее место в соответствии с его Индивидуальной программой реабилитации и абилитации (ИПРА), обеспечить доступность помещений, где работает инвалид, и санитарно-гигиенических комнат, предоставлять ежегодно оплачиваемый отпуск 30 дней,

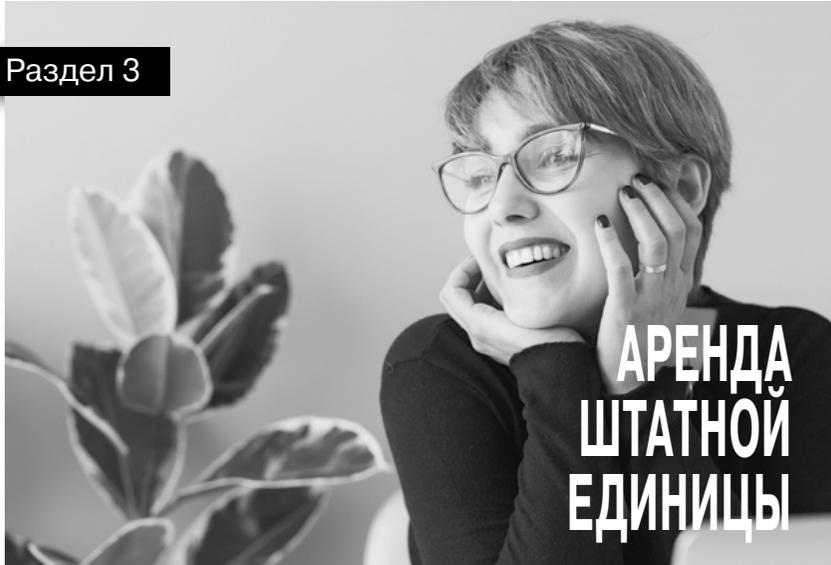
инвалид имеет также право использовать 60 дней отпуска без сохранения заработной платы.

Как быть?

НА ЗАМЕТКУ

Можно выполнить квоту за счёт аренды рабочего места. Работодатель вправе **в счёт квоты трудоустроить инвалида на рабочее место, арендованное у другого работодателя на условиях, установленных договором аренды рабочего места.** Часть 3 ст. 6 Закона Пермской области № 1689-344.





Вопросы и ответы

Опыт предприятий Пермского края

Что такое аренда рабочего места?

Под арендой рабочего места понимается предоставление работодателем (арендодателем) другому работодателю (арендатору) рабочих мест для инвалидов, в том числе специальных, во временное пользование за арендную плату на основе договора аренды. Точнее было бы назвать: «аренда штатной единицы».

По опыту предприятий такой способ является наиболее разумным. Во-первых, учитываются экономические интересы работодателя: не каждое предприятие может создать специальные условия для работы инвалидов. Во-вторых, это один из эффективных методов защиты прав инвалидов, права на труд.

Работодатель с целью выполнения квоты может обратиться в организацию, где есть специально оборудованные места для инвалидов для их аренды.

У кого можно арендовать рабочее место?

В приоритетном порядке договоры аренды рабочих мест заключаются с общественными объединениями инвалидов или специализированными предприятиями, где оборудованы рабочие места для инвалидов и создана доступная среда. В этом случае люди с ограниченными возможностями здоровья могут работать и получать заработную плату из средств организации-арендатора.

За что платит работодатель-арендатор?

Работодатель-арендатор отчисляет денежные средства работодателю-арендодателю на выплату заработной платы работнику в размере МРОТ и обязательных отчислений во внебюджетные фонды.

Работодатель-арендатор имеет право компенсировать расходы на выплату заработной платы в размере, превышающем МРОТ.

За что отвечает работодатель - арендодатель?

За то, чтобы вовремя перечислять заработную плату инвалиду, которая должна быть не ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения. За состояние здоровья, условия работы, загруженность инвалида на работе.

Как организовать аренду рабочего места для трудоустройства инвалидов?

ОТВЕЧАЕТ ЮРИСТ



1. Работодатель осуществляет подбор арендодателя для аренды у него рабочих мест в счёт установленной квоты либо самостоятельно, либо при содействии службы занятости.

2. Работодатель предоставляет в службу занятости населения на согласование следующие документы:

- расчёт аренды рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счёт установленной квоты согласно Приложению № 1;
- заявку на согласование аренды рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счёт установленной квоты (далее – Заявка), согласно Приложению № 2.

