**Меры социальной поддержки, предусмотренные законом для работающих инвалидов**

В соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Закон о социальной защите инвалидов) социальная защита инвалидов представляет собой систему гарантированных государством экономических, правовых мер и мер социальной поддержки, обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества.

Согласно статье 20 Закона о социальной защите инвалидов работодатель обязан создавать или выделять квотируемые рабочие места для инвалидов, а также предоставлять службе занятости данные о вакансиях для инвалидов по квоте.

Кроме того, работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 % 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 (статья 21 Закона о социальной защите инвалидов).

Отмечается, что в силу части 1 статьи 22 Закона о социальной защите инвалидов 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 в соответствии со статьей 23 Закона о социальной защите инвалидов относятся:

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

- недопущение установления 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;

- установление для инвалидов I и II группы сокращенной продолжительности рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда;

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

- предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска не менее 30 календарных дней.

Кроме того, в статье 128 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено право работника-инвалида на предоставление ему отпуска без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году. По письменному заявлению сотрудника работодатель обязан предоставить ему неоплачиваемый отпуск.

Информация подготовлена прокуратурой Александровского района