**Гарантии, предусмотренные для работающих инвалидов.**

В сфере трудовых правоотношений законодательно установлены определенные гарантии инвалидам. На федеральном уровне их права регулируют Трудовой кодекс РФ и Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

На основании ст. 21 Закона № 181-ФЗ каждый субъект федерации самостоятельно устанавливает такую квоту. В квоту нельзя включать профессии и должности с вредными или опасными условиями труда.

**В зависимости от численности работников квота может составлять от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников (численность работников больше 100 человек) или составлять не более 3 процентов среднесписочной численности (численность работников от 35 до 100 человек).**

На основании ст. 22  Закона № 181-ФЗ работодатель должен организовать рабочие места для инвалидов таким образом, чтобы их труд был максимально безопасным и комфортным. Выделенные в пределах квоты вакансии для инвалидов и специальные рабочие места - это не одно и то же. Их количество может не совпадать. Однако количество специально обустроенных рабочих мест не должно превышать количество мест по квоте. Приказом Минтруда России от 19 ноября 2013 г. № 685н утверждены основные требования к оснащению специальных рабочих мест с учетом нарушений функций инвалидов.

 Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.

**Работодатель обязан оборудовать специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с их минимальным количеством, установленным субъектом Российской Федерации.**

Локальные акты работодателя, коллективные договоры, трудовые договоры не могут содержать положения, ухудшающие положение инвалидов или содержать дискриминационные условия.

**1. Гарантии работникам.**

 **Работодатель обязан соблюсти следующие гарантии для инвалидов:**

1) создание необходимых условий для труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (ст. 216.1 Трудового кодекса РФ);

При установлении специального режима труда запрещается создавать работающему инвалиду условия, ухудшающие положение инвалида по сравнению с другими работниками.

 **Индивидуальная программа реабилитации (далее – ИПР) инвалида является обязательным для исполнения работодателем документом.**

2) установление сокращенной продолжительности рабочего дня (смены) в соответствии с ИПР (ч. 1 ст. 94 Трудового кодекса РФ);

3) установление сокращенной продолжительности рабочей недели

 **Продолжительность рабочей недели для инвалидов 1 и 2 группы не может быть более 35 часов в неделю (ч. 1 ст. 92 Трудового кодекса РФ).**

Как правильно распределить эти 35 часов в неделю зависит от ИПР и медицинского заключения. При этом заработная плата, а также все социальные права и льготы за лицами такой категории сохраняется в полном объеме.

**Для инвалидов 3 группы продолжительность рабочей недели определяется согласно ИПР.**

4) предоставление ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска

 **Ежегодный оплачиваемый отпуск для инвалидов составляет 30 календарных дней,  (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации”).**

5) оплата труда за сокращенное рабочее время как за нормальную продолжительность рабочего времени

6) соблюдение порядка привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99, ч. 7 ст. 113, ч. 2 ст. 167  Трудового кодекса РФ).

 **Работник-инвалид может привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, направляться в командировки только с его согласия, при отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья к выполнению работы и при наличии письменного подтверждения об ознакомлении работника со своим правом отказаться от выполнения такой работы.**

7) предоставления отпуска без сохранения заработной платы

 **Продолжительность такого отпуска составляет до 60 календарных дней в году.**

Инвалидам-чернобыльцам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время, равно как и дополнительный отпуск продолжительностью 14 дней.

 **Если после переосвидетельствования группа инвалидности меняется, условия труда такого работника  подлежат корректировке.**

**2. Гарантии работодателям.**

Работодатель должен оборудовать специальные рабочие места для инвалидов на свои средства.

При переводе инвалида по медицинским показаниям на нижеоплачиваемую должность, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода. А если перевод был связан с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, прежний заработок сохраняется до установления инвалидности либо до выздоровления работника. Эти выплаты относятся к расходам на оплату труда, т.е. включаются в себестоимость продукции.

В случае нарушения работодателем ваших трудовых прав, Вы можете обратиться в Государственную инспекцию труда в Республике Марий Эл.

Адрес: 424000, Йошкар-Ола, Ленинский проспект, д. 24 А, каб. 415.

Телефон «горячей линии»: 8-902-432-77-60.

Адрес электронной почты: trud-mari-el@mail.ru.