3. Работодатель и Арендодатель предоставляют в службу занятости населения сведения, подтверждающие, что они не находятся в процессе ликвидации, не признаны в установленном порядке банкротом и в отношении их не открыта процедура конкурсного производства, а также несут ответственность в соответствии с законодательством за полноту и достоверность предоставляемых сведений.

Вышеуказанные документы рассматриваются при условии, что организации являются действующими контрагентами, внесёнными в Единый государственный реестр юридических лиц или Единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей на момент подачи Заявки.

4. Служба занятости населения в течение трёх рабочих дней рассматривает документы и информирует работодателя о согласовании или не согласовании Заявки, с указанием причин.

В случае согласования Заявки учреждение службы занятости населения в течение одного рабочего дня после согласования заявки уведомляет об этом работодателя.

5. Согласование Заявки определяет возможность заключения между работодателем и Арендодателем договора аренды рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счёт установленной квоты.

Примерная форма договора приведена в Приложении № 3.

6. Арендодатель предоставляет работодателю в течение пяти рабочих дней заверенные в установленном порядке копии документов о приёме на работу инвалидов на рабочие места (приказ о приёме на работу, трудовой договор, справка об инвалидности).

7. В случае увольнения инвалида, трудоустроенного на арендованное рабочее место в счёт установленной квоты, Арендодатель извещает в течение трёх рабочих дней работодателя об увольнении и самостоятельно или при содействии службы занятости трудоустраивает на это рабочее место другого инвалида.

Приложение № 2 к Порядку ведения реестра рабочих мест, предлагаемых для трудоустройства в счёт квоты

ЗАЯВКА

о включении в реестр рабочих мест, предлагаемых для трудоустройства в счёт квоты для трудоустройства инвалидов

Прошу включить (изменить сведения) в реестр рабочих мест, предлагаемых для трудоустройства в счёт квоты _____
(полное наименование арендодателя, сокращённое при наличии)

Сообщаю следующие сведения:

1. Местонахождение _____
(фактический и юридический адреса)
2. Адрес рабочего места, предлагаемого для трудоустройства в счёт квоты
3. Наименование рабочего места, должности, функционал, размер оплаты труда, стоимость аренды _____ (в отношении каждой должности).
4. Общее количество рабочих мест, предлагаемых для трудоустройства в счёт квоты для трудоустройства инвалидов _____
5. Информация о трудоустройстве инвалидов в организации по состоянию на 1-е число текущего месяца _____
6. Информация о трудоустройстве инвалидов в пределах установленной Арендодателю квоты для трудоустройства инвалидов (если квота не устанавливается, указать значение 0)
7. Телефон, факс, электронная почта, сайт
8. _____
9. ОГРН (ОГРНИП) _____
10. ИНН _____

Приложение № 3
Примерная форма договора аренды рабочих мест

ДОГОВОР АРЕНДЫ РАБОЧИХ МЕСТ

г. Пермь _____

Работодатель 2, именуемый в дальнейшем «Арендодатель», в лице _____, действующего на основании Устава, одной стороны, и

Работодатель 1, именуемый в дальнейшем «Арендатор», в лице _____, действующего на основании Устава, с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем.

1. Предмет договора

1.1. По настоящему договору Арендодатель обязуется предоставить _____ рабочее место для трудоустройства инвалидов на своём предприятии по адресу г. Пермь, ул. _____, а Арендатор оплатить за рабочее место сумму, указанную в пункте 3 настоящего договора.

2. Обязанности и права сторон

2.1. Арендодатель обязуется:

2.1.1. В течение десяти рабочих дней со дня подписания настоящего договора создать или выделить рабочее место для приёма на работу инвалидов.

2.1.2. Принимать на работу инвалидов на рабочие места в пределах установленной Арендатору квоты как самостоятельно, так и при содействии учреждения службы занятости населения.

2.1.3. Создать необходимые условия труда для инвалидов в соответствии с нормами Трудового Кодекса РФ, индивидуальными программами реабилитации инвалидов.

2.1.4. Оплачивать труд инвалидов в сроки и в порядке, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.5. Информировать Арендатора, представлять Арендатору в пятидневный срок со дня подписания (издания) надлежащим образом заверенные копии приказов о приёме, переводе, увольнении работников-инвалидов, а также трудовых договоров с работниками-инвалидами и дополнительных соглашений к ним.

2.1.6. Ежемесячно не позднее 10 числа месяца, следующего за отчётным месяцем, предоставлять Арендатору заверенные в установленном порядке документы, указанные в п. 3.3 настоящего договора, на работников-инвалидов, принятых на арендованные рабочие места, в рамках настоящего договора.

