

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«МЕЛИТОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «МелГУ»)**

Авершина Н.М., Кельдин А.Ю., Панькова М.С.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**«Методические рекомендации по вопросам трудоустройства инвалидов
и лиц с ограниченными возможностями здоровья»**

Мелитополь

2024

Авторы: Авершина Н.М., Кельдин А.Ю., Панькова М.С.

Авершина Н.М. – Главный специалист по организации ведения кадрового учёта ФГБОУ ВО «Мелитопольский государственный университет»;

Кельдин А.Ю. – Директор департамента экономики, финансов и имущества ФГБОУ ВО «Мелитопольский государственный университет»;

Панькова М.С. – Начальник управления кадров ФГБОУ ВО «Мелитопольский государственный университет»;

Методические рекомендации «По вопросам трудоустройства инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья»/ Авершина Н.М., Кельдин А.Ю., Панькова М.С., – М.: ФГБОУ ВО «МелГУ», 2024. –23 с.

Методические рекомендации разработаны в целях информирования лиц с инвалидностью и ОВЗ о правах инвалидов, а также об обязанностях работодателей по отношению к ним.

Рекомендации адресованы выпускникам среднего профессионального образования и высшего образования, а также могут быть интересны всех специалистам, интересующимся разными аспектами данной проблемы.

Содержание

1. Введение.....	4
2. Кого относят к людям с особенностями здоровья	6
3. Правила и порядок приема лиц с инвалидностью и ОВЗ на работу.....	6
4. Квоты рабочих мест для инвалидов.....	8
5. Льготы и налоговый вычет.....	11
6. Ответственность работодателя.....	11
7. Рабочее время и время отдыха.....	12
8. Гигиенические и индивидуальные требования к условиям труда инвалидов.....	12
9. Показательные условия труда для трудоустройства инвалидов.....	15
10. Проектирование и организация специальных рабочих мест для лиц с инвалидностью и ОВЗ.....	16
11.Список используемых источников.....	22

ВВЕДЕНИЕ

Трудоустройство людей с особенностями здоровья — один из важных социальных вопросов. Работодатели обязаны нанимать в штат инвалидов, соблюдая правила и порядок трудового оформления.

Законодатель установил целый ряд социальных гарантий, направленных на обеспечение инвалидам равных с другими гражданами возможностей в реализации гражданских, экономических, политических и других прав и свобод. Сфера трудовых отношений не является исключением. В данных методических рекомендациях мы рассмотрим, каковы особенности приема на работу и правового регулирования трудоустройства людей с ограниченными возможностями, какие меры поддержки установлены государством для этой категории работников и иные вопросы, касающиеся этой темы.

Понятие инвалида и его социальный статус Инвалид - лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты. Под ограничением жизнедеятельности понимается полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью.

Согласно трудовому законодательству каждый гражданин имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав и никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества 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 от других

обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Исключение составляют ограничения, прямо предусмотренные федеральным законом, либо обусловленные особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены ТК РФ или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства. Такая позиция изложена в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и исключает вольную трактовку данного термина со стороны работодателя [2].

2. Кого относят к людям с особенностями здоровья

В зависимости от степени расстройства функций организма по результатам медико-социальной экспертизы гражданину, признанному инвалидом, устанавливается I, II или III группа инвалидности, а гражданину в возрасте до 18 лет - категория «ребенок инвалид» (при этом группа инвалидности не устанавливается) [1].

В соответствии с тяжестью нарушения выделяют три группы инвалидности:

первая (I) — полная нетрудоспособность;

вторая (II) — частичная нетрудоспособность;

третья (III) — способность выполнять профессиональные обязанности в том же объеме, что и остальные работники.

Инвалидам I группы выдают справку на два года, II и III групп — на год.

Совет медико-социальной экспертизы (МСЭ) указывает ограничения в работе и необходимые инвалиду условия, например, допустимый уровень шума или возможность выхода в ночные смены.

3. Правила и порядок приема лиц с инвалидностью и ОВЗ на работу

Итак, обязан ли кандидат на замещение вакантной должности предоставить документ, подтверждающий наличие инвалидности? Нет, при заключении трудового договора работодатель не может заставить гражданина в обязательном порядке предоставить ему сведения о наличии у него инвалидности, поскольку работник может пожелать оставить это в тайне.

