



Трудоустройство инвалидов и обучающихся с ОВЗ

При направлении инвалида и обучающегося с ОВЗ в организацию или предприятие для трудоустройства колледж согласовывает с организацией (предприятием) условия и виды труда с учетом рекомендаций медико-социальной экспертизы и индивидуальной программы реабилитации инвалида. При необходимости для прохождения практик могут создаваться специальные рабочие места в соответствии с характером нарушений, а также с учетом профессионального вида деятельности и характера труда, выполняемых студентом-инвалидом трудовых функций.

Мероприятия по содействию в трудоустройстве выпускников-инвалидов осуществляются отделом практики во взаимодействии с государственными центрами занятости населения, некоммерческими организациями, общественными организациями инвалидов, предприятиями и организациями.

Право инвалидов на трудовую деятельность обеспечено Федеральным законом, статья № 20 от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ касательно социальной защиты инвалидов на территории Российской Федерации (по тексту – Закон № 181-ФЗ). Помимо этого, в статье 21 того же нормативного акта субъектам РФ предписывается вводить квоту на прием на работу инвалида предприятиям численностью более 100 человек (не более 4% и не менее 2% от среднесписочного числа работников).

Действующее законодательство предусматривает взимание штрафных санкций за отказ работодателя в предоставлении рабочих мест гражданам с ограниченными возможностями, в рамках установленной квоты. Это прописано в статье 5.42 КоАП РФ. Сумма штрафа варьирует от 2000 до 3000 рублей. Тем не менее, существует ряд ситуаций, в которых наемщик имеет право ответить

отказом инвалиду в приеме на работу. Согласно ТК России (статья 3 часть 3) право на трудовую деятельность может быть ограничено, если это обуславливается заботой страны о лицах, нуждающихся в усиленной социальной защите. Иными словами, право на труд инвалида ограничивается, если работа, на которую он претендует, может нанести вред его здоровью.