

Особенности трудоустройства граждан-инвалидов и предоставления им дополнительных гарантий и льгот

Инвалиды — это граждане, требующие особой защищенности со стороны общества по причине стойкой утраты их физических, умственных или психических способностей к жизнедеятельности и имеющие статус инвалида. Несмотря на свою ограниченность в жизненных функциях, инвалиды обладают правом на труд. Принимая на работу человека с ограниченными возможностями, предприятие или организация обязана создать для него комфортные условия труда и предоставить некоторые дополнительные льготы.

Главными нормативными документами, которые регламентируют возможности инвалидов заниматься трудовой деятельностью, являются Трудовой кодекс РФ и Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» № 181-ФЗ от 24.11.1995.

В ст. 20 Закона № 181-ФЗ перечислены основные положения, направленные на обеспечение занятости людей с ограниченными возможностями:

- ✓ создание специальных условий труда для инвалидов в соответствии с индивидуальными программами реабилитации и абилитации;
- ✓ организация их профессионального обучения;
- ✓ установление в организациях квот для приема инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест и пр.

Порядок трудоустройства

При трудоустройстве инвалид должен предоставить работодателю: паспорт (документ, удостоверяющий личность);

- ✓ трудовую книжку (если имеется);
- ✓ СНИЛС;
- ✓ дипломы об окончании учебных заведений;

- ✓ документ воинского учета (для мужчин и военнообязанных лиц) и пр. (перечень указан в ч. 1 ст. 65 ТК РФ).

Для подтверждения инвалидности предоставляются дополнительные документы:

- ✓ справка, выданная комиссией МСЭ (медико-социальной экспертизы), в которой указывается группа инвалидности и степень ограничения трудовой деятельности;
- ✓ ИПР (индивидуальная программа реабилитации или абилитации) — именно в соответствии с этой программой работодатель должен предоставить необходимые условия труда человеку с ограниченными возможностями. В свою очередь, работодатель благодаря данной программе может убедиться, что человеку, претендующему на вакантное место, условия работы не противопоказаны ему по состоянию здоровья. Если имеются какие-либо противопоказания (недопустимый уровень шума, загазованность и пр.), то работодатель на законных основаниях может отказать инвалиду в трудоустройстве. При этом, если инвалида направляла на работу служба занятости, то в направлении необходимо отметить причину отказа.

При условии, что трудоустройство инвалида происходит не в рамках квоты и для занимаемой вакансии не предъявляются особые требования к состоянию здоровья работника, то инвалиду не обязательно предоставлять последние два документа, поэтому он может быть принят на работу на общих основаниях, без предоставления льгот.