В ст. 65 ТК РФ содержится перечень документов, которые необходимо предоставить работодателю для заключения трудового договора. В этом списке документ об установлении инвалидности не числится. Исключением из этого правила являются те случаи, когда с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации

Федерации предусматривается необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов, в том числе справки о состоянии здоровья.

Однако, если сотрудник хочет использовать льготы и гарантии, установленные для инвалидов, он должен предоставить документы, подтверждающие у него наличие этого статуса. Информация об инвалидности подтверждается следующими документами: - справкой медико-социальной экспертизы, в которой указываются группа инвалидности и степень ограничения способности к трудовой деятельности; - индивидуальной программы реабилитации инвалида (ИПР), в которой отмечены особые требования к трудовой деятельности.

Предоставляемые инвалиду льготы и особые условия труда работодатель должен зафиксировать в трудовом договоре. Однако если работнику-инвалиду после прохождения переосвидетельствования группа инвалидности установлена не будет, то в трудовой договор необходимо будет внести изменения, касающиеся установления ему нормальной продолжительности рабочего времени.

При заключении трудового договора с инвалидом нужно учесть все требования организации его будущего рабочего места, которое должно соответствовать программе реабилитации, в которой содержатся сведения о причинах и характере заболевания, рекомендации по организации труда и сведения о наличии каких-либо ограничений. В остальном прием на работу инвалида осуществляется обычном порядке, предусмотренном для всех работников в соответствии с положениями гл. 11 ТК РФ.

Работодатель запрашивает стандартный пакет документов для трудоустройства: паспорт, СНИЛС, ИНН, аттестат или диплом, трудовую книжку, военный билет. Полный список указан в [ст. 65 ТК РФ](#).

Дополнительно соискатель предъявляет:

Справку с отметкой о группе инвалидности и предписаниями к ограничению работы.

Индивидуальную программу реабилитации (ИПР). По ее условиям оборудуют рабочее место и проверяют, соответствуют ли условия труда состоянию здоровья будущего сотрудника. Противопоказания — законное основание для отказа в трудоустройстве.

Если сотрудника принимают на общих основаниях (без льгот) на вакансию, которая не предполагает ограничений по здоровью, оба вышеперечисленных документа не обязательны.

Стороны заключают трудовой договор, в котором прописывают часы, объем работ, обязанности компании и специалиста. Работодатель должен организовать рабочее место по требованиям индивидуальной карты реабилитации.

4. Квоты рабочих мест для инвалидов

Право инвалидов на труд и наличие гарантий их занятости закреплены Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Этим же законом субъектам РФ предписывается устанавливать для организаций численностью более 100 человек квоту на прием инвалидов: не менее 2% и не более 4% от среднесписочной численности работников. При этом 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.

Предприятие должно встать на учет в учреждении по квотированию рабочих мест в своем регионе в порядке, который установлен местным законодательством, и ежеквартально предоставлять в службу занятости сведения о выполнении квоты для приема на работу инвалидов. Законом «О

социальной защите инвалидов в Российской Федерации» установлена обязанность работодателя представлять, которая необходима для организации занятости инвалидов.

Помимо этого, согласно Закону «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели должны ежемесячно предоставлять органам службы занятости информацию о выполнении квоты для приема на работу инвалидов. Работодатель может обратиться с просьбой направить к нему для трудоустройства работников с ограниченными возможностями в общественное объединение инвалидов, которые, кстати говоря, освобождаются от обязательного квотирования рабочих мест для инвалидов.

За нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости работодатель может быть привлечен к административной ответственности. Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты является административным правонарушением и влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей (ст. 5.42 КоАП РФ). А непредставление либо несвоевременное (не в полном объеме, искаженное) представление необходимых сведений в органы службы занятости влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от ста до трехсот рублей;

на должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей;

на юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ст. 19.7 КоАП РФ).

Помимо квотирования рабочих мест для инвалидов, работодателем предусмотрен еще один способ обеспечения занятости людей с ограниченными возможностями - создание специальных рабочих мест. 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. 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 [3].

Каждая компания обязана трудоустраивать людей с ограниченными возможностями по установленной квоте — минимальному числу вакансий.

