### Заключение на проект федерального закона № 51160-5 «О внесении изменения в статью 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (об особенностях привлечения инвалидов к определенным видам трудовой деятельности) (июнь 2008)

Сторона общероссийских объединений работодателей Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не поддерживает проект федерального закона № 51160-5 «О внесении изменения в статью 23 Федерального Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (об особенностях привлечения инвалидов к определенным видам трудовой деятельности).

Существующая нормативная правовая база обеспечивает регулирование вопросов привлечения работников к трудовой деятельности на тяжелых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда, к работе вахтовым методом, в том числе инвалидов.

Статьи 23 Федерального Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и 99 Трудового Кодекса Российской Федерации, разрешая в принципе привлечение инвалидов к сверхурочной работе, уже установили особый порядок привлечения их к такой работе. Так, работодатель обязан получить письменное согласие работника-инвалида на участие в таких работах, а также инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ч. 5 ст. 99 ТК). При этом предполагается, что инвалиды привлекаются к сверхурочной работе, работе в выходные дни и ночное время на своих рабочих местах, включая рабочие места на тяжелых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда, на работе вахтовым методом.

Трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено, что при трудоустройстве, в том числе и инвалида, на все виды работ, включая работы с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда, работы вахтовым методом, заключается трудовой договор в письменной форме между работодателем и работником. В этом случае дополнительное письменное согласие работника-инвалида на привлечение его к работам с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда, работам вахтовым методом не требуется.

Кроме того, трудовым законодательством (статьи 72.1 и 72.2 ТК РФ) уже предусмотрено, что привлечение работника, в том числе и инвалида, на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника - допускается только с письменного согласия работника. При этом запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Работодатель вправе переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу только для предотвращения экстраординарных случаев, либо устранения их последствий, таких как катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, пожар, наводнение и т.п. Перечень случаев, являющихся основанием для перевода работника без его согласия, приводится в частях 2 и 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Необходимо учитывать, что трудовым законодательством предусмотрены определенные гарантии при заключении трудового договора. Так, статьей 64 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работников, в том числе и инвалидов.

Кроме того, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (статья 5.42.) установлена ответственность работодателей за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости, предусматривающая наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до трех тысяч рублей за отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты.