Сергей КРАВЦОВ, *заведующий отделом по научному обеспечению вопросов гендерного равенства НИИ социальной политики Минсоцполитики и НАН Украины, кандидат социологических наук*

НЕ ВЫПОЛНЯЕШЬ НОРМАТИВ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ – ГОТОВЬСЯ К ШТРАФАМ

В ч. 3 ст. 18 Закона от 21.03.91 г. № 875-XII «Об основах социальной защищенности лиц с инвалидностью в Украине» (далее – Закон № 875) определен перечень обязанностей работодателей, которые используют наемный труд. Среди этих обязанностей – создание рабочих мест для трудоустройства лиц с инвалидностью, создание для них условий труда с учетом индивидуальных программ реабилитации и обеспечение других социально-экономических гарантий, предусмотренных законодательством, а также предоставление государственной службе занятости информации, необходимой для организации трудоустройства лиц с инвалидностью. А какое же количество лиц с инвалидностью является нормативом для работодателя? И будут ли санкции, если этот норматив не выполнять?

РЕШЕНИЕ В ДВУХ СЛОВАХ

Чтобы выполнить норматив, трудоустраивать лицо с инвалидностью следует на основное место работы и обеспечивать ему оплату труда не ниже месячной минимальной зарплаты. Однако это не отменяет возможность устанавливать неполный рабочий день или почасовую оплату труда

↓

Работодатель, который создал новые штатные единицы, но не создал надлежащие условия для трудоустройства лиц с инвалидностью, считается не выполнившим требования норматива в полном объеме

↓

Если на должность принимается лицо с инвалидностью, то после оформления трудового договора ему организуется рабочее место с учетом заключения МСЭК

↓

Заметим, что даже во время действия моратория по делам о банкротстве работодатели не освобождаются от штрафов за нарушение порядка трудоустройства лиц с инвалидностью

О практике трудоустройства лиц с инвалидностью

Судебная практика свидетельствует о том, что обязанность по трудоустройству лиц с инвалидностью в соответствии с нормативом возлагается как на работодателей, так и на государственную службу занятости (постановление ВСУ от 09.06.21 г., дело № 920/474/20). Так, поиск лиц с инвалидностью – это обязанность именно центра занятости. А вот обязанность работодателя – создать рабочие места для них. Следовательно, учреждение не должно заниматься поиском соответствующих работников для трудоустройства.

Работодатель должен, кроме прочего, предоставлять информацию о наличии вакансий для трудоустройства лиц, которые находятся на учете в центре занятости, а центр занятости должен направлять таких лиц в эти учреждения.

Итак, к обязанностям работодателя относятся:

- создание рабочих мест для лиц с инвалидностью;
- надлежащая отчетность перед Фондом социальной защиты инвалидов и центром занятости относительно наличия вакантных рабочих мест;
- трудоустройство лиц с инвалидностью, которые обращаются непосредственно к работодателю

или направляются к нему центром занятости для трудоустройства.

Трудоустройство по заявлению лица с инвалидностью – обязанность работодателя. Однако работодатель, принимая решение о трудоустройстве лица с инвалидностью, должен учитывать заключение МСЭК. Ведь не все инвалиды могут работать на любой должности или выполнять любую работу. Для некоторых из них нужно оборудовать специальные рабочие места.

Жалобы лиц с инвалидностью и штраф за невыполнение норматива

Если работодатель считает, что невыполнение норматива по трудоустройству лиц с инвалидностью не влечет за собой существенные санкции для него, то он ошибается. Как пример, приведем выводы из судебного решения по делу № 920/474/20. По этому делу Фонд социальной защиты инвалидов применил штраф в размере 3 687 476 грн за нетрудоустройство 29 лиц с инвалидностью.

Основанием для наложения на учреждение такого штрафа стал анализ поданных работодателем отчетов по форме № 3-ПН, штатного расписания, корешков направлений на трудоустройство, в результате которого выявили:

- низкий размер заработной платы по вакансиям для лиц с инвалидностью;
- лицам с инвалидностью предлагались только рабочие места с неполной занятостью (0,5 штатной единицы), хотя штатное расписание предусматривало только полные штатные единицы;
- имел место отказ лицам с инвалидностью, направленным из центра занятости, как «не соответствующим требованиям к рабочему месту».

То есть лица с инвалидностью отказывались от предложенной вакансии в связи с неполным рабочим днем и низким размером зарплаты.

Также Фонд заметил, что согласно отчету формы № 3-ПН при норме по созданию 29 рабочих мест ответчик подавал в государственную службу занятости только 21 вакансию, а в приложении п. 1 разд. II (комментарии к данным вакансиям) вообще значилось 10 позиций. То есть отчет был искажен, а количество вакансий, которые нужно было создать, уменьшено.