Согласно [ст. 13.2 Закона № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»](#), в 2023 году действуют такие требования для ООО и ИП:

от 100 человек в штате — 2–4% от среднесписочной численности;

35–100 сотрудников — не более 3%;

менее 35 сотрудников — требования не установлены.

Региональные власти уточняют долю вакансий для инвалидов в каждом субъекте РФ. Работодатель может брать на работу больше инвалидов, чем предусмотрено квотой.

Компании и ИП обязаны ежемесячно направлять в службу занятости населения (на биржу труда) информацию о рабочих местах для людей с особенностями здоровья. По [п.3 ст. 25 Закона № 1032-1](#), это необходимо даже при закрытых вакансиях.

5. Льготы и налоговый вычет

Условия труда специалистов с ограниченными возможностями прописаны в ст. [23 № 181-ФЗ](#). Компании и ИП обязаны гарантировать:

Продолжительность рабочей недели для инвалидов I и II групп максимум 35 часов. Урезать зарплату при этом запрещено.

Работу в выходные дни, сверхурочные и ночные смены только с согласия инвалида. Если такая нагрузка запрещена по состоянию здоровья, привлекать сотрудника к работе незаконно.

Оплачиваемый отпуск до 30 дней в год. Дополнительно по ст. [128 ТК РФ](#) инвалид может взять до 60 дней отпуска за свой счет по заявлению.

Льготы полагаются при предоставлении справки об инвалидности и ИПР. Работодатель не имеет права требовать их от сотрудника, но при отсутствии документов он не обязан предоставлять льготы.

Сотрудникам с особенностями здоровья полагается налоговый вычет: инвалидам детства, I и II групп — 500 рублей ежемесячно; жертвам радиационных аварий, участникам ВОВ и других военных действий — 3 000 рублей ежемесячно.

6. Ответственность работодателя

Работодателям, не соблюдающим трудовое законодательство, грозят штрафы:

За отсутствие квот или отказ в приеме инвалида на работу — от 5 000 до 10 000 рублей для должностных лиц (ст. 5.42 [КоАП РФ](#)).

За нарушение трудовых прав — аналогично наказаниям в отношении других сотрудников (ст. 5.27 [КоАП РФ](#)).

За отсутствие данных о сотрудниках-инвалидах или несвоевременное их предоставление — до 500 рублей для должностных лиц и от 3 000 до 5 000 рублей для компаний.

7. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени). Трудовым кодексом предусмотрено, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Это правило касается основной группы работников. Для инвалидов I и II групп Законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и Трудовым кодексом установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю. При этом в правилах внутреннего трудового распорядка должны содержаться общие условия о сокращенной продолжительности рабочего времени. Что касается инвалидов III группы, то поскольку законом для этой категории не предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, для них чаще всего устанавливается режим неполного рабочего времени с оплатой труда пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При этом для инвалидов всех групп продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать времени, определенного медицинским заключением. 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 [4].

Аналогичные условия установлены для привлечения инвалидов к работе в ночное время (период времени с 22 часов до 6 часов), в праздничные и выходные дни. При этом работник должен быть ознакомлен в письменной форме с правом отказа от работ, перечисленных выше работ.

Также, помимо всего названного, работающие инвалиды имеют право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60

календарных дней в году и ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. Кроме того, инвалиды-чернобыльцы имеют право на ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время, а также на дополнительный отпуск продолжительностью 14 дней, который оплачивается органами социальной защиты населения [5].

Для получения дополнительного отпуска работодатель должен выдать работнику справку о размере среднего заработка с указанием причитающейся к выплате итоговой суммы (за вычетом налогов) и периоде, за который предоставляется отпуск. Справка подписывается руководителем организации и главным бухгалтером и заверяется печатью.

Указанная процедура предусмотрена в постановлении Правительства РФ от 03.03.2007 № 136 «О порядке предоставления мер социальной поддержки гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также выплаты пособия на погребение граждан, погибших (умерших) в связи с чернобыльской катастрофой».