2.1.7. В случае увольнения инвалида, трудоустроенного на арендованное рабочее место, в счёт установленной работодателю квоты, Арендодатель самостоятельно или при содействии учреждения занятости населения трудоустраивает на это рабочее место другого инвалида, о чём извещает работодателя и учреждение службы занятости населения в течение трех

рабочих дней с даты приёма на работу инвалида.

Увольнение инвалида по инициативе Арендодателя в период действия договора не допускается (за исключением увольнения за виновные действия).

2.2. Арендатор обязуется:

2.2.1. Ежемесячно перечислить Арендодателю денежные средства за аренду рабочих мест 5 числа второго месяца, следующего за месяцем, в котором был подписан сторонами акт выполненных работ.

2.2.2. Предоставлять в учреждение службы занятости населения обязательную ежемесячную информацию о выполнении квоты (в установленные сроки), включающую сведения об аренде квотируемых рабочих мест.

2.3. Права сторон:

2.3.1. Арендатор и Арендодатель могут обратиться в учреждение службы занятости:

за получением консультативной помощи по вопросам квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов;

за подбором работников-инвалидов для трудоустройства на рабочие места, выделенные или созданные в рамках настоящего договора.

2.3.2. В случае выявления нарушений Арендодателем обязательств по настоящему договору Арендатор может требовать возврата финансовых средств.

2.3.3. Арендодатель может требовать от работников - инвалидов, трудоустроенных на арендуемые рабочие места, добросовестного исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

3. Расчёты по договору

3.1. Ежемесячный размер стоимости одного рабочего места для трудоустройства инвалида на период действия настоящего договора составляет (МРОТ * 15 % * 30,20 %), с/без НДС, и включает в себя заработную плату инвалида, сумму страховых взносов.

Расчёт общей стоимости договора аренды рабочих мест для трудоустройства инвалидов приведен в приложении № 2 к настоящему договору.

При возникновении необходимости пересмотра ежемесячного размера стоимости рабочего места для трудоустройства инвалида в период действия договора новый размер стоимости аренды отражается в дополнительном соглашении к настоящему договору.

Ежемесячный размер стоимости рабочего места изменяется при изменении МРОТ пропорционально изменению МРОТ независимо от воли сторон, в иных случаях – по соглашению сторон.

3.2. Труд инвалидов оплачивается в размере, установленном в трудовом договоре не ниже размера минимальной заработной платы в Пермском крае.

3.3. Основанием для перечисления денежных средств по п. 3.1 настоящего договора является предоставление Арендодателем Арендатору ежемесячно следующих документов:

- счёта/счёта-фактуры;

- актов выполненных работ;
- надлежаще заверенной копии табеля учёта использования рабочего времени.

Указанные документы предоставляются Арендодателем не позднее 10 числа месяца, следующего за отчётным месяцем.

3.4. Ежемесячно Арендатор перечисляет Арендодателю арендную плату в срок не позднее 5 числа второго месяца, следующего за месяцем, в котором был подписан сторонами акт выполненных работ.

3.5. По инициативе Арендатора в договор могут быть внесены изменения по количеству рабочих мест, указанному в п. 1.1 настоящего договора, путём заключения дополнительного соглашения к настоящему договору. В случае изменения количества арендуемых рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты Арендатор письменно извещает об этом Арендодателя и учреждение занятости населения.

4. Срок действия договора

4.1. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует с XX.XX.XXXX по XX.XX.XXXX г.

4.2. Срок действия договора может быть продлен путём заключения дополнительного соглашения.

4.3. Настоящий договор может быть досрочно расторгнут:

4.3.1. По инициативе Арендодателя в случае прекращения трудового договора с инвалидом, работающим на арендованном рабочем месте, по инициативе инвалида и отсутствия иного работника, который может быть принят на это рабочее место.

4.3.2. По инициативе Арендатора – в случае принятия решения о ликвидации Арендатора. В этом случае досрочное прекращение договора допускается не ранее 3 месяцев со дня уведомления Арендодателя о ликвидации Арендатора. При этом кроме арендной платы за рабочее место Арендатор выплачивает Арендодателю денежные средства в трёхкратном размере ежемесячной стоимости рабочего места (выплаты по аналогии ст. 178 ТК РФ).

5. Ответственность сторон

5.1. В случаях нарушения обязательств по настоящему договору Стороны несут ответственность в соответствии с настоящим договором и с действующим законодательством.

5.2. Учитывая существо возникающих правоотношений, Арендатор несёт повышенную ответственность за нарушение сроков перечисления ежемесячной стоимости рабочего места.

