

Карачалов Э.Р., Рубцова Е.А.



Правовые основы взаимодействия между работодателем и работником с инвалидностью



Бишкек
2021

Карачалов Э.Р., Рубцова Е.А.

**Правовые основы взаимодействия между
работодателем и работником с
инвалидностью**

**Бишкек
2021**

ОФ «Фонд поддержки трудовых инициатив»

Публикацию (брошюру) подготовили Карачалов Элдияр Разылбекович, председатель Республиканского комитета профсоюза работников строительства и промстройматериалов, председатель Общественного совета Государственной инспекции по экологической и технической безопасности при Правительстве Кыргызской Республики и Рубцова Елена Алексеевна, программный специалист Центра Солидарности, на основе действующего законодательства Кыргызской Республики по состоянию на 1 марта 2021 года.

Материал опубликован при поддержке Центра Солидарности и распространяется бесплатно.

ВВЕДЕНИЕ

Большинство работодателей не готовы нанимать сотрудников с инвалидностью, это связано с рядом причин и стереотипов, где, один из важных вопросов - необходимость создания особых условий работы для них, что по мнению руководителей предполагает дополнительные затраты и усилия на адаптацию таких работников. Поэтому вопрос трудоустройства людей с инвалидностью всегда был и остается актуальным.

Сейчас довольно часто сотрудники с инвалидностью работают операторами call-центров, Web-разработчиками, контент и бренд-менеджерами, в качестве административного персонала и т.д. То есть большая часть этих специалистов может работать удаленно, имея гибкий график, при этом, как правило, оплата сдельная и зависит от объема выполненной работы.

В целом люди с инвалидностью готовы трудиться в различных сферах деятельности и не только удаленно, но и ежедневно приходить в офис и работать в коллективе.

И в этом случае у работодателей обычно возникают три основных вопроса: на какие позиции брать людей с инвалидностью; что необходимо предпринимать в коллективе (в офисе, к примеру - инфраструктура) при найме сотрудника с инвалидностью; и, какие у компании обязательства по условиям их труда.

На эти важные моменты авторы данной публикации постарались обратить внимание как можно более обстоятельно.

ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Конституция Кыргызской Республики, принятая референдумом 27 июня 2010 года, в части 1 статьи 1 предусматривает, что Кыргызская Республика (Кыргызстан) - суверенное, демократическое, правовое, светское, унитарное, социальное государство.

Социальность государства проявляется в том, что в статье 9 изложено:

1. Кыргызская Республика разрабатывает социальные программы, направленные на создание достойных условий жизни и свободное развитие личности, содействие занятости.
2. Кыргызская Республика обеспечивает поддержку социально незащищенных категорий граждан, гарантированный минимальный размер оплаты труда, охрану труда и здоровья.
3. Кыргызская Республика развивает систему социальных служб, медицинского обслуживания, устанавливает государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Часть 1 статьи 6 предусматривает, что Конституция имеет высшую юридическую силу и прямое действие в Кыргызской Республике.

Часть 2 статьи 16 устанавливает, что Кыргызская Республика уважает и обеспечивает всем лицам, находящимся в пределах ее территории и под ее юрисдикцией, права и свободы человека.

Никто не может подвергаться дискриминации по признаку пола, расы, языка, инвалидности, этнической принадлежности, вероисповедания, возраста, политических или иных убеждений, образования, происхождения, имущественного или иного положения, а также других обстоятельств.

Не являются дискриминацией специальные меры, установленные законом и направленные на обеспечение равных возможностей для различных социальных групп в соответствии с международными обязательствами.

Кроме этого, Конституция содержит ряд норм, регулирующих право на труд и трудовые отношения.

Часть 3 статьи 42 закрепляет, что каждый имеет право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий, охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на получение оплаты труда, не ниже установленного законом прожиточного минимума.

Реализация данной нормы также на практике сталкивается со множеством проблем.

В качестве основного нормативного правового акта, определяющего государственную политику в отношении лиц с ограниченными возможностями здоровья, в нашей стране выступает Закон Кыргызской Республики «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья» от 3 апреля 2008 года №38.