8. Гигиенические и индивидуальные требования к условиям труда инвалидов

Ранее нами было отмечено, что работодатель обязан создавать для инвалидов условия труда, соответствующие индивидуальной программе реабилитации. Помимо этой программы, работодателю необходимо учитывать требования санитарных правил «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30. Данные Санитарные правила приняты в соответствии с Федеральным законом от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», постановлением Правительства РФ от 24.07.2000 № 554 «Об утверждении Положения о государственной санитарно-эпидемиологической

службе Российской Федерации и Положения о государственном санитарно-эпидемиологическом нормировании» и распространяются на все отрасли экономической деятельности, предприятия, учреждения и организации всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности, в которых применяется труд инвалидов [6].

Обратите внимание, что за несоблюдение указанных Санитарных правил работодатель может быть привлечен к административной ответственности, выражающейся в вынесении предупреждения или наложении административного штрафа на граждан в размере от ста до пятисот рублей;

- на должностных лиц - от пятисот до одной тысячи рублей;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятисот до одной тысячи рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток;

- на юридических лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток (ст. 6.3 КоАП РФ).

Согласно Санитарным правилам противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и/или его потомство и условия труда, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений, а именно:

- физические факторы (шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность и др.);

- химические факторы (запыленность, загазованность воздуха рабочей

зоны);

- биологические факторы (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности);

- физические, динамические и статические нагрузки при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных вынужденных позах, длительной ходьбе;

- нервно-психические нагрузки (сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные нагрузки, монотонность, работа в ночную смену, с удлинённым рабочим днем).

9. Показательными условиями труда для трудоустройства инвалидов являются:

- оптимальные и допустимые санитарно-гигиенические условия производственной среды по физическим (шум, вибрация, инфразвук, электромагнитные излучения, пыль, микроклимат), химическим (вредные вещества, вещества-аллергены, аэрозоли и др.) и биологическим (микроорганизмы, включая патогенные, белковые препараты) факторам;

- работа с незначительной или умеренной физической, динамической и статической нагрузкой, в отдельных случаях с выраженной физической нагрузкой;

- работа преимущественно в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела, в отдельных случаях - стоя или с возможностью ходьбы;

- рабочее место, соответствующее эргономическим требованиям;

- работа, не связанная со значительными перемещениями (переходами).

10. При проектировании и организации специальных рабочих мест для инвалидов должно быть предусмотрено:

- использование специальных приспособлений для управления и обслуживания оборудования, компенсирующих анатомо-морфологические и физиологические недостатки и ограничения инвалидов;

- применение специально разработанного ручного инструмента, форма, размеры и величина сопротивления приводных элементов которого обеспечивают надежный захват и эффективное использование;

- расположение органов управления оборудованием, технологической или организационной оснастки, обрабатываемых деталей на рабочем месте в пределах зон досягаемости моторного поля (в горизонтальной и вертикальной плоскостях), учитывающих антропометрические и физические размеры и физические ограничения инвалида;

- использование для регулировки высоты рабочей поверхности стола и элементов рабочего стула легко достигаемых и управляемых механизмов, имеющих надежную фиксацию;

- выделение дополнительных площадей, обеспечивающих возможность подъезда, разворота на рабочем месте и выполнения работы в инвалидной коляске;

- оснащение оборудования и мебели на рабочем месте индикаторами (визуальные, акустические, тактильные), учитывающими возможности и ограничения отдельных групп инвалидов (слепые, слабовидящие, глухие) в восприятии информации для беспрепятственного нахождения своего рабочего места и выполнения работы.

Все элементы стационарного оборудования, предназначенные для пользования инвалидами, должны быть прочно и надежно закреплены. Крепежные детали оборудования, регуляторов, электровыключателей и т.п. не должны выступать за плоскость закрепляемого элемента. При размещении рабочего места инвалида в помещении, где на отдельных участках протекают процессы, противопоказанные для его организма, следует регулировать

параметры производственной среды в рабочей зоне инвалида. При этом следует учитывать гигиенические нормативы инфразвука на рабочих местах, гигиенические требования при работе с источниками ультразвука, а также особые требования, устанавливаемые для различных видов инвалидности.