5.2.1. В случае нарушения срока перечисления арендной платы, указанного в п. 3.4. настоящего договора, Арендатор выплачивает пени в размере 1/300 ключевой ставки ЦБ РФ за каждый день просрочки.

5.2.2. Арендодатель принимает на себя риски и обязуется компенсировать все расходы Арендатора (пени за несвоевременное перечисление страховых взносов, штрафы по НК РФ, штрафы и пени за несвоевременную выплату заработной платы и т.д.), возникшие в результате нарушения Аренда-

торм своих обязательств.

5.3. Каждая из Сторон освобождается от ответственности за полное или частичное неисполнение своих обязательств по данному договору при наступлении обстоятельств непреодолимой силы, то есть чрезвычайных и независимых от воли Сторон (стихийные бедствия, военные действия, террористические акты, решения органов государственной власти). Сторона, для которой создалась невозможность исполнения обязательств вследствие обстоятельств непреодолимой силы, обязана в течение пяти дней с момента их возникновения в письменной форме уведомить другие Стороны о наступлении, предполагаемом сроке действия и прекращении вышеуказанных обстоятельств. Факты, изложенные в уведомлении, при необходимости должны быть подтверждены компетентным государственным органом. Неуведомление или несвоевременное уведомление лишает Сторону права ссылаться на обстоятельства непреодолимой силы как на основание, освобождающее от ответственности за неисполнение обязательств по настоящему договору.

6. Разрешение споров

6.1. Все споры и разногласия между Сторонами разрешаются путём переговоров.

6.2. Споры, возникающие из настоящего договора, разрешаются Сторонами с соблюдением досудебного порядка разрешения споров и разногласий, срок ответа на претензию - 15 дней.

6.3. В случае неурегулирования споров и разногласий путём переговоров, разрешение споров и разногласий производится в судебном порядке.

7. Прочие условия

7.1. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

7.2. Настоящий договор подлежит досрочному расторжению в случае ликвидации и иного вида прекращения деятельности Арендатора или Арендодателя.

7.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору имеют юридическую силу, если они оформлены в письменной форме и подписаны уполномоченными представителями сторон и являются его неотъемлемой частью.

8. Приложения к договору

К настоящему договору прилагается и является неотъемлемой частью:

8.1. Приложение № 1: Справка о потребности в рабочих местах для трудоустройства инвалидов.

8.2. Приложение № 2: Расчет стоимости договора аренды рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

9. Адреса и реквизиты Сторон.



ОПЫТ ПРЕДПРИЯТИЙ ПЕРМСКОГО КРАЯ

Предприятия Пермского края, заключившие договор АРЕНДЫ

Предприятие химической промышленности **ООО «Хенкель Рус»** – одним из первых заключило договор аренды рабочего места для инвалида. Предприятием, при участии Центра занятости было арендовано одно рабочее место в Кировской районной организации ПКО ВОИ. Соискатель работы – инвалид второй группы Светлана М. была принята на работу по профессии делопроизводитель.

Светлана хорошо знакома с этой профессией, она составляет списки, обзванивает инвалидов, ведёт отчетность, подшивает архив, проводит активную работу с детьми-инвалидами. Договор аренды заключён с сентября 2018 года и продлевается на протяжении трёх лет.

Второй год предприятие **«Монолит – 777»** работает по договору аренды с Индустриальной районной организацией ПКО ВОИ. Строительная компания арендует рабочее место по вакансии «Специалист по социально-культурной работе». Ольга А., инвалид второй группы, организует в обществе инвалидов культурно-массовые мероприятия, пишет сценарии к мероприятиям, два раза в неделю ведёт кружок «Лоскутное шитьё».

Предприятие **«Ренстройдеталь»** также арендует рабочее место в Индустриальной районной организации ПКО ВОИ, оплачивает должность методиста по культурно-массовой работе.