Целью Закона стало обеспечение людям с инвалидностью равных со всеми другими гражданами Кыргызской Республики возможностей в реализации прав и свобод, устранение ограничений в их жизнедеятельности, создание благоприятных условий, позволяющих вести полноценный образ жизни, активно участвовать в экономической, политической и культурной жизни общества.

Наряду с этим, закон раскрывает понятие инвалидность, **инвалидность** - социально-юридический статус, устанавливаемый уполномоченным государственным органом в установленном законом порядке, предполагающий наличие у лица стойких физических, психических или умственных нарушений. В зависимости

от степени расстройств устанавливают I, II и III группы инвалидности. Дети до 18 лет включаются в категорию "ребенок с ограниченными возможностями здоровья";

Вкратце, останавливаясь на нормах вышеназванного Закона, хотелось бы отметить следующее.

Одним из основополагающих принципов государственной политики в отношении людей с инвалидностью был определен принцип обеспечения равных возможностей не только в сравнении с другими гражданами, но и среди граждан с нарушениями здоровья, то есть имеют различные права в зависимости от таких факторов как место жительства, категория и группа инвалидности. Данное различие возможно обоснованно степенью тяжести нарушений здоровья, но не должно зависеть от территориального признака. Помощь и защита должна быть обеспечена всем людям с инвалидностью, нуждающимся в них.

При определении права на труд человека с инвалидностью важную роль играет наличие формулировки в справке Медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК) - нетрудоспособный или трудоспособный. При инвалидности I-II группы значится формулировка - нетрудоспособный.

НОРМАТИВНАЯ ПРАВОВАЯ БАЗА ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Закон КР «О содействии занятости населения» определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Кыргызской Республики на труд и социальную защиту от безработицы. На основании статьи 17 данного закона работодатель должен содействовать занятости населения, в том числе и людей с инвалидностью.

Содействие работодателей в обеспечении занятости населения

1. Работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе:

5) квотирования рабочих мест совместно с органами местного самоуправления для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья, уязвимых групп населения, нуждающихся в социальной защите;

2. Работодатели ежемесячно представляют уполномоченному государственному органу:

1) информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей);

2) сведения о наличии договоров с органами местного самоуправления о квотировании рабочих мест для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья, уязвимых групп населения, нуждающихся в социальной защите.

Согласно ст. 315 ТК КР трудоустройство людей с инвалидностью обеспечивается органами государственной службы занятости. Это направление о приеме на работу на специально созданное или квотируемое рабочее место обязательно для исполнения работодателем.

В случае необоснованного отказа о приеме на работу человека с инвалидностью по направлению органа государственной службы занятости работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Кодексом Кыргызской Республики о нарушениях от 13 апреля 2017 года № 58 предусмотрена ответственность работодателей, за необоснованный отказ в принятии на работу человека с инвалидностью в пределах установленной квоты, в виде наложения штрафа 4-й категории. Согласно статье 27 Кодекса о нарушениях штраф 4-й категории составляет:

- для физических лиц - 75 расчетных показателей, т.е. 7500 сомов;
- для юридических лиц - 230 расчетных показателей, т.е. 23000 сомов.

Лицо с ограниченными возможностями здоровья (ЛОВЗ, термин, употребляющийся в законодательстве) – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящими к ограничению жизнедеятельности, и вызывающее необходимость его социальной защиты и реабилитации.

Инвалидность – социально-юридический статус, устанавливаемый уполномоченным государственным органом в установленном законом порядке, предполагающий наличие у лица стойких физических, психических или умственных нарушений. В зависимости от степени расстройств устанавливают I, II и III группы инвалидности.

Главными нормативными документами, которые регламентируют возможности инвалидов заниматься трудовой деятельностью, являются Трудовой кодекс КР и Закон КР «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья» от 3 апреля 2008 года № 38.

