**Введение**

По общим правилам каждый имеет равные трудовые права, и никто не может быть ограничен в возможности их реализации из-за положения, возраста и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами. Прием на работу инвалидов вызывает множество вопросов, ответы на которые, представляется, недостаточно разработаны в законодательстве и судебной практике. Как правило, работодателя интересует, не противопоказана ли данная работа инвалиду, не установлено ли какой-либо меры ответственности за прием на работу инвалида или неувольнение работника, ставшего инвалидом в процессе трудовой деятельности. Многие работодатели в подобных ситуациях начинают ожидать какой-либо проверки или даже наказания со стороны Пенсионного Фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, налоговых органов, служб занятости и центров квотирования, инспекции труда и других органов. Особенно эти ожидания усиливаются, если работник скрыл инвалидность, и о ней стало известно по прошествии определенного времени. Этот вопрос очень актуален на сегодняшний день.

Цель: рассмотреть особенности приема на работу инвалидов и организацию труда конкретных категорий граждан.

Задачи: необходимо рассмотреть особенности приема на работу инвалидов, условия труда и режим работы и организацию труда для конкретных категорий инвалидов.

В данном реферате будут рассмотрены Санитарные правила СП 2.2.9.2510–09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов,» в которых говорится об особенностях организации труда для конкретных категорий инвалидов.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, в котором описаны наказания за нарушения обязанностей работодателем. Федеральный закон от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», в котором описываются права инвалидов.

# 1. Особенности приёма на работу инвалидов

# 1.1 Документы, подтверждающие инвалидность

Информация об инвалидности соискателя должна быть подтверждена соответствующими документами. О наличии противопоказаний или особых рекомендаций по организации работы инвалида работодатель может узнать:

– из справки медико-социальной экспертизы, в которой указываются группа инвалидности и степень ограничения способности к трудовой деятельности (форма №1503004). Форма справки утверждена Постановлением Министерства труда России от 30.03.2004 №41 (Приложение №1);

– индивидуальной программы реабилитации инвалида. Образец формы индивидуальной программы реабилитации содержится в Приложении №1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 04.08.2008 №379н.

При устройстве на работу инвалид не обязан показывать документ подтверждающий инвалидность, поскольку в перечне документов, которые необходимо предъявлять при приеме на работу, их нет[[1]](#footnote-1).

Однако в некоторых случаях с учетом специфики работы при заключении трудового договора соискатель должен представить дополнительные документы, например о состоянии здоровья.[[2]](#footnote-2)

**1.2 Особенности приема на работу инвалидов**

С целью обеспечения трудоустройства людей с ограниченными возможностями федеральное законодательство обязывает:

**–**Органы государственной власти в собственных нормативных актах определять компаниям в независимости от организационно-правовых форм и форм собственности, штат которых состоит из более чем 100 сотрудников, долю для найма инвалидов пропорционально числу сотрудников (не меньше чем 2%, но не больше 4%). Данное предписание не распространяется на общественные организации инвалидов, уставной капитал которых складывается из вкладов общественных объединений инвалидов;

**–**Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации определять минимальное число отдельных рабочих мест с целью приема на работу людей с ограниченными возможностями для конкретных организаций, в рамках установленной доли найма на работу инвалидов.

Специальные рабочие места для приема на работу инвалидов – рабочие места с расширенными мерами по организации трудового процесса, включая приспособление оборудования, аппаратуры и т.д. к персональным особенностям инвалидов. Работодатели согласно данной квоте приема на работу инвалидов должны:

– Создавать рабочие места для приема на работу инвалидов;

– Организовывать специальные условия трудового процесса с учетом персональной программы восстановления инвалида;

– Предоставлять сведения, необходимые для организации трудового процесса инвалида.

Анализ положений трудового законодательства Российской Федерации, а также законодательных актов о социальной защите инвалидов дает возможность сделать вывод о том, что работодатель не имеет права не трудоустроить инвалида (даже при отсутствии специальных рабочих мест), если организация трудового процесса на данном рабочем месте соответствует условиям труда с учетом персональной программы восстановления инвалида.[[3]](#footnote-3)

Извлечение из Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях Артикул 5.42. Несоблюдение прав инвалидов в сфере устройства на работу и трудовой занятости:

1. Отказ работодателя в трудоустройстве инвалида в рамках квоты предусматривает взыскание административного штрафа в размере от двух до трех тысяч рублей.

2. Неаргументированный отказ от постановки на учет в качестве безработного предусматривает взыскание административного штрафа в размере от двух тысяч до трех тысяч рублей.

Все вышеперечисленные особенности следует указать в трудовом соглашении.

**1.3 Условия труда инвалидов и режим работы**

Условия труда – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работников.[[4]](#footnote-4)

Условия труда для работников с ограниченными физическими возможностями должны соответствовать:

1. действующему законодательству (п. 3.5.1 Санитарных правил);
2. общей и индивидуальной программам реабилитации инвалидов (п. 3.5.1 и ч. 1 п. 4.3 Санитарных правил).

Таким образом, работодателю нужно обратить внимание на противопоказания и рекомендации относительно доступных условий труда, которые содержатся в программе реабилитации. Например, на рекомендации по допустимому уровню шума, вибрации, электромагнитного излучения, пыли и т.д.

