



ГБПОУ ИО «Иркутский техникум архитектуры и строительства»



Трудоустройство инвалидов

Пособие для работодателей



Оформление на работу



- Процесс оформления на работу людей с инвалидностью практически не отличается от процесса трудоустройства людей без инвалидности.
- Отличие заключается в том, что Вам нужно ознакомиться со свидетельством (об инвалидности и индивидуальной программой реабилитации и абилитации)
- Записи о характере и условиях труда в данных документах не должны противоречить тем условиям, которые предлагает человеку с инвалидностью ваша организация

Оформление на работу и увольнение

1. Возможно заключение трудового договора любого вида. В трудовом договоре может быть предусмотрено условие об испытании работников (испытательный срок).
2. Испытание при приеме на работу не устанавливается для беременных, лиц, впервые поступающим на работу по полученной специальности (ст.70 ТК РФ).
3. При размещении вакансии запрещается указывать требование о состоянии здоровья.
4. Все основания увольнения, закрепленные в Трудовом Кодексе РФ, в полной мере распространяются и на инвалидов.
5. При сокращении штата (ст. 179 ТК РФ) приоритетом является квалификация и производительность труда.



Документы об инвалидности

Справка МСЭ

(медико социальная экспертиза)

МСЭ - это группа экспертов, определяющая в установленном порядке потребности человека в мерах социальной защиты (в том числе степени ограничения способности к трудовой деятельности), включая реабилитацию, на основе оценки ограничений жизнедеятельности, вызванных стойким расстройством функций организма.

• Справка МСЭ

(линия отреза)

Утверждена приказом Минздравсоцразвития России № 1001н от 24 ноября 2010 г.

Решение учреждения медико-социальной экспертизы является обязательным для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности (статья 8 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995 г., 3-й изд., ст. 4563; 2003 г., № 43, ст. 4108; 2004 г., № 35, ст. 3607; 2005 г., № 30, ст. 3616)).

(наименование федерального государственного учреждения медико-социальной экспертизы)

СПРАВКА

серия **МСЭ-2016** № **3353018**
(выдается инвалиду)

(фамилия, имя, отчество в датском подложке)

Дата рождения

(место жительства при отсутствии места жительства - место пребывания, фактического проживания на территории Российской Федерации, по месту нахождения пенсионного дела инвалида, выехавшего на постоянное жительство за пределы Российской Федерации (указываемое подчеркнуть))

Установлена инвалидность впервые, повторно (указываемое подчеркнуть)

(дата установления инвалидности)

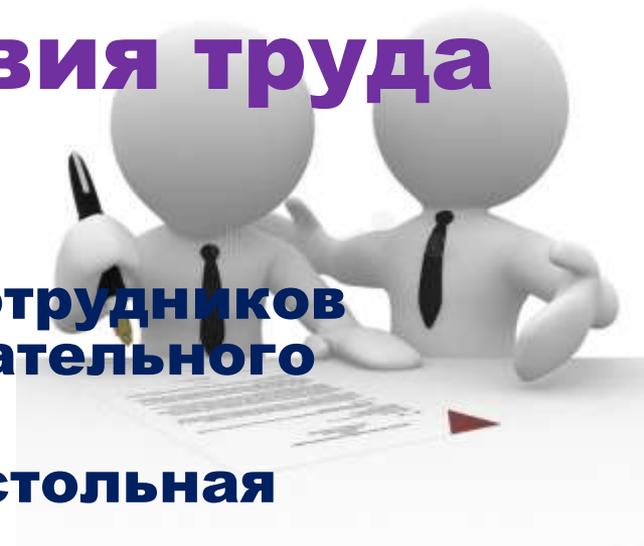
Рекомендации о противопоказаниях и доступных условиях и видах труда

Рекомендации по трудоустройству	
Доступные виды труда	Трудовые действия (функции), выполнение которых затруднено
Рекомендуемые условия труда**	
Рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности и производственной адаптации	

Специальные условия труда

1. Удобное офисное кресло для сотрудников имеющих нарушения опорно двигательного аппарата
2. Дополнительное освещение (настольная лампа)
3. Специальное программное обеспечение (программы экранного доступа)
4. Увеличенный монитор компьютера
5. Улучшена эргономика рабочего места (передвинута тумбочка, перевешаны полки и т д.)

В трудовой договор вносится пункт о создании специальных условий труда



Индивидуальная программа реабилитации и абилитации

- **Важно!**

Если у работодателя отсутствует информация об инвалидности работника или работник отказался от ИПРА, то обязанность работодателя за соблюдение ИПРА отсутствует, и оснований для привлечения его к административной ответственности не имеется.

- **Рекомендуется!**

Факт отказа кандидата с инвалидностью от исполнения работодателем ИПРА оформить заявлением в свободной письменной форме.



ЛЬГОТЫ

- **Льготы для работников с инвалидностью установлены ТК РФ и ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»:**
- **Рабочее время 35 часов в неделю для I и II групп;**
- **Отпуск 30 календарных дней;**
- **Привлечение к сверхурочным работам, в ночное время и выходные дни только с письменного согласия;**
- **Отпуск без сохранения заработной платы 60 дней;**
- **Создание условий в соответствии с ИПРА**



ЛЬГОТЫ

- **Люди с инвалидностью имеют право НЕ работать ночью и сверх нормы**
- **Людей с инвалидностью можно привлекать к работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) только с их письменного согласия.**
- **Если же работа ночью запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с**
- **медицинским заключением, то даже письменное согласие работника не будет иметь значение (ч 5 ст 96 ТК РФ).**
- **То же и со сверхурочной работой. Привлечение сотрудников с инвалидностью к работе сверх нормативов, к труду в выходные и праздничные дни не разрешается только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья.**
- **При этом граждане должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом об отказе от выполнения подобных работ (ст 99 и ст 113 ТК РФ).**



Квотирование рабочих мест

Статья 21 федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

Основание для наказания	В отношении кого применяется	Размер наказания
Неисполнение обязанности по созданию или выделению квотируемых рабочих мест	Должностное лицо	Штраф от 5 000 до 10 000 руб.
Отказ инвалиду в приеме на работу в пределах установленной квоты	Должностное лицо	Штраф от 5 000 до 10 000 руб.
Непредставление либо несвоевременное (не в полном объеме, искаженное) представление необходимых сведений в органы службы занятости	Должностное лицо Юридическое лицо	Штраф от 300 до 500 руб. Штраф от 3 000 до 5 000 руб.

Квотирование рабочих мест

- Квотирование не распространяется на общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, включая хозяйственные товарищества и общества, уставный (капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов).
- 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. Считается заполненным по квоте рабочее место, если с сотрудником с инвалидностью заключен трудовой договор.