В соответствии со ст. 313 ТК КР людям с инвалидностью с учетом индивидуальных программ реабилитации обеспечивается право работать у работодателей с обычными условиями труда, в специализированных организациях, в цехах и на участках, применяющих труд людей с различными нарушениями здоровья, также заниматься индивидуальной или иной трудовой деятельностью, не запрещенной законодательством Кыргызской Республики.

Согласно ст. 314 ТК КР органы государственной службы занятости с участием общественных организаций, работа которых направлена на людей с инвалидностью, разрабатывают, а органы местного самоуправления и местные государственные администрации утверждают нормативы по квотированию рабочих мест для людей с инвалидностью в размере не менее 5 процентов от численности работающих (если число работающих не менее 20 человек). При этом в счет данного норматива допускается предоставление работы на условиях неполного рабочего времени.

Органы государственной службы занятости не позднее чем за 3 месяца до начала очередного календарного года должны довести до работодателя нормативы квотирования рабочих мест для людей с инвалидностью. Работодатели обязаны создавать в счет установленной квоты рабочие места для трудоустройства людей с инвалидностью.



ГАРАНТИИ, УСЛОВИЯ ТРУДА И ОТДЫХА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Статья 317 ТК КР и статья 30 Закона КР «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья» предусматривает нижеследующие гарантии, условия труда людям с инвалидностью:

- Работодатель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, выданной уполномоченным государственным органом, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве и надомного труда.
- Условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного отпуска, устанавливаемые соглашениями, в коллективном договоре,

трудовом договоре, не могут ухудшать положения или ограничивать права людей с инвалидностью по сравнению с другими работниками.

- Для людей I и II групп инвалидности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю либо другой режим по согласованию с работником. При этом продолжительность ежедневной работы людей с инвалидностью I и II групп не может превышать 7 часов. Применение суммированного учета рабочего времени не допускается.
- Привлечение людей с инвалидностью к сверхурочной работе, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинским заключением.
- Направление людей с инвалидностью в командировку допускается только с их согласия.
- Работодатель вправе уменьшать людям с инвалидностью нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья.
- Заключение соответствующих уполномоченных государственных органов о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда обязательно для исполнения работодателем.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ЛЮДЯМ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

- Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка с нарушениями здоровья до 18 лет (ст. 93 ТК КР). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника произ-

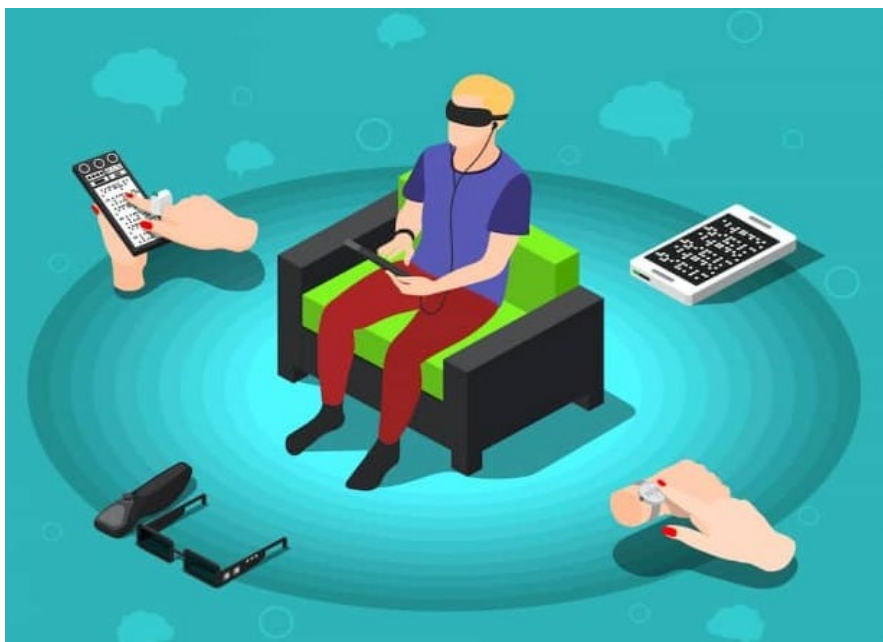
водится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК КР).

- Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется в соответствии с медицинским заключением (ст. 95 ТК КР).
- Привлечение к работе в ночное время, если такая работа не запрещена по медицинским показаниям (ч. 5 ст. 97 ТК КР).
- Женщины, имеющие детей с инвалидностью, могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия (ч. 6 ст. 97 ТК КР).
- Допускается привлечение к сверхурочным работам, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям (ч. 5 ст. 100 ТК КР).
- Привлечение в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена по медицинским показаниям (ч. 6 ст. 114 ТК КР).
- Устанавливается удлиненный основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней (п. 2 ч. 1 ст. 118 ТК КР).
- Работодатель обязан на основании заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (п. 3 ч. 2 ст. 133 ТК КР).
- Работникам с инвалидностью и работникам, имеющим ребенка с нарушениями здоровья в возрасте до 18 лет предоставляется право на использование ежегодного трудового отпуска в любое удобное для работника время (п.п. 1, 4 ч. 1 ст. 134 ТК КР).

- Из числа месяцев, за которые подсчитывается среднемесячный заработок, исключаются (по желанию гражданина) месяцы (в том числе неполные) отпуска, предоставляемого в связи с уходом за ребенком, а также время работы, в течение которого у гражданина была/имеется инвалидность или он получал возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, осуществлял уход за лицом с инвалидностью I группы, за ребенком с инвалидностью в возрасте до 18 лет или лицом, нуждающимся в постороннем уходе по заключению МСЭК (п. 2 ч. 2 ст. 237 ТК КР).
- Людям I группы инвалидности заключение МСЭК о необходимости ухода за ними не требуется (кроме случаев нужды в специальном медицинском уходе, ч. 3 ст. 244 ТК КР).
- В случае смерти потерпевшего (кормильца) право на возмещение вреда имеют нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания. Нетрудоспособными считаются лица, признанные в установленном порядке лицом с инвалидностью (п. 1 ч. 1 и ч. 2 ст. 249 ТК КР).
- В случае, если человек, которому назначено возмещение вреда, направлен в дом-интернат (пансионат, территориальный центр) то суммы по возмещению вреда (за исключением сумм, причитающихся нетрудоспособным иждивенцам) перечисляются работодателем на расчетный счет дома-интерната (пансионата, территориального центра) (ч. 1 ст. 266 ТК КР). При этом разница между перечисленной суммой и стоимостью содержания в доме-интернате (пансионате, территориальном центре) выплачивается администрацией дома-интерната (пансионата, территориального центра) лицу, которому назначено возмещение вреда, в размере не менее 25 процентов назначенной суммы возмещения.

- Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Эти гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей с нарушениями здоровья или человеку, имеющему инвалидность с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 и 3 ст. 304 ТК КР).
- Расторжение трудового договора с одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до 14 лет (детей с нарушениями здоровья - до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту "а" пункта 3, пунктам 5-8, 10, 11 статьи 83 ТК КР), (ч. 2 ст. 310 ТК КР).
- Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми с нарушениями здоровья и лицу с инвалидностью с детства до достижения им возраста 18 лет по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется 1 свободный от работы день с оплатой среднего дневного заработка (ч. 1 ст. 311 ТК КР).
- По заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя) ребенка с нарушениями здоровья или лица с инвалидностью с детства в возрасте до 18 лет работодатель обязан предоставить ему ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ч. 2 ст. 311 ТК КР).