При организации рабочих мест для труда инвалидов в помещениях, где уровень шума или вибрации превышает допустимые гигиенические уровни, а мероприятия по защите рабочих мест инвалидов от шума и вибрации при небольшом числе рабочих мест инвалидов экономически нецелесообразны, то следует применять звукопоглотители кулисного типа, звукопоглощающие экраны или различные штучные звукопоглотители. Звукопоглощающие экраны изготавливают из твердого материала, облицованного звукопоглощающим материалом, обращенным в сторону источника шума. Линейные размеры экрана должны превосходить линейные размеры источника шума не менее чем в три раза. На рабочих местах инвалидов, организуемых в конторских помещениях, производственные шумы следует снижать при помощи звукопоглощающей облицовки стен, устройства акустических потолков, коврового покрытия полов и расстановки книжных шкафов и стеллажей, изолирующей рабочее место инвалида.

При организации искусственного освещения рабочего места инвалида следует учитывать требования безопасных и благоприятных условий труда. При выборе рациональных источников света следует учитывать светоотдачу источника, цвет света; при установке - светораспределение, обеспечивающее образование контрастов на объекте зрительного наблюдения и ослабляющее отраженную блесккость. Установка светильников должна обеспечивать рациональное светораспределение. Следует учитывать, что наилучшая направленность света, увеличивающая контрасты и ослабляющая блесккость, достигается, когда свет падает на рабочее место главным образом сбоку, наискось и сзади.

Производственные, вспомогательные и санитарно-бытовые помещения следует размещать в одно- и двухэтажных зданиях. При размещении

производственных помещений выше второго этажа предусматриваются тихоходные пассажирские лифты. Вспомогательные, специальные и санитарно-бытовые помещения располагают в одном здании с производственными цехами или соединяют с ним теплым переходом. Не допускается размещение постоянных рабочих мест инвалидов в подвальных, цокольных этажах, в зданиях без естественного освещения и воздухообмена. Объем производственных помещений на одного работающего инвалида принимается не менее 15 куб. м; площадь - не менее 4,5 кв. м; высота - не менее 3,2 м. Технологическое оборудование, площадь проходов, проездов, промежуточного складирования материалов и готовой продукции в указанную площадь не входит. Архитектурно-планировочные решения рабочих помещений должны исключать возможность скопления оседающей пыли и позволять проводить механизированную уборку. В рабочих помещениях необходимо обеспечить меры борьбы с шумом и вибрацией для доведения их уровней до предельно допустимых.

Полы производственных помещений следует предусматривать теплые и не скользкие. Фрамуги и форточки размещают в верхней части окон с устройствами для открытия и закрытия. На предприятиях, предназначенных для трудоустройства инвалидов, оборудуются помещения для отдыха площадью из расчета 0,3 кв. м на одного работника, но не менее 12 кв. м, в зависимости от группы производственных процессов. Расстояние от производственных помещений до помещений для отдыха - не более 75 м. Эти помещения оборудуются удобной мебелью, в том числе несколькими местами для лежания.

На предприятиях организуются столовые, буфеты, комнаты приема пищи с обеспечением работников горячим питанием, здравпункт, включающий кабинет врача, процедурный кабинет и помещение, в котором могут находиться инвалиды в случае резкого ухудшения здоровья. В конце каждой смены должна производиться влажная уборка помещений. [7]

Перечитанные выше требования Санитарных правил обязательны для

соблюдения при трудоустройстве всех инвалидов, однако в правилах также содержатся специальные требования к организации труда инвалидов с поражением отдельных функций и систем организма. При приеме на работу инвалида советуем вам ознакомиться с этими специальными требованиями, чтобы не допустить никаких нарушений при организации рабочего места. Изменение условий трудового договора, заключенного с инвалидом может сложиться так, что давно работающий в организации сотрудник стал инвалидом. В таком случае для начала следует выяснить, намерен ли он продолжать работать. Если намерен, то в зависимости от того, какова группа инвалидности и какие рекомендации указаны в индивидуальной программе реабилитации, зависят последующие действия работодателя.

В том случае если работника признали инвалидом I группы (со способностью к трудовой деятельности 3 степени) и работать он больше не сможет, бюро медикосоциальной экспертизы констатирует полную утрату способности инвалида к труду, о чем выдается соответствующая справка. В данном случае в индивидуальную программу реабилитации не включаются какие-либо трудовые рекомендации. Трудовой договор может быть расторгнут с ним по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, - признание работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением. При увольнении работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ).

