**Прием на работу инвалида 2 и 3 группы**

Наличие у человека инвалидности не лишает его права на труд. Отказать инвалиду, претендующему на вакансию, работодатель может исключительно в связи с его деловыми качествами, но никак не по причине наличия у соискателя группы инвалидности (ст. 64 ТК РФ). Более того, государство дает работникам-инвалидам дополнительные гарантии в виде квотирования рабочих мест и иных льгот, которые обязан учитывать работодатель.

## Квота на прием работников-инвалидов

Закон о соцзащите инвалидов № 181-ФЗ от 24.11.1995 предписывает регионам издавать законы о [квотировании рабочих](https://spmag.ru/articles/kvotirovanie-rabochih-mest) мест в субъекте РФ (ст. 21 закона № 181-ФЗ). На крупных предприятиях и у ИП с численностью сотрудников свыше 100 человек число рабочих мест для инвалидов может составлять от 2 до 4 процентов от среднесписочного состава. Если трудовой коллектив составляет от 35 до 100 человек, квотированию подлежат до 3 процентов от общей среднесписочной численности. При меньшей численности работающих, а также для общественных объединений инвалидов и созданных ими организаций, квотирование не применяется.

Также, в пределах установленной квоты регионы по каждому предприятию определяют количество специальных рабочих мест, оборудованных для инвалидов (ст. 22 закона № 181-ФЗ).

Если у работодателя есть вакансия из числа рабочих мест по квоте, он не может отказать инвалиду в заключении с ним трудового договора.

## Порядок приема на работу инвалидов 2 и 3 группы

Принимая на работу нового сотрудника, работодатель не имеет права требовать от него [документы](https://spmag.ru/articles/dokumenty-dlya-trudoustroystva-na-rabotu-tk-rf), не указанные в перечне ст. 65 ТК РФ. Документы, подтверждающие наличие инвалидности, в этом перечне отсутствуют, поэтому только сам работник решает, предъявлять их или нет при трудоустройстве, за исключением приема по квоте – в этом случае необходимо сразу подтвердить свою инвалидность соответствующей справкой, где указана группа инвалидности, и предъявить индивидуальную программу реабилитации (или абилитации).

Документы о наличии инвалидности необходимы для подтверждения права работника на какую-либо льготу или особые условия. При отсутствии подтверждающих документов работодатель не обязан предоставлять привилегии, полагающиеся лицам со статусом инвалида.

Для всех работающих инвалидов, независимо от присвоенной им группы инвалидности, действуют следующие льготы:

– ежегодный оплачиваемый [отпуск](https://spmag.ru/articles/otpusk-invalidam) увеличен на 2 дня и составляет 30 календарных дней в год (ст. 23 закона № 181-ФЗ);

– работодатель обязан по заявлению работника-инвалида предоставить ему [отпуск без содержания](https://spmag.ru/articles/dopolnitelnyy-otpusk-invalidam) длительностью до 60 календарных дней в год (ст. 128 ТК РФ);

– только с письменного согласия самого работника-инвалида и при отсутствии запрета по состоянию здоровья допускается привлечение его к сверхурочной работе, к труду в выходные и по ночам. Работодатель обязан ознакомить под роспись работника с его правом на отказ от подобной работы (ст. 96, 99, 113 ТК РФ).

При приеме на работу инвалида 2 группы (а также 1 группы), ему устанавливается [сокращенная продолжительность рабочей недели](https://spmag.ru/articles/prodolzhitelnost-rabochego-vremeni-dlya-invalidov) – не более 35 часов (вместо 40 часов), при этом оплата труда производится в полном размере.

В целом процесс приема на работу инвалида не отличается от приема обычных сотрудников – они также пишут [заявление о приеме](https://spmag.ru/articles/kak-pisat-zayavlenie-o-prieme-na-rabotu) на имя руководителя, с ними заключается [трудовой договор](https://spmag.ru/articles/zaklyuchenie-trudovogo-dogovora-s-invalidom), оформляется [приказ](https://spmag.ru/articles/prikaz-o-prieme-na-rabotu). Но при этом есть свои нюансы:

– Перед заключением трудового договора на основании программы реабилитации нужно определить, нет ли у работника противопоказаний для выполнения данной работы и насколько его будущее рабочее место соответствует условиям труда, прописанным в программе.

– В трудовом договоре (или допсоглашении к нему) указывается срок, на который установлена инвалидность (1 год для 2 и 3 группы, 2 года – для 1 группы).

– В условия договора включаются полагающиеся работнику льготы, отмечаются условия труда, режим рабочего времени. При этом при приеме на работу инвалида 3 группы не применяется сокращенная рабочая неделя – для таких лиц норма рабочего времени составляет 40 часов в неделю, как для обычных работников.

Если работодатель, принимая сотрудника, не был поставлен в известность о наличии у того группы инвалидности, он не сможет предоставить инвалиду соответствующие его статусу льготы, чем нарушит положения законодательства о труде инвалидов. В таком случае, во избежание санкций, работодателю придется доказывать, что он не по собственной вине не располагал необходимой информацией.