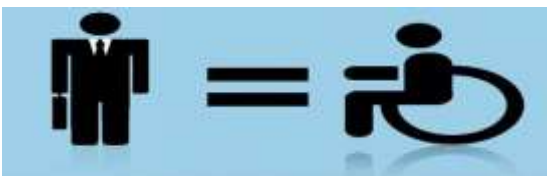


Согласно ст. 24 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» на работодателей в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов возлагается обязанность:

- ✓ создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов;
- ✓ создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;
- ✓ предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего или его потомство, и условия труда, воздействие которых в течение рабочей смены (или её части) создаёт угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых профессиональных болезней.

Основание для отстранения работника от выполнения им трудовых обязанностей – только медицинское заключение.



Не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от каких-либо обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (ч. 2 ст. 64 ТК РФ).

Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и оплачиваемых отпусков и др.), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками (ч. 2 ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 №181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).



Прокуратура Российской Федерации  
Прокуратура Республики Крым  
Прокуратура Раздольненского района



Трудовые права  
инвалидов



## Юридическая ответственность

*Должностные лица, виновные в нарушении трудовых прав инвалидов, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.*

- ✓ **по ст. 5.42 КоАП РФ** – за неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты (до 10 тыс. руб.);
- ✓ **по ст. 19.7 КоАП РФ** – за непредоставление или несвоевременное предоставление, а также предоставление в неполном либо искаженном виде в учреждение занятости сведений о работающих инвалидах и вакансиях для них (до 500 руб. - должностные лица и до 5 тыс. руб. - юридические лица);
- ✓ **по ст. 13.11.1 КоАП РФ** – за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера (в том числе относительно состояния здоровья граждан, наличия инвалидности) (до 5 тыс. руб. - должностные лица, до 15 тыс. руб. – юридические лица).

## Гарантии для трудовой деятельности инвалидов

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

При привлечении к сверхурочной работе инвалидов работодатель должен получить письменное согласие работника, убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний, ознакомить работников под подпись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы (ч. 5 ст. 99 ТК РФ).

Работник может согласиться на такую работу или отказаться от нее, например, в уведомлении о привлечении работника к сверхурочной работе, которое составляется работодателем.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Инвалидам войны и вследствие Чернобыльской катастрофы предоставляется право на использование отпуска в удобное для них время.

Инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы также предоставлено право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней.

На основании письменного заявления работника с инвалидностью работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

Согласно положениям ч. 1 ст. 92 ТК РФ продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не должна превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов определяется в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (абз. 4 ч. 1 ст. 94 ТК РФ).

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, а также в ночное время допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под подпись ознакомлены с правом отказаться от вышеперечисленной работы (ст. ст. 96, 99 и 113 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.