

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ

Инвалид - лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

Право инвалидов на труд и наличие гарантий их занятости закреплены Федеральным законом от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", Законом "О занятости населения в Российской Федерации", которые также обязывают работодателей выполнять квоты для приема на работу инвалидов.

Прием инвалида на работу

Прием на работу инвалида осуществляется в обычном порядке, предусмотренном для всех работников в соответствии с положениями гл. 11 Трудового кодекса Российской Федерации .

В статье 65 Трудового кодекса Российской Федерации содержится перечень документов, которые необходимо предоставить работодателю для заключения трудового договора:

« Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
(в ред. Федерального закона от 01.12.2014 N 409-ФЗ)

1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 2. трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 3. страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- (в ред. Федерального закона от 21.07.2014 N 216-ФЗ)

4. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

5. документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

6. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

(абзац введен Федеральным законом от 23.12.2010 N 387-ФЗ)

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Однако если сотрудник хочет использовать льготы и гарантии, установленные для инвалидов, он должен представить документы, подтверждающие у него наличие этого статуса.

Информация об инвалидности подтверждается следующими документами:

- справкой медико-социальной экспертизы, в которой указываются группа инвалидности и степень ограничения способности к трудовой деятельности;
- индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА), в которой отмечены особые требования к трудовой деятельности.

Предоставляемые инвалиду льготы и особые условия труда работодатель должен зафиксировать в трудовом договоре в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, в которой содержатся сведения о причинах и характере заболевания, рекомендации по организации труда и сведения о наличии каких-либо ограничений.

Однако если работнику-инвалиду после прохождения переосвидетельствования группа инвалидности установлена не будет, то в трудовой договор будут внесены изменения, касающиеся установления ему нормальной продолжительности рабочего времени.

Рабочее время и время отдыха

Для инвалидов I и II групп Законом "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" и статьей 92 Трудовым кодексом Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю.

Для инвалидов III группы Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю либо устанавливается режим неполного рабочего времени с оплатой труда пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья (статьи 96, 99, 149 Трудовым кодексом Российской Федерации). Аналогичные условия установлены для привлечения инвалидов к работе в ночное время (период времени с 22 часов до 6 часов), в праздничные и выходные дни.

Работающие инвалиды имеют право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (статья 128 Трудовым кодексом Российской Федерации) и ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (статья 23 Закона N 181-ФЗ).

Кроме того, в соответствии с законом РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" инвалиды-чернобыльцы имеют право на ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время, а также на дополнительный отпуск продолжительностью 14 дней, который оплачивается органами социальной защиты населения. Для получения дополнительного отпуска работодатель должен выдать работнику справку о размере среднего заработка с указанием причитающейся к выплате итоговой суммы (за вычетом налогов) и периоде, за который предоставляется отпуск. Справка подписывается руководителем организации и главным бухгалтером и заверяется печатью.

Гигиенические и индивидуальные требования к условиям труда инвалидов

В соответствии с Федеральным законом от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения", Постановлением Правительства РФ от 24.07.2000 N 554 "Об утверждении Положения о государственной санитарно-эпидемиологической службе Российской Федерации и Положения о государственном санитарно-эпидемиологическом нормировании" работодатель обязан соблюдать требования Санитарных [правил](#) СП 2.2.9.2510-09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов".

Гарантии при сокращении численности штата предприятия

Согласно положениям статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равных производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе отдается среди прочих работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.

Помимо указанных в Трудовом кодексе лиц, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют: инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, инвалиды вследствие воздействия радиации в результате аварии в 1957 г. на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча и члены их семей, потерявших кормильца из числа вышеуказанных граждан-инвалидов, если смерть такого гражданина явилась следствием воздействия радиации в результате аварии в 1957 г. на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча.