

## **4.4 Поступление на государственную гражданскую службу и ее прохождение инвалидами**

### **4.4.1 Особенности взаимодействия с инвалидами при их поступлении на государственную гражданскую службу**

Инвалиды относятся к категории лиц, которая нуждается в защите и особым отношении со стороны государственных органов.

Деятельность государственных органов как работодателей в отношении данной категории лиц должна быть направлена на создание для инвалидов условий для осуществления профессиональной служебной деятельности с учетом возможностей их здоровья.

Рабочие места для данной категории лиц квотируются работодателями.

Так, в соответствии со статьей 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 181-ФЗ) работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

Вместе с тем статьей 4 Федерального закона № 79-ФЗ предусматривается равный доступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к гражданской службе и равные условия её прохождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего.

В соответствии с пунктом 4 части 1 статьи 16 Федерального закона № 79-ФЗ гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий находиться на гражданской службе в случае наличия заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или её прохождению и подтвержденного заключением медицинского учреждения.

В этой связи при отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу, подтвержденного заключением медицинского учреждения, гражданин, способный по своим деловым качествам профессионально обеспечивать выполнение функций, возложенных на соответствующий государственный орган, может быть принят на гражданскую службу.

Принцип равного доступа к гражданской службе реализуется посредством участия граждан в конкурсе.

В этой связи предусмотренные Федеральным законом № 181-ФЗ квоты для приема инвалидов не устанавливаются государственными органами.

Вместе с тем государственными органами должны приниматься меры по повышению осведомленности инвалидов о возможности поступления на гражданскую службу и участия в конкурсе, а также иных оценочных процедурах.

В этих целях на официальном сайте государственного органа рекомендуется размещать отдельное объявление, адресованное обозначенной категории лиц.

Пример данного объявления, содержащего информацию для инвалидов, заинтересованных в поступлении на гражданскую службу, содержится в Приложении № 5.

При появлении в числе претендентов инвалидов, в первую очередь, требуется оценить их способность к исполнению должностных обязанностей в соответствии с состоянием здоровья конкретного претендента.

Следует учитывать неправомерность отказа инвалиду в допуске к конкурсной или иной оценочной процедуре без объективных причин, а также проявления иных действий дискриминационного характера.

К числу форм возможной дискриминации в отношении инвалидов можно отнести:

- отказ в приеме на гражданскую службу, в том числе через отказ гражданину в допуске к конкурсным или иной оценочной процедуре, на основании наличия у него инвалидности;
- не соблюдение гигиенических требований к условиям труда инвалида;
- отсутствие в помещении, служебном месте специального оборудования под нужды инвалида;
- иные формы дискриминации.

Методические рекомендации по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости утверждены приказом Минтруда России от 9 ноября 2017 г. № 777.

#### **4.4.2 Создание условий для осуществления инвалидами профессиональной служебной деятельности**

При приеме на гражданскую службу инвалида в отдельных случаях требуется оснащение его служебного места специальным образом, учитывая степень ограничения к труду. Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности утверждены приказом Минтруда России от 19 ноября 2013 г. № 685н. Гигиенические требования к условиям труда инвалидов (Санитарные правила СП 2.2.9.2510-09) (далее – Требования) утверждены постановлением Главного государственного санитарного врача России от 18 мая 2009 г. № 30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09».

В соответствии с Требованиями специальное служебное место требуется оборудовать в соответствии с тем, какие нарушения здоровья имеет гражданский служащий, чтобы исполнение должностных обязанностей для него было комфортным. Например, слабовидящий или слепой нуждается в установке видеоувеличителей, луп, адаптированных дисплеев. Ему понадобятся принтер для печати крупным шрифтом, звукозаписывающая и звуковоспроизводящая аппаратура. Средства для письма выполняются шрифтом Брайля. Если инвалид передвигается в коляске, то места в помещении для того, чтобы проехать и развернуться, должно быть достаточно. Рабочие столы тоже должны быть специальными: необходимо, чтобы рабочая поверхность могла быть установлена под разными наклонами, а отдельные части – на разной высоте.

В соответствии с частью 1 статьи 23 Федерального закона № 181-ФЗ инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

По сравнению с другими работниками инвалиды имеют дополнительные государственные гарантии, к числу которых относятся:

- сокращенная продолжительность рабочего времени для инвалидов I и II группы — не более 35 ч в неделю с сохранением полной оплаты труда (статья 92 ТК РФ, статья 23 Федерального закона № 181-ФЗ);
- ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона № 181-ФЗ);
- ограничения по продолжительности ежедневной работы (смены) — в соответствии с медицинским заключением (статья 94 ТК РФ);
- право на использование длительного отпуска без сохранения заработной платы — до 60 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ).

Законодателем установлены и более жесткие ограничения в части привлечения инвалидов к:

- сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- работе в ночное время (с 22:00 до 06:00).

Привлечение данной категории работников к таким работам допускается только с их согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья (статья 96 ТК РФ, статья 23 Федерального закона № 181-ФЗ). При этом на работодателя возлагается обязанность в письменной форме ознакомить инвалида со своим правом отказаться от данных видов работ.

Кроме того, законодательством Российской Федерации также предусмотрены иные государственные гарантии для инвалидов.

Учитывая пункты 6 и 7 части 3 статьи 24 Федерального закона № 79-ФЗ, которыми к числу существенных условий служебного контракта отнесены условия профессиональной служебной деятельности и режим служебного времени и времени отдыха (в случае, если он для гражданского служащего отличается от служебного распорядка государственного органа), следует включить условия труда инвалида, отличные от обычных условий, в его служебный контракт.

Статьей 23 Федерального закона № 181-ФЗ, которая с учетом статьи 73 Федерального закона № 79-ФЗ субсидиарно применяется к отношениям, связанным с оформлением профессионально-служебных отношений с инвалидами, запрещено устанавливать в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условия труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и др.), ухудшающие их положение по сравнению с другими работниками.

Создание надлежащих условий труда для инвалидов, предоставление им государственных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, а также формирование позитивной атмосферы взаимопонимания и чуткости будут способствовать созданию условий для повышения занятости данной категории лиц, их социализации и положительного психоэмоционального состояния.