Следует обратить внимание и на то, что содержание корешков направлений от центра занятости также изучается судебной практикой. Среди весомых недостатков работодателя комментируемое судебное решение имело следующие:

- лицо с инвалидностью (направление от 01.02.19 г. № 18501812280011001) отказалось от трудоустройства в виду «низкой заработной платы, вредных факторов на производстве для здоровья»;
- лицо с инвалидностью (направление от 21.06.19 г. № 18501812280034001) отказалось от трудоустройства из-за «вредных факторов для здоровья»;
- лицу с инвалидностью (направление от 04.02.19 г. № 18501812280017001) отказано в трудоустройстве по причине «не рекомендовано программой»;
- лицу с инвалидностью (направление от 11.03.19 г. № 185000910032600001) отказано в трудоустройстве в связи с несоответствием требованиям «трудоустройство не рекомендовано программой ИПР, противопоказана работа на высоте и возле движущихся механизмов».

Какова же результативная часть решения суда по данному делу?

ВСУ отметил, что выполнением норматива рабочих мест в понимании ст. 19 Закона № 875 считается именно трудоустройство учреждением лиц с инвалидностью, а не только создание рабочих мест для таких лиц, что предусмотрено общей направленностью законодательства о социальной защите и реабилитации лиц с инвалидностью на обеспечение реализации ими трудовых прав и обязанностей наравне с другими работниками без дополнительных социальных гарантий в содействии их трудоустройству.

С учетом этого суды очень заинтересовались самим отчетом, поданным работодателем в центр занятости.

Так, по содержанию поданной отчетности по форме № 3-ПН «Информация о спросе на рабочую силу (вакансии)» в период январь – декабрь 2019 года ответчик отчитывался перед центром занятости относительно наличия у него 21 вакансии для трудоустройства на должности:

- «делопроизводитель 0,5 шт. ед.» – 1 вакансия;
- «подсобный рабочий 0,5 шт. ед.» – 10 вакансий;
- «уборщик служебных помещений 0,5 шт. ед.» – 10 вакансий.

Суд апелляционной инстанции, с чьими выводами полностью согласился ВСУ, заметил, что со-

гласно предписаниям ст. 50, 51 КЗоТ для лиц, которые работают по трудовому договору, может быть установлена нормальная (до 40 часов в неделю) и сокращенная продолжительность рабочего времени.

Основания для установления обязательной сокращенной продолжительности рабочего дня и соответствующие категории работников, к которым такое ограничение применяется в соответствии с КЗоТом, предусмотрены предписаниями ст. 51 КЗоТ. Однако к таким лицам не отнесены лица с инвалидностью.

Таким образом, КЗоТом предусмотрена возможность устанавливать сокращенную продолжительность рабочего дня, среди прочего и для лиц с инвалидностью, которая может быть реализована и во время приема соответствующих работников на работу. Однако это условие не является обязательным.

Кроме того, исходя из ч. 1 ст. 56 КЗоТ, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются исключительно по соглашению сторон во время приема на работу или во время выполнения трудоустроенным работником трудовых обязанностей.

Однако создание работодателем рабочих мест с неполной занятостью для потенциальных работников с инвалидностью противоречит требованиям Закона № 875, поскольку он определяет обязанность создания для лиц с инвалидностью не менее 4 % от общего количества рабочих мест согласно штатному расписанию. А в соответствии со штатным расписанием учреждения в указанном выше деле все работники работают на полную ставку штатной единицы.

Кроме того, как указано выше, ч. 5 ст. 19 Закона № 875 определено, что выполнением норматива рабочих мест в количестве, определенном согласно ч. 1 этой же статьи, считается трудоустройство учреждением лиц с инвалидностью, для которых это место работы является основным.

Обратите внимание! *Неполную занятость лицам с инвалидностью устанавливать можно. Но только по соглашению сторон (то есть, если согласны как лицо с инвалидностью, так и работодатель) и в случае, если неполная занятость предусмотрена штатным расписанием и для других работников.*

Что касается размера заработной платы, то суд апелляционной инстанции и ВСУ обратили внимание на то, что ответчик предлагал лицам с инвалидностью заработную плату по предложенным вакантным рабочим местам в размере от 2 527 до 3 032 грн с учетом премий, надбавок, других поощрительных и компенсационных выплат. Однако за месяц все равно выходило меньше минимальной заработной платы (на момент нарушения 4 173 грн, в размере, установленном Законом от 23.11.18 г. № 2629-VIII «О государственном бюджете Украины на 2019 год»). Это, по мнению судей, нарушает права лиц с инвалидностью на достойный уровень жизни.

