**ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ**

Работа – важная часть человеческой жизни. Она включает в себя контакты, вносит распорядок в повседневную жизнь, именно здесь осознается чувство необходимости конкретного человека для общества. Давая материальную поддержку, работа обеспечивает независимость человека, что является особенно важным для инвалидов. Многие люди с ограниченными возможностями, которые имеют группу инвалидности, не всегда могут найти работу. Причинами могут быть: недоступность рабочих мест, отказ работодателя в приеме на работу по причине инвалидности, психологические барьеры самого соискателя, а так же недостаточная его квалифицированность и многое другое.

В России существует практика трудоустройства людей с ограниченными физическими возможностями на неспециализированные предприятия.

Однако не все знают, что существует законодательство, предусматривающее следующие обязанности для работодателя:

- выделить или создать необходимое количество рабочих мест для людей с инвалидностью;

- создать необходимые условия труда, согласно индивидуальной программе реабилитации (ИПР), для каждого инвалида;

- в установленные сроки предоставлять в центры занятости информацию, которая нужна для организации занятости людей с ограниченными способностями.

**Квоты и специальные рабочие места**

Закон Брянской области «Об установлении квоты для приема на работу инвалидов в организации, расположенные на территории Брянской области» № 7-З от 09 марта 2005 г. в соответствии с Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» №181-ФЗ от 24 ноября 1995 г. устанавливает квоты для приема на работу инвалидов в организациях.

Квота - минимальное число рабочих мест для приема на работу инвалидов, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации. В счет квоты включаются и рабочие места, на которых уже работают граждане указанной категории.

Работодатель самостоятельно рассчитывается число рабочих мест, где могут трудиться люди с ограниченными возможностями.

На предприятиях с численностью работников не менее 35 человек и не более 100 человек устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 2 % от среднесписочной численности работников.

На предприятиях с численностью работников более 100 человек квота устанавливается в размере 4% от среднесписочной численности работников.

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда. Округление значения размера квоты производится в сторону уменьшения до целого значения. В случае если после округления в сторону уменьшения до целого значения рассчитанный размер квоты равен нулю, квота устанавливается равной одному рабочему месту.

Также следует помнить, что за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты являются административным правонарушением и влекут наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей (ст. 5.42 КоАП РФ). А непредставление либо несвоевременное (не в полном объеме, искаженное) представление необходимых сведений в органы службы занятости влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от ста до трехсот рублей; на должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей; на юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ст. 19.7 КоАП РФ).

Помимо квотирования рабочих мест для инвалидов, работодателем предусмотрен еще один способ обеспечения занятости людей с ограниченными возможностями - создание специальных рабочих мест.

Согласно Федерального закона №181 – ФЗ от 24 ноября 1995 г. и Закона Брянской области № 7-З от 09 марта 2005 г. работодатели должны создавать специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Указом Губернатора Брянской области №321 от 15 декабря 2015 г. установлено минимальное количество специальных рабочих мест для приема на работу инвалидов в размере 3 процентов от установленной квоты для приема на работу инвалидов.

**Прием инвалида на работу**

Обязан ли кандидат на замещение вакантной должности представить документ, подтверждающий наличие инвалидности? Нет, при заключении трудового договора работодатель не может заставить гражданина в обязательном порядке представить ему сведения о наличии у него инвалидности, поскольку работник может пожелать оставить это в тайне. В ст. 65 ТК РФ содержится перечень документов, которые необходимо предоставить работодателю для заключения трудового договора. В этом списке документ об установлении инвалидности не числится. Исключением из этого правила являются те случаи, когда с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации предусматривается необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов, в том числе справки о состоянии здоровья.

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 инвалида (ИПР), в которой отмечены особенные требования к трудовой деятельности.

Предоставляемые инвалиду льготы и особые условия труда работодатель должен зафиксировать в трудовом договоре. Однако если работнику-инвалиду после прохождения переосвидетельствования группа инвалидности установлена не будет, то в трудовой договор необходимо будет внести изменения, касающиеся установления ему нормальной продолжительности рабочего времени.