- Людям с инвалидностью при приеме на работу не устанавливается испытательный срок (ч. 2 ст. 316 ТК КР);
- Перевод человека с нарушениями здоровья на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускается, за исключением случаев, когда по заключению МСЭК состояние его здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей либо угрожает здоровью и безопасности труда (ч. 1 ст. 318 ТК КР).
- При сокращении численности или штата работников людям с инвалидностью при равной производительности труда и квалификации отдается предпочтение в сохранении рабочего места. Люди с инвалидностью, работающие в специализированных организациях, предназначенных для использования труда людей с различными нарушениями здоровья, имеют преимущественное право на сохранение рабочего места независимо от производительности труда и квалификации (ч. 2 ст. 318 ТК КР).
- Работодатели обязаны выделять или создавать новые рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания в данной организации. В случае невыполнения данного требования при прекращении трудового договора с этими работниками работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики (ч. 1 и ч. 2 ст. 319 ТК КР).
- Люди с инвалидностью, работавшие до ухода на пенсию у работодателя, сохраняют права наравне с его работниками пользоваться имеющимися возможностями по медицинскому обслуживанию, обеспечению жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, а также другими социальными услугами и льготами, предусмотренными коллективными договорами, соглашениями (ч. 3 ст. 319 ТК КР).



ОФОРМЛЕНИЕ НА РАБОТУ СОТРУДНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Процесс приема и оформления на работу сотрудников с инвалидностью ничем не отличается от обычных процедур, но необходимо запросить следующие документы, подтверждающие инвалидность и необходимые для получения положенных сотруднику с инвалидностью льгот и гарантий в соответствии с трудовым законодательством Кыргызской Республики:

- справка об инвалидности
- индивидуальная программа реабилитации (ИПР)

Индивидуальная программа реабилитации человека с инвалидностью:

- обязательна к исполнению работодателем (*ПОЛОЖЕНИЕ об индивидуальной программе реабилитации инвалидов п.3*);
- содержит рекомендации по условиям труда.

УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

- Согласно части 3 статьи 318 ТК КР расторжение трудового договора с лицами с инвалидностью по инициативе работодателя не допускается, за исключением:
- Увольнения в связи с ликвидацией организации (юридического лица), прекращения деятельности работодателя (физического лица) (пункт 1 статьи 83 ТК КР);
- Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (подпункт «а» пункта 3 статьи 83 ТК КР);
- Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 статьи 83 ТК КР);
- Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (пункт 6 статьи 83 ТК КР);
- Совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 статьи 83 ТК КР);
- Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 статьи 83 ТК КР);
- Представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора, если эти документы или сведения могли являться основанием для отказа в заключении трудового договора (пункт 10 статьи 83 ТК КР);
- Однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (пункт 11 статьи 83 ТК КР).

ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ ПО НАЛОГАМ И СОЦИАЛЬНЫМ ОТЧИСЛЕНИЯМ

Необходимо обратить внимание на то, что со стороны государства созданы специальные условия в виде льгот по налогам и страховым взносам, предусмотренные для лиц с инвалидностью. Согласно статье 167 Налогового Кодекса Кыргызской Республики (далее НК КР) доходом, **не облагаемым подоходным налогом**, являются:

- доходы людей с инвалидностью и участников Гражданской, Великой Отечественной войн, военнослужащих, принимавших участие по межгосударственным соглашениям в войне в Афганистане и других странах, лиц, награжденных орденами и медалями СССР за самоотверженный труд и безупречную воинскую службу в тылу в годы Великой Отечественной войны, участников баткенских событий, лиц, принимавших участие при ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС, вдов или вдовцов военнослужащих, погибших в Гражданской, Великой Отечественной войнах, кроме доходов, полученных от предпринимательской деятельности, если иное не предусмотрено статьей 167 НК КР (п. 16 ч. 1);
- доход, полученный в виде выплаты, производимой профсоюзными органами людям с инвалидностью (п. 22 ч. 1);
- доходы людей с инвалидностью любой группы, полученные в виде оплаты за технические средства (пп. «а» п. 25 ч. 1);
- доходы людей с инвалидностью любой группы, полученные в виде оплаты третьими лицами профилактики их здоровья и реабилитации, а также оплаты содержания собак-проводников для людей с инвалидностью (пп. «б» п. 25 ч. 1);
- доходы людей с инвалидностью любой группы, полученные от третьей стороны в виде пособий (пп. «в» п. 25, ч. 1).

Работодатель, таким образом, не осуществляет функции налогового агента по удержанию из указанного выше подоходного налога и не совершает отчисления такого налога в бюджет.