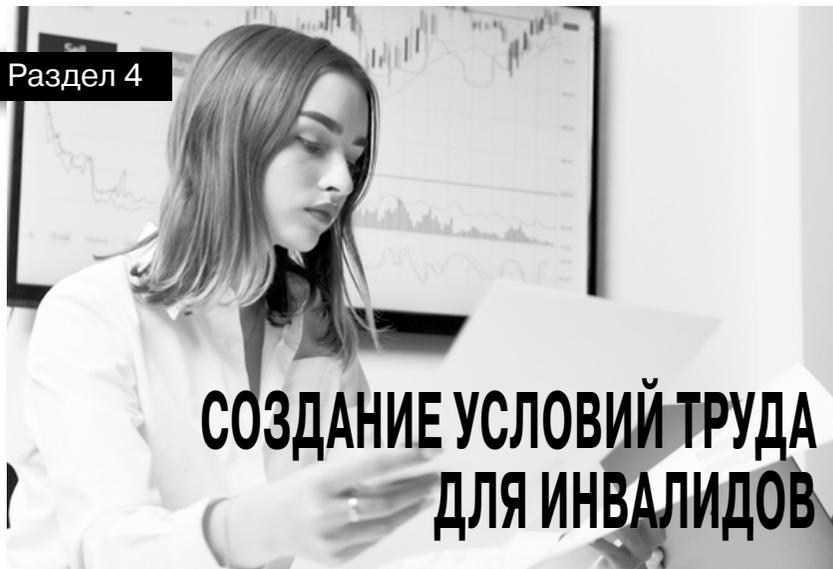
Предприятие **АО «Ренейссанс Констракшн»** сотрудничает с Мотовилихинской районной организацией ПКО ВОИ. Предприятие вовремя перечисляет средства для выплаты заработной платы специалисту по работе с оргтехникой – Дмитрию К., инвалиду второй группы. Дмитрий обучает компьютерной грамотности членов общества, знакомит с разными программами, например, помогает зарегистрироваться на портале «Госуслуги», также отвечает за работу оргтехники, обслуживает компьютерные сети.

Предприятие **«Азот»** город Березники арендует три рабочих места по вакансии - оператор цифрового оборудования в ООО «Типография «Здравствуй», учредителем которой является ПКО ВОИ. Здесь созданы все условия для работы инвалидов, инвалидов-колясочников. Есть удобный пандус для заезда коляски, широкие входные группы, оборудованы рабочие места в соответствии с требованиями, обустроены комната отдыха, санузел. Это пример аренды рабочего места между двумя производственными предприятиями.

В работе - заключение договоров аренды через Центры занятости с предприятиями: **АО «Газпром газораспределение Пермь», АО ПЗ «Машиностроитель», Международный аэропорт «Большое Савино», ПАО «Сбербанк».**

НА ЗАМЕТКУ

Пермская краевая организация общероссийской общественной организации «Всероссийское общество инвалидов» давно работает в этом направлении и готова **предоставить образцы договоров и дать любые разъяснения заинтересованным лицам.**



Работодатели обязаны создавать специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов. Это предусмотрено статьёй 22 Закона № 181-ФЗ. «Статья 22. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учётом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определёнными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения. Работодатель обязан создавать и оснащать (оборудовать) специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов.

Как обеспечить доступность зданий и сооружений (входы, пути движения внутри здания, оборудование санитарно-гигиенических помещений и т.д.), подробно описано в СП 59.13330.2016 «Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения. Актуализированная версия СНиП 35-01-2001» и СП 136.13330.2012_1. «Свод правил. Здания и сооружения. Общие положения проектирования с учётом доступности для маломобильных групп населения.

Законодательство Пермского края предусматривает выделение субсидий на создание специализированного рабочего места для инвалида.

Рассмотрим несколько примеров, которые связаны с созданием специальных условий для инвалидов.

Создание условий для инвалидов по зрению

Например, незрячие люди могут освоить профессию диспетчера в справочной службе, если для них оборудовать рабочее место специальными аудиопрограммами для слабовидящих и слепых людей. Среди аппаратных средств основное место занимают брайлевские дисплеи (специальные устройства, позволяющие переводить текстовую информацию с экрана компьютера в рельефно-точечный шрифт Брайля).

Инвалид по зрению может работать в должности секретаря, если работодатель приобретёт для него специальное программное обеспечение, позволяющее увеличивать информацию на экране компьютера.

Первые несколько дней после устройства незрячего человека на работу необходимо, чтобы кто-то из коллег проводил его в наиболее посещаемые места (рабочее место, туалет, столовая, комната для совещаний и т.д.). В дальнейшем он сможет это делать самостоятельно. Кроме того, желательно без его ведома не переставлять мебель и ничего не передвигать на его рабочем месте.

Создание общей доступной среды:

- наличие на дорогах и в здании рельефных направляющих, выкрашенных в контрастный цвет (белый или жёлтый);
- наличие рельефных – точечных, с азбукой Брайля – надписей номеров этажей на кнопках в лифтах;
- наличие контрастных дверей в ряду стеклянных витрин;
- соответствие гостовским нормам лестниц, направляющих вдоль стен, предупредительные полосы перед лестницей и входными дверями.

