ПРОКУРАТУРА РАЙОНА РАЗЪЯСНЯЕТ

Социальная поддержка работающих инвалидов

Из Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (статья 20) следует, что работодатель обязан создавать или выделять квотируемые рабочие места для инвалидов, а также предоставлять службе занятости данные о вакансиях для инвалидов по квоте. Следует учитывать, что работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников (ст. 21 Федерального закона).

Работодатель обязан создавать и оснащать (оборудовать) специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов с учетом их нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности.

К условиям труда работающих инвалидов относятся:

- создание работодателем необходимых условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

- не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками;

- для инвалидов I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю, при этом сохраняется полная оплата труда;

- работодатель может привлекать инвалидов к сверхурочным работам и работам в выходные дни, а также в ночное время, но только с согласия самого сотрудника и если это не запрещено ему по медицинским показаниям;

- всем инвалидам работодатели обязаны предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

Кроме того, Трудовым кодексом Российской Федерации закреплено право работника-инвалида на предоставление ему отпуска без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.