Ставка налога – 10%. Налоговая база варьируется в зависимости от конкретных особенностей получателя дохода и его отношений с организацией.

Страховые взносы. Согласно статье 2 Закона Кыргызской Республики «О тарифах страховых взносов по государственному социальному страхованию», размер страховых взносов, удерживаемых работодателем с дохода работников с инвалидностью I и II групп, уменьшается **с 10% до 2%**. База для исчисления страховых взносов - сумма дохода (например, заработной платы) до налогообложения.

ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Со стороны государства предусмотрены специальные условия и для работодателей, которые предоставляют рабочие места людям с инвалидностью, речь идет о некоторых видах льгот по налогам и страховым взносам.

Страховые взносы. Согласно статье 2 Закона Кыргызской Республики «О тарифах страховых взносов по государственному социальному страхованию», страховые взносы с работодателей, при выплате доходов начисленных в пользу работников с инвалидностью I и II групп, снижаются **с 17.25% до 15.25%**. База для исчисления страховых взносов - сумма дохода (например, заработной платы) до налогообложения.

Страховые взносы для некоммерческих кооперативов, общественных фондов, общественных объединений, товариществ собственников жилья, религиозных организаций. Согласно статье 2 Закона Кыргызской Республики «О тарифах страховых

взносов по государственному социальному страхованию», страховые взносы с работодателей – юридических лиц с вышеуказанной организационно-правовой формой, при выплате доходов начисленных в пользу работников с инвалидностью I и II групп, снижаются **с 17.25% до 13.25%**. База для исчисления страховых взносов - сумма дохода (например, заработной платы) до налогообложения.

Налог на прибыль. Согласно статье 212 Налогового Кодекса Кыргызской Республики общества людей с инвалидностью I и II групп, общества людей с инвалидностью по зрению и слуху, индивидуальных предпринимателей, у которых работают люди с разными видами инвалидности и составляют не менее 50 процентов от общего числа занятых, и их заработная плата составляет сумму не менее 50 процентов от общего фонда оплаты труда - освобождаются от налога на прибыль. *Для получения указанного освобождения организация должна быть включена в перечень таких обществ, утвержденный Правительством Кыргызской Республики.* Ставка налога – 10%. Налоговая база – прибыль, исчисленная по правилам ведения налогового учета.

Налог с продаж. Статьей 315 Налогового Кодекса Кыргызской Республики предусматривается освобождение от налога с продаж и реализации товаров, выполнения работ и оказания услуг, указанных выше обществ людей с инвалидностью. Ставка налога – 2% при реализации товаров, 3% при реализации услуг. Налоговая база – полученная выручка.

Налог на имущество. Статья 330 Налогового Кодекса Кыргызской Республики предусматривает освобождение от налога на имущества для указанных выше обществ людей с инвалидностью. Ставка налога варьируется в зависимости от типа и конкретных характеристик каждого объекта имущества. Налоговая база зависит от типа и конкретных характеристик каждого объекта имущества.

Земельный налог. Статья 343 Налогового Кодекса Кыргызской Республики предусматривает освобождение от земельного налога для указанных выше обществ инвалидов. Ставка налога варьируется в зависимости от типа и конкретных характеристик каждого объекта имущества. Налоговая база зависит от типа и конкретных характеристик каждого объекта имущества.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ НОРМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА КР ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Юридическая ответственность за нарушение норм Кодекса Кыргызской Республики «О нарушениях»

Статья 57. Нарушение требований закона об охране труда

1. Заключение трудового договора с лицом, для которого согласно медицинскому заключению предложенная работа является вредной для здоровья - влечет наложение штрафа 1 категории (для *физ. лиц* – 1000 сом, для *юридических лиц* - 5000 сом).
2. Нарушение правил привлечения отдельных категорий лиц к ночным, сверхурочным работам или работам по выходным дням – влечет наложение штрафа 2 категории (для *физ. лиц* – 3000 сом, для *юридических лиц* – 13000 сом).
3. Нарушение правил привлечения отдельных категорий лиц к работе на тяжелых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда – влечет наложение штрафа 3 категории (для *физ. лиц* – 55000 сом, для *юридических лиц* – 170000 сом).

