

## **Требования и гарантии для выпускников с ограниченными возможностями здоровья в сфере труда**

### **Законы, которыми регулируется труд инвалидов**

Современное трудовое законодательство России предоставляет инвалидам право трудиться, если работа не противопоказана им по состоянию здоровья (ст. 3, 92, 94 ТК РФ). При этом Трудовой кодекс не содержит отдельного раздела, определяющего особенности труда инвалида и его правового статуса, как это есть с такими категориями работников, как женщины с семейными обязанностями, несовершеннолетние работники, лица, работающие в районах Крайнего Севера, и другими. Согласно статье 252 Трудового кодекса, эти положения могут быть установлены иными федеральными законами.

В настоящее время общие правила о труде инвалидов в России предусматривает Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Закон № 181-ФЗ).

Согласно действующему законодательству, инвалид – это человек, имеющий нарушение здоровья со стойким расстройством той или иной функции организма (слуха, зрения, осязания и др.), обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами и приводящее к ограничению его жизнедеятельности, вызывающее необходимость его социальной защиты.

В зависимости от степени затруднения самостоятельно передвигаться, общаться, заниматься трудовой деятельностью инвалидам устанавливается первая, вторая или третья группа инвалидности. Группа инвалидности в свою очередь определяет степень ограничения инвалида к трудовой деятельности.

Информация об инвалидности работника документально подтверждается предъявлением работодателю следующих документов:

- справки медико-социальной экспертизы, далее – заключение МСЭ;
- индивидуальной программы реабилитации инвалида.

### **Квоты для трудоустройства инвалидов**

Законодательство России предусматривает для людей с инвалидностью гарантии по трудоустройству и занятости. В основном они обеспечиваются за счет квотирования для них рабочих мест. Так, организация с численностью работников более 100 человек в соответствии с правовым актом, принимаемым субъектом Федерации России, должна иметь квоту для приема на работу инвалидов не менее двух и не более четырех процентов от среднесписочной численности ее работников (ст. 21 Закона № 181-ФЗ).

Не обязаны предоставлять рабочие места для инвалидов в счет установленной регионом квоты лишь общественные объединения инвалидов

и организации, уставный капитал которых состоит из их вклада (ч. 2 ст. 21 Закона № 181-ФЗ).

**Можно ли при трудоустройстве требовать от работника документы, подтверждающие либо исключающие у него инвалидность?**

При устройстве работника на работу на общих основаниях (не в счет квоты) работодатель не вправе требовать от него документы, не предусмотренные при этом Трудовым кодексом (в частности, документы, подтверждающие его инвалидность) (ст. 65 ТК РФ).

Вместе с тем в отдельных случаях законодательством России может предусматриваться требование к работнику предъявлять при заключении трудового договора дополнительные документы. Например, в случае приема на работу на должность водителя претендент при устройстве на работу обязан представить работодателю документ о состоянии его здоровья, так как он обязан пройти предварительный медосмотр за счет средств работодателя (ч. вторая ст. 65, ч. первая ст. 213 ТК РФ).

Таким образом, работодатель в отдельных случаях вправе отказать в приеме на работу гражданину, признанному инвалидом, если для осуществления конкретной трудовой функции кандидат не должен иметь инвалидности.

**Льготы и компенсации для инвалидов**

– Продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с оплатой труда в полном размере для инвалидов I и II групп (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Закона № 181-ФЗ);

– продолжительность ежедневной смены в соответствии с медицинским заключением (ст. 94 ТК РФ);

– привлечение к работе в ночное время (с 22.00 до 06.00), сверхурочно, в выходные и праздничные дни только с письменного согласия работника – инвалида и только в том случае, если ему это не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 96, 99, 113 ТК РФ и ст. 23 Закона № 181-ФЗ). При этом работник должен быть под роспись ознакомлен со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в праздничные и выходные дни;

– ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Закона № 181-ФЗ);

– отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

**Особенности труда работников, признанных инвалидами**

15 августа 2009 года постановлением Главного государственного санитарного врача РФ в России введен новый СанПиН № 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов» (далее – СанПиН № 2.2.9.2510-09), который устанавливает как общие требования к организации труда работников с инвалидностью, так и специальные

требования к их труду применительно к отдельным типам инвалидности (по зрению, слуху, заболеваниям сердечно-сосудистой системы и др.).

Например, инвалид с детства является слабослышащим, по профессии он плотник. При поступлении в колледж медицинская комиссия не выявила противопоказаний для его обучения по этой специальности. Окончив свое обучение, он обращается к работодателю, у которого есть работа по данной специальности. Работодатель вправе отказать в приеме на работу этому претенденту, так как ему придется работать в цехе с повышенным уровнем шума. Согласно СанПиН 2.2.9.2510-09, инвалиды с поражением органов слуха не допускаются к работам в условиях интенсивного шума и локальной производственной вибрации. В случае приема данного инвалида на работу с вредными производственными факторами ГИТ по результатам своей проверки привлечет этого работодателя к административной ответственности (ст. 5.27 КоАП РФ).

Человек, передвигающийся на инвалидной коляске, часто вынужден работать на дому, потому что в офисе не созданы условия для его свободного передвижения по всему зданию (включая туалетную комнату). Не следует забывать и о том, как человек с подобными трудностями в передвижении будет добираться до места работы. На практике доехать до офиса он может двумя способами: или на собственном автотранспорте, или на социальном такси с оплатой специальными льготными талонами. Эти талоны предоставляют инвалидам общественные организации инвалидов. Благодаря им люди с инвалидностью могут передвигаться с помощью услуг социального такси со скидкой 50 процентов. Однако стоимость поездки на таком такси даже со скидкой велика. По этой причине близость работы к дому инвалида очень важна.

Инвалиды по зрению помимо транспортных проблем и определенных сложностей в передвижении по зданию испытывают потребность в дополнительном оборудовании рабочего места. Чаще всего им требуется специальное программное обеспечение для возможности работы на компьютере. Для удобного нахождения своего рабочего места слепым работником оборудование или мебель необходимо снабдить тактильными ориентирами (осязательными, слуховыми, зрительными). Рабочие места для слепых следует радиофицировать.

Рабочие места инвалидов с заболеваниями сердечно-сосудистой системы при их расположении в непосредственной близости от окон должны быть защищены в летнее время от перегрева солнцезащитными устройствами.

Однако не для всех работников – инвалидов на практике требуется создавать специальные условия труда, а значит – и осуществлять дополнительные затраты со стороны работодателя. Так, большинство глухих работников не нуждаются в услугах по сурдопереводу, потому что умеют читать слова по губам.

В силу статьи 224 Трудового кодекса работодатель в частности обязан:

- соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными или опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;

- осуществлять перевод работников, нуждающихся в этом по состоянию здоровья, на более легкую работу согласно медицинскому заключению, выданному в установленном порядке, с соответствующей оплатой;

- устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;

- создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

Для инвалидов III группы не предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Закона № 181-ФЗ), то есть для указанной категории работников нормальная продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.