В том случае если работника признали инвалидом II или III групп, и он не желает работать, то сотрудник может написать заявление об увольнении по собственному желанию либо увольнение происходит по соглашению сторон. Рассмотрим такой случай, когда работника признали инвалидом II или III групп и он делает продолжить трудиться. В таком случае, как ранее мы уже отмечали, большое значение имеет то, что написано в его индивидуальной программе реабилитации, ведь именно ею нужно руководствоваться при совершении любых дальнейших действий. Если существующие условия труда

работника полностью соответствуют рекомендациям, содержащимся в индивидуальной программе реабилитации, перевод на другую работу не требуется и в условия труда, по сути, ничего не меняется. Однако данное обстоятельство не освобождает работодателя от внесения соответствующих изменений в трудовой договор.

Выше мы уже перечисляли, какие льготы предоставляются инвалидам. Все изменения режима рабочего времени, продолжительности отпуска и все прочее прописывается в дополнительном соглашении к трудовому договору. В ином случае работодателем принимаются все необходимые меры, направленные на соблюдение требований индивидуальной программы реабилитации инвалида и создание подходящих условий труда. Если у работодателя имеется такая возможность, он может прибегнуть к переводу работника (с его письменного согласия), при этом при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя в соответствии с медицинским заключением за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода. А при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Перевод работника-инвалида на другую работу оформляется следующим образом:

- заключается дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием новых условий труда;
- издается приказ о переводе работника на другую работу;
- вносятся соответствующие записи в трудовую книжку и личную карточку.

Законом предусмотрен ряд случаев, когда временный перевод на другую работу может осуществляться без согласия работника и никаких исключений для сотрудников инвалидов не установлено. Однако в этих ситуациях перевод

не может быть осуществлен на работу, противопоказанную работнику по состоянию его здоровья. Если работодатель не сможет создать условия, указанные в индивидуальной программе реабилитации, либо сам работник отказывается от перевода на другую работу, трудовой договор расторгается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При увольнении сотруднику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. Гарантии при сокращении численности штата предприятия согласно положениям, ст. 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе отдается среди прочих работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества. Помимо указанных в Трудовом кодексе лиц [8], преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют: инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, инвалиды вследствие воздействия радиации в результате аварии и сбросов радиоактивных отходов [9].

Для справки. В 2015 году и плановый период 2016 и 2017 годов страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний уплачиваются в размере 60% размеров страховых тарифов, которые установлены Федеральным законом от 22.12.2005 № 179-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год», индивидуальными предпринимателями в части начисленных по всем основаниям независимо от источников финансирования выплат в денежной и (или) натуральной формах (включая в соответствующих случаях вознаграждения по гражданско-правовым договорам) работникам, являющимся инвалидами I, II или III группы [10].

Список используемых источников

1. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 21.07.2014, с изм. от 06.04.2015) // Собрание законодательства РФ, 27.11.1995, № 48, ст. 4563.
2. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010) // Российская газета, № 72, 08.04.2004.
3. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 21.07.2014, с изм. от 06.04.2015) // Собрание законодательства РФ, 27.11.1995, № 48, ст. 4563.
4. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 21.07.2014, с изм. от 06.04.2015) // Собрание законодательства РФ, 27.11.1995, № 48, ст. 4563.
5. О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС: закон РФ от 15.05.1991 № 1244-1 // Ведомости СНД и ВС РСФСР, 1991, № 21, ст. 699.
6. Об утверждении СП 2.2.9.2510-09: постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 № 30 г. Москва // Российская газета, № 4932, 17.05. 2009 г.
7. Об утверждении СП 2.2.9.2510-09: постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 № 30 г. Москва // Российская газета, № 4932, 17.05. 2009 г.
8. О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС: закон РФ от 15.05.1991 № 1244-1 // Ведомости СНД и ВС РСФСР, 1991, № 21, ст. 699.
9. О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча: федеральный закон от 26.11.1998 № 175-ФЗ (в ред. от 23.07.2008) // Собрание

законодательства Российской Федерации от 30.11.1998, № 48, ст. 5850.

10. О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов: Федеральный закон от 01.12.2014 № 401-ФЗ //Собрание законодательства РФ, 08.12.2014, № 49 (часть VI), ст. 6910.