Статья 88. Прием на работу без паспорта или без регистрации

Прием работодателем на работу граждан без паспорта или без регистрации – влечет наложение штрафа 1 категории (*для физ. лиц – 1000 сом, для юридических лиц - 5000 сом*).

Статья 89. Незаконное изъятие паспорта

Взятие в залог или иное незаконное изъятие паспорта у гражданина – влечет наложение штрафа 2 категории (*для физ. лиц – 3000 сом, для юридических лиц – 13000 сом*).

Статья 207. Невыполнение требований по занятости лиц с инвалидностью

Невыполнение установленной квоты для трудоустройства лиц с нарушениями здоровья – влечет наложение штрафа 4 категории (*для физ. лиц – 75000 сом, для юридических лиц – 230000 сом*).

Статья 208. Необоснованный отказ в принятии на работу

Необоснованный отказ в принятии на работу в пределах установленной квоты лица, которое принадлежит к определенной законом категории - влечет наложение штрафа 4 категории (*для физ. лиц – 75000 сом, для юридических лиц – 230000 сом*).

Юридическая ответственность за нарушение норм Кодекса Кыргызской Республики «О проступках»

Статья 85. Невыплата заработной платы, пенсии, пособия

Использование должностным лицом предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности не по назначению денежных средств, предназначенных для выплаты заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат, что повлекло их несвоевременную выплату – влечет наказание в

виде штрафа II категории (*от 60000 сом до 80000 сом*) либо лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью II категории (*от 1 года до 2 лет*).

Юридическая ответственность за нарушение норм Уголовного Кодекса Кыргызской Республики

Статья 185. Нарушение равноправия человека

1. Нарушение равноправия человека, а именно прямое либо не прямое ограничение прав или установление прямых либо не прямых привилегий в зависимости от пола, расы, национальности, языка, инвалидности, этнической принадлежности, вероисповедания, возраста, политических или иных убеждений, образования, происхождения, имущественного или иного положения, причинившее по неосторожности значительный вред - наказывается исправительными работами IV категории (*от 2,5 лет до 3 лет*) или штрафом V категории (*для физ. лиц – от 220000 сом до 260000 сом*), или лишением свободы I категории (*до 2,5 лет*) с лишением права занимать определенные должности либо заниматься определенной деятельностью на срок до двух лет или без такового.
2. То же деяние, причинившее по неосторожности тяжкий вред здоровью - наказывается штрафом VI категории (*для физ. лиц – от 260000 сом до 300000 сом*) или лишением свободы II категории (*от 2,5 лет до 5 лет*) с лишением права занимать определенные должности либо заниматься определенной деятельностью на срок до двух лет или без такового.

Статья 198. Невыплата заработной платы, пенсии, пособия

Использование должностным лицом предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности не по назначению денежных средств, предназначенных для выплаты

заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат, что повлекло их несвоевременную выплату в течение более шестидесяти дней – наказывается общественными работами IV категории (для физ. лиц - от 280 до 360 часов) или лишением права занимать определенные должности либо заниматься определенной деятельностью III категории (от 3 лет до 4 лет), либо исправительными работами III категории (от 3 лет до 4 лет) или штрафом IV категории (для физ. лиц – от 180000 сом до 220000 сом).



ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЭТИКЕТУ И КУЛЬТУРЕ ОБЩЕНИЯ С ЛЮДЬМИ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Несколько слов о корректной терминологии

Не нужно думать, что люди с инвалидностью требуют какого-то специального обхождения, но имеются рекомендации, которые помогут избежать неловкости в общении с людьми с инвалидностью. К сожалению, многие привычные нам слова и понятия, в

том числе, используемые по отношению к людям с инвалидностью, по своей сути являются некими «ярлыками» и стереотипами. Довольно часто в социуме мы слышим такие выражения, как «больной», «неполноценный», «даун», «калека», «слепой» и т.д. Важно понимать: эти фразы некорректны и оскорбительны для людей с инвалидностью.