Создание условий для незлышащих и слыслашыащих

Для соискателей-инвалидов по слуху подойдут практически любые профессии и специальности, за исключением работ, связанных с прямым и постоянным общением с клиентами лично или по телефону, а также при необходимости быстрой реакции на звуковой сигнал на производстве, связанный с техникой безопасности труда. Необходимо создание обстановки, обеспечивающей удобство, безопасность и возможность самостоятельно ориентироваться в условиях ограниченного восприятия информации.

К визуальным устройствам и средствам информации, используемым для вспомогательного управления движением и поведением инвалидов по слуху, относятся:

- указатели и знаки, в том числе и световые;
- разметка и цвет элементов оборудования;
- щиты, стенды, табло;
- световые маяки. Звуковой сигнал системы пожарной тревоги должен дублироваться световой индикацией.

Условия для инвалида-колясочника

Для обеспечения доступной окружающей среды выделяем следующие направления:

- место для парковки автомобиля (обеспечение свободной парковки инвалида или того, кто привезёт его на работу, близкое расположение парковки от входа в здание, не более 50 м);
- прилегающая территория (отсутствие преград в виде бордюров, неровностей дороги, решёток для стока воды и т.д.; наличие съездов везде, где перепад горизонтальных уровней превышает 0,04м);
- вход в здание (пандус в случае наличия при входе лестницы);
- перемещение по этажам (лифт, стационарное подъёмное устройство);
- перемещение внутри здания (не должно быть порогов выше 0,014 м, все проёмы двери в просвете должны быть не менее 0,9 м в ширину, проходы в здании в одном направлении – 1,5 м, при встречном движении – 1,8 м, если пол покрыт ворсовым ковром, его толщина должна быть не более 0,015 м);
- сантехническое оборудование (достаточно сделать для инвалида одну из сантехнических кабин, соответствующую всем требованиям доступности и оснастить её необходимым оборудованием, обратить внимание на пол, он не должен быть из скользкой кафельной плитки, рядом с унитазом, на высоте около метра, должна быть предусмотрена кнопка звонка экстренной помощи, необходимая при случайном падении инвалида, откате коляски и т.д.), необходимо наличие двух поручней к унитазу, один из которых – откидной.
- рабочее место и технологическое оборудование (при проектировании рабочего места инвалида необходимо учитывать границы зоны досягаемости для сотрудника в коляске, предусмотреть свободную зону

подхода: пространство размерами не менее 0,9 м на 1,5 м, рабочие поверхности на высоте 0,75 – 0,8 м, проём под столом высотой 0,65 – 0,7 м, глубиной минимум 0,5 м, все элементы стационарного оборудования необходимо надёжно закреплять).

Каждый работник с ограниченными возможностями требует индивидуального подхода. В процессе работы работодатель должен регулярно выяснять у работника, насколько подходят для него созданные условия работы, что ещё необходимо для усовершенствования рабочего места.

Согласно ст. 92 Трудового кодекса РФ нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 5 часов в неделю для работников, являющихся инвалидами I или II группы, и составляет не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. При этом продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение инвалида к сверхурочным работам за пределами установленной продолжительности рабочего времени, работе в выходные дни и в ночное время допускается только с их согласия и при условии, что такие работы не запрещены ему по состоянию здоровья. Работодатель должен взять с инвалида подписку о том, что инвалид ознакомлен со своим правом отказаться от сверхурочных работ, работ в выходные дни и в ночное время.

Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней, тогда как другим гражданам — 28 календарных дней. Инвалид вправе подать работодателю письменное заявление, на основании которого работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работающим инвалидам до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ). В трудовом договоре не допускается установление условий труда инвалидов, которые ухудшают их положение по сравнению с другими работниками, в ём числе условий оплаты труда, условий о режиме рабочего времени и времени отдыха, о продолжительности ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие.

НА ЗАМЕТКУ

Нельзя отказать в приёме на котируемое рабочее место инвалиду, которому требуется специальное рабочее место, со ссылкой на невозможность оборудования такого рабочего места (п. 17 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с реализацией мер социальной поддержки отдельных категорий граждан, утверждённого Президиумом Верховного Суда РФ 17.06.2020).



Этика общения с инвалидом

В общении с инвалидами нет каких-то особых правил, главное – уважительность, гуманность, вежливость, терпимость, бесконфликтность и строгое соблюдение конфиденциальности.

В этом разделе мы дадим небольшие рекомендации, которые позволят чувствовать себя уверенно и не бояться допустить ошибки при общении с людьми с инвалидностью.

