

Нормативно-правовая база:

Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» № 181-ФЗ от 24.11.1995 года

Методические рекомендации по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утвержденные приказом Минтруда РФ № 515 от 04.08.2014 года.

Санитарные правила "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов", утвержденные постановлением главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 N 30.

Порядок обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере труда, занятости и социальной защиты населения, а также оказания им при этом необходимой помощи, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.07.2015г. N 527н.

Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Изменения в законодательстве

Необходимо отметить последние изменения в законодательстве, внесенные законами «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией «Конвенции о правах инвалидов» от 01.12.2014 № 419-ФЗ и «О внесении изменений в ст. 169 ЖК РФ и ст. 17 ФЗ «О соцзащите инвалидов в РФ» от 29.12.2015 №399-ФЗ. Данные изменения, в первую очередь, направлены на обеспечение доступности окружающей среды для людей с ограниченными возможностями.

На предприятия всех форм собственности теперь возложена обязанность по обеспечению:

- свободного доступа инвалидов;
- свободы в получении информации;
- оказания помощи инвалидам при получении услуг и приобретении товаров.



ЦСТВИС

Центр содействия трудоустройству выпускников и студентов

Культурный центр АМГУ, 36 кабинет

Тел. 234-759

Сайт: www.amursu.ru

ВКонтакте : <https://vk.com/tczs.amgy>

Инстаграм: @tsentr.trud



**Памятка для граждан
с ограниченными
возможностями
здоровья**



Благовещенск 2018

Трудоустройство инвалидов сегодня остается острой проблемой. Несмотря на то, что государство активно работает над созданием доступной среды для людей с ограниченными возможностями, на практике до реализации госпрограммы в полном объеме еще очень далеко.



Обязанность работодателя принять на работу инвалида

В России трудоустройство инвалидов — острая проблема. Руководители организаций обычно ссылаются на различные негативные моменты, касающиеся обеспечения им особых условий, на присутствующие риски и отказывают по иным причинам.

Отказ в трудоустройстве инвалиду по причине его физического недостатка является недопустимым, о чём говорится в ст. 64 ТК РФ. Единственной причиной для отказа может стать недостаточный уровень профессиональной подготовки. Если инвалид обладает необходимым для работы уровнем знаний и навыками, работодатель обязан принять его на работу.

В ст. 21 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ закреплена обязанность работодателей, в компаниях которых численность сотрудников превышает 100 человек, осуществлять трудоустройство инвалидов согласно предусмотренной в субъекте квоте. Эта квота может составлять от 2 до 4% среднесписочной численности сотрудников организации.

Специальные рабочие места

Согласно ст. 22 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» работодателю надлежит создать специальные рабочие места, приспособленные для работы инвалидов. Так, работодатель принимает дополнительные меры по организации труда, включая адаптацию оборудования, дополнительного технического и организационного оснащения приспособлениями, позволяющими работнику-инвалиду осуществлять трудовую функцию, несмотря на какие-либо нарушения.

Технические и организационные приспособления, как и оборудованные рабочие места, должны соответствовать основным требованиям, которые разработаны федеральным органом исполнительной власти. Кроме того, необходимые условия труда на предприятии должны создаваться с учетом индивидуальной программы реабилитации инвалида.

Перечень документов при приеме на работу

К основным документам, подтверждающим состояние инвалида, относится справка медико-социальной экспертизы (МСЭ) и индивидуальная реабилитационная программа. В справке должны быть сведения об уровне ограничения трудоспособности и группе инвалидности. В реабилитационной программе прописывается механизм реабилитации. При трудоустройстве соискатель может не предоставлять эту документацию, так как она не указана в перечне (ст. 65 ТК). Но если будущим местом работы предусмотрены требования к состоянию здоровья, тогда он должен предоставить справку.

К основным предоставляемым работодателю документам относят: паспорт или другой документ удостоверения личности; трудовую книжку (кроме первичного заключения трудового договора или взятии работника по совместительству); СНИЛС; диплом об образовании, документ о повышении квалификации; справку об отсутствии или наличии судимости, уголовном преследовании.

Инвалид может самостоятельно обратиться к работодателю или направляться центром занятости по установленной квоте. Независимо от группы инвалидности, работодатель должен предоставить рабочее место.

Гарантии, имеющие место при трудоустройстве инвалидов

Меньшая продолжительность рабочего времени для инвалидов I и II групп. На основании ст. 23 упомянутого закона и ст. 92 ТК РФ для данной категории граждан гарантируется 35-часовая рабочая неделя, без какого-либо снижения зарплаты.

1. Инвалидам всех групп устанавливается увеличенный основной ежегодный отпуск, составляющий 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ № 181).

2. Вне зависимости от группы инвалидности каждый гражданин с ограниченными физическими возможностями осуществляет трудовую деятельность, продолжительность которой не превышает норматива, установленного в его медицинском заключении.

3. Законодатель предоставляет работнику с ограниченными физическими возможностями право воспользоваться дополнительным отпуском без сохранения зарплаты, суммарная продолжительность которого в год не должна превышать 60 календарных дней.

4. Инвалидам предоставлена возможность отказа от сверхурочных работ.

5. Инвалиды могут отказаться и от работы в ночное время.

Привлечение к таким работам допустимо только письменного согласия инвалида и только в том случае, если он под расписку был уведомлен о своем праве отказа, также привлечение возможно только в случаях, когда данные работы не запрещены работникам в соответствии с их медицинским заключением.