При заключении трудового договора с инвалидом нужно учесть все требования организации его будущего рабочего места, которое должно соответствовать программе реабилитации, в которой содержатся сведения о причинах и характере заболевания, рекомендации по организации труда и сведения о наличии каких-либо ограничений.

В остальном прием на работу инвалида осуществляется в обычном порядке, предусмотренном для всех работников в соответствии с положениями гл. 11 ТК РФ.

**Рабочее время и время отдыха**

Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени). Трудовым кодексом предусмотрено, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Это правило касается основной группы работников. Для инвалидов I и II групп Законом "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" и Трудовым кодексом установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю. При этом в правилах внутреннего трудового распорядка должны содержаться общие условия о сокращенной продолжительности рабочего времени.

Что касается инвалидов III группы, то, поскольку Законом для этой категории не предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, для них чаще всего устанавливается режим неполного рабочего времени с оплатой труда пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

При этом для инвалидов всех групп продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать времени, определенного медицинским заключением.

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.

Также, помимо всего названного, работающие инвалиды имеют право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году и ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

**Изменение условий трудового договора, заключенного с инвалидом**

Может сложиться так, что давно работающий в организации сотрудник стал инвалидом. В таком случае для начала следует выяснить, намерен ли он продолжать работать. Если намерен, то от того, какова группа инвалидности и какие рекомендации указаны в индивидуальной программе реабилитации, зависят последующие действия работодателя.

В том случае если работника признали инвалидом I группы (со способностью к трудовой деятельности 3 степени) и работать он больше не сможет, бюро медико-социальной экспертизы констатирует полную утрату способности инвалида к труду, о чем выдается соответствующая справка. В данном случае в индивидуальную программу реабилитации не включаются какие-либо трудовые рекомендации. Трудовой договор может быть расторгнут с ним по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, - признание работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением. При увольнении работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ).

В том случае если работника признали инвалидом II или III групп и он не желает работать, сотрудник может написать заявление об увольнении по собственному желанию либо увольнение происходит по соглашению сторон.

Рассмотрим такой случай, когда работника признали инвалидом II или III групп и он желает продолжить трудиться. В таком случае, как ранее мы уже отмечали, большое значение имеет то, что написано в его индивидуальной программе реабилитации, ведь именно ею нужно руководствоваться при совершении любых дальнейших действий.

Если существующие условия труда работника полностью соответствуют рекомендациям, содержащимся в индивидуальной программе реабилитации, перевод на другую работу не требуется и в условиях труда, по сути, ничего не меняется. Однако данное обстоятельство не освобождает работодателя от внесения соответствующих изменений в трудовой договор. Выше мы уже перечисляли, какие льготы предоставляются инвалидам. Все изменения режима рабочего времени, продолжительности отпуска и все прочее прописывается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

В ином случае работодателем принимаются все необходимые меры, направленные на соблюдение требований индивидуальной программы реабилитации инвалида и создание подходящих условий труда. Если у работодателя имеется такая возможность, он может прибегнуть к переводу работника (с его письменного согласия), при этом при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя в соответствии с медицинским заключением за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода. А при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Перевод работника-инвалида на другую работу оформляется следующим образом:

- заключается дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием новых условий труда;

- издается приказ о переводе работника на другую работу;

- вносятся соответствующие записи в трудовую книжку и личную карточку.

Законом предусмотрен ряд случаев, когда временный перевод на другую работу может осуществляться без согласия работника и никаких исключений для сотрудников-инвалидов не установлено. Однако в этих ситуациях перевод не может быть осуществлен на работу, противопоказанную работнику по состоянию его здоровья.

Если работодатель не сможет создать условия, указанные в индивидуальной программе реабилитации, либо сам работник отказывается от перевода на другую работу, трудовой договор расторгается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При увольнении сотруднику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.