Имейте в виду следующее:

- Избегайте слов жалости, а также выражений, которые говорят о слабости и зависимости человека с инвалидностью. Например, «бедненький, он страдает от...», «больной», «прикован к коляске». Инвалидность – это не болезнь и не страдание человека, а коляски дают их пользователям свободу;
- Исключите слова, несущие в себе дополнительную смысловую нагрузку. В обиходе, сгоряча, мы можем выкрикнуть: «Ты что, совсем слепой?», «Оглух, что ли?», «Даун», не применительно к инвалидности, вкладывая негативный смысл. Лучше при общении в коллективе, где работают люди с ограниченными возможностями здоровья, заменить

их нейтральными словами, например: «незрячий», «слабовидящий», «слабослышащий», «человек с синдромом Дауна», «люди с инвалидностью»;

- если вам нужно обозначить людей без инвалидности в сравнении с людьми с инвалидностью, то не надо говорить «Обычные люди», «нормальные люди», «здоровые люди». В таком случае вступает принцип перевёртыша и получается, что люди с инвалидностью – «ненормальные», «необычные», «больные». Поэтому лучше пользоваться словами: «люди с инвалидностью» или «люди без инвалидности»;
- смело говорите обычные слова-действия. Например, в общении с незрячими людьми – «посмотрите» или в общении с человеком на инвалидной коляске, – «пойдём». Такие выражения людьми с инвалидностью только приветствуются.

Общие правила этикета:

- когда вы разговариваете с человеком с инвалидностью, обращайтесь непосредственно к нему, а не к сопровождающему или сурдопереводчику;
- когда вас знакомят с инвалидом, вполне естественно пожать ему руку. Даже те, кому трудно двигать рукой или пользуются протезом, вполне могут пожать руку – правую или левую, что вполне допустимо;
- если вы предлагаете помощь, ждите, пока её примут, а затем спрашивайте, что и как делать;
- при общении с людьми с инвалидностью необходимо учитывать их повышенный уровень тревожности;
- не всем приятен тактильный контакт. Соблюдайте личные границы и свободное пространство при контакте.

Кроме общих правил, разработаны правила этикета для лиц с разными расстройствами функций организма.

Правила этикета при общении с людьми с инвалидностью, испытывающими трудности при передвижении:

- всегда спрашивайте, нужна ли помощь, прежде чем оказать её. Предлагайте помощь, если нужно открыть тяжёлую дверь. Начать катить коляску без получения согласия – то же самое, что схватить и понести человека;
- если ваше предложение о помощи принято, спросите, что нужно делать, и чётко следуйте инструкциям;

- если помощь не принята, человек с инвалидностью хочет следовать самостоятельно, задача сопровождающего – предупредить о барьерах на пути следования;

- всегда убеждайтесь в доступности мест, где запланированы мероприятия. Заранее поинтересуйтесь, какие могут возникнуть проблемы или барьеры, и как их можно устранить;

- если существуют архитектурные барьеры, предупредите о них, чтобы человек имел возможность принимать решения заранее;

- ненавязчиво следите за окружающей обстановкой, чтобы предвидеть трудности, которые может испытывать человек с ограниченными возможностями при передвижении в конкретной ситуации: иногда нужно задержаться и пропустить вперёд человека на костылях или коляске при входе в узкую дверь, придержать дверь или убрать с дороги мешающие передвижению предметы, не наращивать скорость ходьбы, недоступную для собеседника;

- когда вы разговариваете с человеком, пользующимся инвалидной коляской, расположитесь так, чтобы ваши и его глаза были на одном уровне, тогда вам будет легче разговаривать.

Правила этикета при общении с людьми, имеющими нарушения зрения, или незрячими:

- когда вы встречаетесь с человеком, который плохо или совсем не видит, обязательно называйте себя и тех людей, которые пришли с вами. Не забывайте пояснять, к кому в данный момент вы обращаетесь;

- если вы уходите, оповестите об этом незрячего, не заставляйте вашего собеседника говорить в пустоту;

- осуществляя сопровождение, направляйте человека аккуратно, не тащите его за собой, чаще всего достаточно поддержать человека, который плохо видит, под локоть и в среднем темпе двигаться к цели. При этом следует предупреждать его о препятствиях, стараясь чётко определить их местоположение (например, «в трёх шагах прямо по движению будет невысокий порог, ступени, лужи и т.д.»);

- когда предлагаете незрячему человеку сесть, не усаживайте его, а направьте руку на спинку стула или подлокотник;

- когда незрячий человек должен подписать документ, прочитайте его обязательно, не заменяйте его чтение пересказом. Инвалидность не освобождает незрячего человека от ответственности, обусловленной документом.

