

Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 01.06.2017)
"О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"

Статья 3-1. Недопустимость дискриминации по признаку инвалидности

В Российской Федерации не допускается дискриминация по признаку инвалидности. Для целей настоящего Федерального закона под дискриминацией по признаку инвалидности понимается любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области.";

**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН
О СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ ИНВАЛИДОВ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

от 24.11.1995 N 181-ФЗ
(принят ГД ФС РФ 20.07.1995)
(ред. от 23.07.2008)

[извлечение]

Статья 20. Обеспечение занятости инвалидов

Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

- 1) утратил силу. - Федеральный закон от 22.08.2004 N 122-ФЗ;
- 2) установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;
- 3) резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
- 4) стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
- 5) создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;
- 6) создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
- 7) организации обучения инвалидов новым профессиям.

Статья 21. Установление квоты для приема на работу инвалидов

Организациям, численность работников которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4 процентов).

Общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, освобождаются от обязательного квотирования рабочих мест для инвалидов.

Статья 22. Специальные рабочие места для трудоустройства 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.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Статья 23. Условия труда инвалидов

Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Не допускается установление 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.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Статья 24. Права, обязанности и ответственность работодателей в обеспечении занятости инвалидов

Работодатели вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

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

Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 01.05.2017) "О занятости населения в Российской Федерации"

Статья 25. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения

1. Работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе:

соблюдения условий договоров, регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством Российской Федерации;

(в ред. Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

реализации мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями по защите работников в случае приостановки производства или увольнения работников;

(в ред. Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

оказания помощи в трудоустройстве, прохождении профессионального обучения, получении дополнительного профессионального образования и предоставления сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств работодателей;

(в ред. Федеральных законов от 10.01.2003 N 8-ФЗ, от 31.12.2005 [N 199-ФЗ](#) (ред. 29.12.2006), от 27.12.2009 [N 367-ФЗ](#), от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

создания условий для профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, в том числе женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Суммы средств, затраченных работодателями на эти цели, учитываются в составе расходов в порядке и на условиях, которые установлены [законодательством](#) о налогах и сборах;

(в ред. Федеральных законов от 27.12.2009 [N 367-ФЗ](#), от 30.11.2011 [N 361-ФЗ](#), от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

разработки и реализации мероприятий, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;

(в ред. Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

соблюдения установленной [квоты](#) для трудоустройства инвалидов;

трудоустройства определяемого органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан;

привлечения трудовых ресурсов в субъекты Российской Федерации, включенные в [перечень](#) субъектов Российской Федерации, утвержденный Правительством Российской Федерации.

(абзац введен Федеральным [законом](#) от 22.12.2014 N 425-ФЗ)

Консультант Плюс: примечание.

В соответствии со [статьей 82](#) Трудового кодекса РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных тарифных соглашениях.

2. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

(в ред. Федерального [закона](#) от 27.12.2009 N 367-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

(абзац введен Федеральным [законом](#) от 25.12.2008 N 287-ФЗ)

(п. 2 в ред. Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

3. Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости:

сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

(в ред. Федерального [закона](#) от 27.12.2009 N 367-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной [квотой](#) для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

(в ред. Федеральных законов от 29.12.2001 [N 188-ФЗ](#), от 23.02.2013 [N 11-ФЗ](#), от 02.07.2013 [N 162-ФЗ](#))

(см. текст в предыдущей редакции)

3.1. Работодатели обеспечивают полноту, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемой в информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий "Работа в России" в [порядке](#), установленном Правительством Российской Федерации.

(п. 3.1 введен Федеральным [законом](#) от 22.12.2014 N 425-ФЗ; в ред. Федерального [закона](#) от 28.12.2016 N 495-ФЗ)

(см. текст в предыдущей редакции)

4. Исключен. - Федеральный закон от 10.01.2003 N 8-ФЗ.

(см. текст в предыдущей редакции)

5. Исключен. - Федеральный [закон](#) от 29.12.2001 N 188-ФЗ.

(см. текст в предыдущей редакции)

4. Утратил силу. - Федеральный [закон](#) от 22.08.2004 N 122-ФЗ.

(см. текст в предыдущей редакции)

5. При приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель в пятидневный срок возвращает в службу занятости направление с указанием дня приема гражданина на работу.

В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель делает в направлении службы занятости отметку о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу и возвращает направление гражданину.

6. Запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с [деловыми качествами](#) работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера).

Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

(п. 6 введен Федеральным [законом](#) от 02.07.2013 N 162-ФЗ)