Нашему обществу следует менять ситуацию и свое отношение к людям с инвалидностью: необходимо вырабатывать культуру инклюзии, прививать этически выдержанную терминологию. Корректные выражения помогают правильно налаживать контакт с человеком, показывать свое уважение к нему.

Зачастую именно боязнь сказать «что-то не так» и допустить бестактность часто является барьером на пути общения с людьми с инвалидностью и в трудовых коллективах, порой кто-то предпочитает и вовсе исключить взаимодействие, что создает вокруг сотрудников с инвалидностью вакуум в общении, и это не лучшим образом сказывается на рабочем процессе.

На самом деле, при общении редко бывают ситуации, когда вам надо упоминать, что у данного человека инвалидность, но если такая потребность возникает, то стоит помнить следующее: на первом месте всегда человек! Не стоит говорить «инвалид», «колясочник», «слепой» или «глухой» лучше сказать: человек с инвалидностью; человек, передвигающийся на инвалидной коляске; человек с инвалидностью по зрению, незрячий или слабовидящий; человек с нарушением слуха и т.п.

Кстати, если вы в общении с незрячим человеком вдруг скажите «посмотрите» или, разговаривая с человеком, использующим колясочный транспорт, допустите слово «пройдите» - на это люди с инвалидностью реагируют вполне адекватно.

К сожалению, в нашем законодательстве до сих пор нет единого определения, как правильно обращаться к людям с инвалидностью и используются такие выражения, как «лицо с ограниченными возможностями здоровья» и «инвалид». Данные термины считаются устаревшими и не корректными для использования в разговорной речи при обращении с людьми с инвалидностью. В отсутствие единого определения и без внесения изменения в законодательные акты, стоит воспринимать данные выражения только как юридические термины.

КУДА ОБРАЩАТЬСЯ РАБОТОДАТЕЛЮ, В СЛУЧАЕ, ЕСЛИ ЕСТЬ ВОПРОСЫ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ?

Как уже отмечалось, многие работодатели не готовы брать на работу людей с инвалидностью по причине незнания всех нюансов и необходимой информации о трудоустройстве и адаптации людей с инвалидностью на рабочем месте. Этот вопрос является довольно актуальным, если после прочтения данной книги у вас возникнут дополнительные вопросы, то вы можете обратиться в следующие организации:

- Управление содействия занятости при Министерстве здравоохранения и социального развития КР;
- Органы местного самоуправления;
- Федерация профсоюзов Кыргызстана, отраслевые профсоюзные объединения или первичные профсоюзные организации;
- Неправительственные организации, которые работают с людьми с инвалидностью.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подчеркнем в очередной раз, вопрос трудоустройства людей с инвалидностью для работодателей всегда был актуальным и остается открытым. С одной стороны - государственные и социальные обязательства, а с другой, работодателя волнует главный вопрос - как взять на работу человека с инвалидностью, не нарушив законодательство. На самом деле, законодательных сложностей для работодателей много: в трудовом кодексе особо выделены права людей с инвалидностью. Есть целый ряд ограничений, к примеру, привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные дни и ночное время, допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. Особо стоит обратить внимание, на ограничения по привлечению людей с нарушениями здоровья к определенным видам работ. И это далеко не все нюансы, которые надо учесть работодателю.

Помимо законодательных трудностей, надо признать и тот факт, что многие организации и компании волнует и вопрос адаптации людей с инвалидностью в коллективе. Главная ошибка при приеме и последующей работе с людьми с инвалидностью — видеть в них не профессиональных специалистов, а людей с инвалидностью. И, выделяя таких работников в отдельную категорию, руководитель совершает ошибку, указывая им, что они якобы менее самостоятельны, чем коллеги. Учитывая все это, понятное дело, что число работодателей, нанимающих сотрудников с инвалидностью не становится больше. Однако те, у кого есть такой опыт взаимодействия не видят в этом проблем, и наоборот отмечают, что как показывает практика, сотрудники с инвалидностью зачастую ответственные и трудолюбивые, да и вполне успешно вливаются в рабочий коллектив.