Правила этикета при общении с людьми, имеющими нарушения слуха:

- чтобы привлечь внимание человека, который плохо слышит, пожмите ему рукой или похлопайте по плечу; говорите чётко и медленно. Не нужно излишне подчёркивать что-то или сильно повышать голос (кричать);

- говорите, используя простые фразы;

- убедитесь, что вас понимают, если сомневаетесь, вежливо спросите об этом;

- если существуют трудности при устном общении, спросите, не будет ли проще переписываться.

Правила этикета при общении с людьми, испытывающими затруднения в речи:

- не игнорируйте людей, которым трудно говорить, и не избегайте с ними разговора;

- когда вы разговариваете с человеком, испытывающим трудности в общении, слушайте его внимательно. Будьте терпеливы, ждите, когда человек сам закончит фразу;

- не перебивайте и не поправляйте человека, который испытывает трудности в речи, не договаривайте за него;

- не пытайтесь ускорить разговор, будьте готовы к тому, что разговор с таким человеком займёт у вас больше времени;

- не думайте, что затруднения в речи – показатель низкого уровня интеллекта человека;

- старайтесь задавать вопросы, которые требуют коротких ответов;

- не притворяйтесь, если вы не поняли, что вам сказали, не стесняйтесь переспросить;

- при наличии серьёзных барьеров в речевой коммуникации тактично предложите альтернативный способ обмена информацией, например, переписку.

Правила этикета при общении с людьми, имеющими задержку в развитии и проблемы общения, умственные нарушения:

- используйте доступный язык, выражайтесь точно и по делу;

- не говорите свысока, не думайте, что вас не поймут;

- говоря о задачах, рассказывайте всё «по шагам»;

- если вас с первого раза не поняли, будьте готовы повторить несколько раз;
- если необходимо, используйте иллюстрации или фотографии. Будьте готовы повторить несколько раз. Не сдавайтесь, если вас с первого раза не поняли.
- помните, что люди с задержкой в развитии дееспособны и могут подписывать документы, контракты, давать согласие на медицинскую помощь и т.д.

Правила этикета при общении с людьми, имеющими психические нарушения:

- не надо думать, что люди с психическими нарушениями нуждаются в дополнительной помощи и специальном обращении;
- при общении с людьми, имеющими психические расстройства, необходимо помнить, что эти нарушения – не то же самое, что проблемы в развитии. Люди с психическими проблемами могут испытывать эмоциональные расстройства или замешательство, осложняющие их жизнь. У них свой особый взгляд на мир. Психические расстройства не всегда сопровождаются интеллектуальными нарушениями. Как правило, такие люди плохо сходятся с другими людьми из-за неуживчивости.
- общайтесь с людьми с психическими нарушениями как с обычными людьми;
- даже если у вас есть основания, не говорите резко с человеком, имеющим психические нарушения.

НА ЗАМЕТКУ

Если вы сомневаетесь, как правильно себя вести в той или иной ситуации, положитесь на свой здравый смысл и способность к сочувствию. Будьте спокойны и доброжелательны. Главное: если вы стремитесь быть понятым – вас поймут.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Люди с инвалидностью хотят и могут реализовать себя в профессии. Развитие информационных технологий, автоматизация производственного процесса повлияли на характер труда, появились профессии и работы, где незначительные физические ограничения у человека не препятствуют труду. Это даёт возможность инвалидам работать, адаптироваться в обществе, чувствовать себя полноценными личностями.

Ваше предприятие готово заниматься трудоустройством инвалидов. Вы приняли правильное решение: принять на работу человека с ограниченными возможностями здоровья, ведь он может оказаться очень хорошим работником. Брошюра «Трудоустройство инвалидов – забота общая» станет настольной книгой для работодателей и службы управления персоналом по вопросу занятости инвалидов на производстве. Коллектив авторов постарался сделать материал доступным и понятным, юридически грамотным. Каждый аспект подкреплён законодательно-правовой базой, примерами составления договоров и заявок.

Информационную помощь по трудоустройству инвалидов можно получить на сайтах:

www.cznperm.ru – сайт Центра занятости населения Пермского края

www.trudvsem.ru – информационный портал «Работа в России»

www.pkovoi.ru – сайт ПКО ВОИ

www.trudinvaperm.ru – сайт «Трудоустройство инвалидов в Пермском крае»

ru.jooble.org – портал поиска вакансий, раздел «Работа. Инвалид»

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1	У вас будет работать человек с инвалидностью	2
Раздел 2	Вакансия по квоте	4
Раздел 3	Аренда штатной единицы	12
Раздел 4	Создание условий труда для инвалидов	22
Раздел 5	Учимся понимать и общаться	26