Возможно, сотрудник нуждается в работе:

1. с незначительной или умеренной физической, динамической и статической нагрузкой;
2. преимущественно в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела, в отдельных случаях – стоя или с возможностью ходьбы;
3. не связанной с переходами. При организации труда инвалидов работодатель обязан учитывать все эти факторы.

**1.4 Режим работы**

Режим работы для инвалидов должен устанавливаться с учетом действующего законодательства:

* продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I и II групп, не должна превышать 35 часов в неделю;
* продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов указана в медицинском заключении;[[5]](#footnote-5)
* к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалиды могут быть привлечены только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья.[[6]](#footnote-6) Инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день;
* работающие инвалиды имеют право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году и ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

**2. Организация труда конкретных категорий инвалидов**

Туберкулез легких

Инвалиды II группы и, в виде исключения, III группы из числа бациллярных больных могут быть приняты на предприятия, использующие труд инвалидов вследствие туберкулеза легких.

Основные требования к помещениям, в которых работают такие сотрудники, и санитарно-гигиеническим условиям:

* окна должны выходить на солнечную сторону;
* здоровые и больные работники должны питаться и совершать гигиенические процедуры отдельно;
* в воздухе не должны присутствовать вещества с раздражающим действием на дыхательные пути.

Но самое главное требование – дезинфекция одежды и помещений. Контроль за выполнением дезинфекционных мероприятий осуществляет работодатель. На предприятиях, где работают инвалиды, больные туберкулезом легких, запрещено производить предметы детского обихода, изделия для пищевой промышленности и системы общественного питания.[[7]](#footnote-7)

*Заболевания сердечнососудистой системы*

На предприятия, использующие труд инвалидов вследствие сердечнососудистых заболеваний, направляются

* инвалиды III группы;
* в виде исключения, инвалиды II группы в соответствии с рекомендациями МСЭК;
* инвалиды вследствие других соматических заболеваний.

Окна производственных помещений должны выходить на теневую сторону. Если это невозможно, нужно предусмотреть защиту от прямых солнечных лучей. При расположении шкафов и конструкций стеллажей следует исключать вынужденные наклоны туловища. Полки необходимо разместить на уровне плеч и не выше человеческого роста.

На рабочих местах инвалидов, страдающих сердечнососудистыми заболеваниями, не должны присутствовать вредные химические вещества, тепловое и электромагнитное излучение, локальная вибрация, ультрафиолетовая радиация.

*Заболевания органов зрения*

Работа, которую могут выполнять инвалиды по зрению, зависит от состояния их основных зрительных функций. Инвалиды с потерей зрения не допускаются к работам с источниками локальной вибрации и шума.

Основное требование по организации рабочего места – обеспечение рабочих мест и технологического оборудования системой ориентиров (осязательных, слуховых, зрительных), которые помогут инвалиду ориентироваться на рабочем месте. Освещенность на рабочем месте должна устанавливаться с учетом заболевания инвалида. По мере снижения естественного освещения автоматически должно подключаться искусственное.

*Заболевания органов слуха*

Инвалиды с поражением органов слуха могут работать на предприятиях наравне со здоровыми людьми. Но они не допускаются к работам:

* с пожаро- и взрывоопасными веществами;
* движущимися механизмами;
* в условиях интенсивного шума и локальной производственной вибрации;
* по производству веществ, усугубляющих повреждение органов слуха и равновесия.

**Заключение**

В данной работе говорится об актуальной в настоящее время теме. По общему правилу каждый имеет равные права на труд, и никто не может быть ограничен в возможности их реализации из-за положения, возраста и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами.

В настоящем реферате были рассмотрены особенности приёма на работу инвалидов: права инвалидов, заработная плата, охрана труда инвалидов.

В итоге можно сделать вывод, что граждане с ограниченными возможностями имеют право работать. Однако право на труд может быть ограничено, если это обусловлено заботой государства о лицах, которые нуждаются в повышенной социальной защите. Право инвалида может быть ограничено, если работа, на которую он претендует, ему противопоказана.

1. Ч. 2 ст. 65 Трудовой Кодекс РФ.//М.: Эксмо, 2008. С. 272. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ч. 2 ст. 65 Трудовой Кодекс РФ.//М.: Эксмо, 2008. С. 272. [↑](#footnote-ref-2)
3. Информационный портал «Мы в деле!», 2009-2010. Доступно из URL: http://www.myvdele.ru [↑](#footnote-ref-3)
4. Ч. 2 ст. 209 Трудовой кодекс. //М.: Эксмо, 2008. С. 272. [↑](#footnote-ref-4)
5. Ч. 1. ст. 94 Трудовой Кодекс РФ. //М.: Эксмо, 2008. С. 272. [↑](#footnote-ref-5)
6. Ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99 и ч. 7 ст. 113 Трудовой Кодекс РФ. //М.: Эксмо, 2008. С. 272. [↑](#footnote-ref-6)
7. П. п. 6.1.3 - 6.1.21 Санитарных правил СП 2.2.9.2510-09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов". // Доступно из URL: // http://www.niiot.ru/doc/doc548/doc.htm [↑](#footnote-ref-7)