О нормативе количества лиц с инвалидностью в учреждении

Напомним что учреждения, которые используют наемный труд, со среднеучетным количеством штатных работников учетного состава на год от 8 до 25 человек, должны обеспечить одно рабочее место для трудоустройства лица с инвалидностью. Если этот показатель составляет более 25 человек, то норматив рабочих мест для трудоустройства лиц с инвалидностью увеличится до 4 %. Об этом идет речь в ст. 19 Закона № 875. Если среднеучетная численность штатных работников в течение года работы составляет 7 человек, учреждение не подпадает под указанную норму Закона № 875.

Во время расчета норматива количество рабочих мест округляется до целого значения. Например, для КНП среднеучетная численность штатных работников в течение года составляла 80 человек. Тогда норматив количества лиц с инвалидностью должен составлять 3,2 шт. ед. (80 х 4 %).

Обратите внимание! *Выполнением норматива количества рабочих мест для лиц с инвалидностью считается трудоустройство таких лиц по основному месту работы. Поэтому не суть важно, какой режим работы такого работника – полное или неполное рабочее время.*

Рассчитывая норматив, нужно правильно определить среднеучетное количество штатных работников учетного состава за год. Этот показатель исчисляется согласно пп. 3.2.5 и 3.2.6 Инструкции по статистике количества работников, утвержденной приказом Госкомстата от 28.09.05 г. № 286 (далее – Инструкция № 286). Он нужен для правильного заполнения отчета по форме № 10-ПІ, утвержденной приказом Минтруда и соцполитики от 10.02.07 г. № 42.

Учетное количество штатных работников определяется на определенную дату отчетного периода, например на первое или последнее число месяца, включая принятых работников и исключая выбывших в этот день. В то же время в учетном количестве штатных работников за каждый календарный день учитываются лица, которые фактически работали, а также отсутствуют на работе по каким-либо причинам, то есть все работники, которые сосоят в трудовых отношениях. Перечень категорий работников, которые включаются в учетное количество, приведен в п. 2.4 и 2.5, а которые не включаются – в п. 2.6 Инструкции № 286.

Кроме того, Инструкцией № 286 определены отдельные особенности учета в учетном количестве штатных работников определенных категорий, а именно:

- работники, принятые или переведенные по инициативе администрации на неполное рабочее время (день или рабочая неделя), учитываются за каждый календарный день как целые единицы;
- внутренние совместители (работники, которые получают на одном предприятии полторы-две ставки) учитываются как одно физлицо.

Среднеучетное количество штатных работников рассчитывается на основании ежедневных данных об учетном количестве штатных работников, которые уточняются в соответствии с приказами о приеме, переводе работника на другую работу и прекращении трудового договора. Поэтому сначала нужно правильно рассчитывать среднеучетное количество штатных работников за каждый день, которое должно соответствовать данным табельного учета использования рабочего времени работников, на основании которого определяется количество работников, которые явились или не явились на работу.

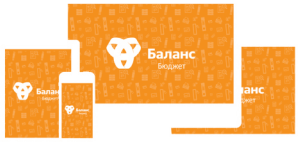
Для расчета этого показателя учитываются все категории работников учетного состава, отмеченные в п. 2.4 и 2.5 Инструкции № 286, кроме работников, которые находятся в отпусках в связи с беременностью и родами и для ухода за ребенком до достижения им возраста, предусмотренного действующим законодательством или коллективным договором.

Количество штатных работников учетного состава за выходной, праздничный и нерабочий день принимается на уровне учетного количества работников за предыдущий рабочий день. В случае двух или больше выходных или праздничных и нерабочих дней подряд количество штатных работников учетного состава за каждый из этих дней принимается на уровне количества работников учетного состава за рабочий день, который им предшествовал.

Если предприятие работало неполный месяц (вновь созданное, ликвидированное или имеет сезонный характер работы), показатель среднеучетного количества штатных работников определяется делением суммы учетного количества штатных работников за все дни работы предприятия в отчетном месяце (включая выходные и праздничные и нерабочие дни за период работы) на число календарных дней в отчетном месяце.

К вновь созданным предприятиям не принадлежат предприятия, созданные на базе ликвидированных (реорганизованных) юридических лиц, отделенных или несамостоятельных подразделов.

Среднеучетное количество штатных работников за год исчисляется суммированием среднеучетного количества штатных работников за все месяцы работы предприятия, которые прошли за период с начала года до отчетного месяца включительно, и делением полученной суммы на 12.



ЧИТАЙТЕ БІЛЬШЕ
ДЛЯ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ‘Я У РОЗДІЛІ «МЕДИЦИНА» НА ПОРТАЛІ «БАЛАНС-БЮДЖЕТ»

budget.uteka.ua/ua/medicine

P