

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета ГБНОУ РТ «РШИИ
им. Р.Д.Кенденбиля»



Долаан Ч.Э.

«23» января 2025 г.

Утверждаю:

Директор ГБНОУ РТ «РШИИ
им. Р.Д.Кенденбиля»



Дамбаа Н.Ю.

«23» января 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях труда инвалидов

государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения
Республики Тыва

«Республиканская школа-интернат искусств им. Р.Д. Кенденбиля»

1. Общие положения

1.1. Цель настоящего Положения об условиях труда инвалидов в Государственном бюджетном нетиповом образовательном учреждении Республики Тыва «Республиканская школа-интернат искусств им. Р.Д. Кенденбиля» (далее по тексту - «учреждение», «работодатель») - обеспечение соблюдения прав работающих инвалидов и выполнения обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов.

1.2. Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ), Законом РФ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995г. N 181-ФЗ, Законом РФ «О занятости населения Российской Федерации» от 12.12.2023г. № 565-ФЗ и другими нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Тыва.

1.3. Не допускается установление в коллективном или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и др.), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками. Все иные положения локальных нормативных актов Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения Республики Тыва «Республиканская школа-интернат искусств им. Р.Д. Кенденбиля» распространяются на работников указанной категории.

1.4. Настоящее Положение вступает в силу после его утверждения.

1.5. Изменения и дополнения к настоящему Положению вносятся в установленном порядке.

2. Документы, подтверждающие инвалидность работников

2.1. При приеме на работу, а также во время работы гражданин не обязан (но может) уведомлять работодателя о наличии у него (установлении ему) инвалидности. Данное уведомление может быть сделано в устной или письменной форме. При этом предоставляются документы, подтверждающие инвалидность работника и необходимые для получения льгот и гарантий:

- справка медико-социальной экспертизы (форма утверждена постановлением Минздравсоцразвития РФ от 24.11.2010 N 1031 н (ред. от 17.11.2020);
- индивидуальная программа реабилитации инвалида, далее - ИПР (образец формы утвержден Приказом Минтруда России от 13.06.2017 N 486н).

Вышеперечисленные документы содержат обязательные для работодателя данные по ограничениям к труду, необходимым для работника.

2.2. Получив справку медико-социальной экспертизы от работника, работодатель должен проверить правильность ее оформления, в частности, наличие всех необходимых данных.

ИПР является обязательной для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями (в том числе работодателями) независимо от организационно - правовых форм и форм собственности (ст. 11 Закона N 181-ФЗ от 24.11.1995г.).

Для работника-инвалида ИПР имеет рекомендательный характер, он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом. Отказ может быть сделан в любое время в свободной письменной форме.

Отказ инвалида (или лица, представляющего его интересы) от ИПР в целом или от реализации отдельных ее частей освобождает работодателя от ответственности за ее исполнение (абз. 7 ст. 11 Закона N 181-ФЗ от 24.11.1995г.).

2.3. При приеме на работу гражданина-инвалида, а также в случае получения от работника уведомления об установлении ему инвалидности, в обязательном порядке выясняется степень его способности к выполнению трудовой деятельности, установленная уполномоченными органами медико-социальной экспертизы.

При установлении 3 степени (невозможность (противопоказанность) осуществления любой трудовой деятельности) и предоставлении данным работником работодателю всех подтверждающих документов, а также его не отказе от реализации своей ИПР, продолжение трудовой деятельности этого работника исключается.

Работнику с меньшей степенью потери способности к выполнению трудовой деятельности при предоставлении работодателю всех подтверждающих документов, если он не отказался от реализации своей ИПР, работодатель обязан соблюсти требования ИПР, связанные с осуществлением работником труда (уменьшение тяжести, напряженности и (или) уменьшение объема работы и т.д.).

2.4. Согласно раздела II п.8 Постановления Правительства РФ от 05.04.2022 N 588 "О признании лица инвалидом" инвалидность I группы устанавливается на два

года, а инвалидность II и III групп - на один год. Однако некоторым лицам группа инвалидности может быть установлена на неопределенный срок.

2.5. Допуск к персональным данным работника Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения Республики Тыва «Республиканская школа-интернат искусств им. Р.Д. Кенденбиля» осуществляется в порядке, предусмотренном Положением о защите персональных данных работников Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения Республики Тыва «Республиканская школа-интернат искусств им. Р.Д. Кенденбиля».

3. Квотирование рабочих мест для приема на работу инвалидов

3.1. Квотирование рабочих мест - это их резервирование для приема на работу инвалидов.

Квота - это минимальное количество рабочих мест, на которые должны быть приняты инвалиды. Квота для приема на работу инвалидов устанавливается, если численность работников организации превышает 100 человек. Прием на работу инвалидов ограничен квотой (ч.1 ст.21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995г №181-ФЗ) при численности работников от 35 до 100 человек – не выше 3 процентов их среднесписочной численности. В учреждении создается или выделяется 1 рабочее место (согласно квоте) для трудоустройства инвалидов. В учреждении создаются для инвалидов условия труда с учетом индивидуальной программы реабилитации (санитарные правила СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 02.12.2020г №40 п.3.3).

Работодатель в соответствии с квотой, установленной для приема на работу инвалидов, обязан (ч. 2 ст. 24 Закона 181-ФЗ):

- Создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о таких рабочих местах;
- Создавать для инвалидов условия труда с учетом индивидуальной программы реабилитации (ст. 224 ТК РФ);
- Представлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

3.2. Работодатель обязан создавать специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - это рабочие места, которые требуют дополнительных мер по организации труда с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Минимальное количество таких рабочих мест определяется нормативными актами Республики Тыва в пределах установленной квоты (ст. 22 Закона N 181-ФЗ). Работодатель обязуется закупить специальное оборудование, осуществить переоборудование рабочего места в соответствии с конкретными индивидуальными потребностями трудоустроенного инвалида.

4. Режим и оплата труда, отпуск инвалидов

4.1. Согласно ст. 92 ТК РФ продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не должна превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.2. При приеме на работу инвалида на условиях сокращенной продолжительности данное условие вносится в его трудовой договор. Если работник в период работы предоставляет работодателю документы о наличии у него (установлении ему) инвалидности, то составляется дополнительное соглашение к трудовому договору будет об изменении продолжительности рабочего времени и его режима.

4.3. Если работнику-инвалиду после прохождения переосвидетельствования группа инвалидности установлена не будет, то в трудовой договор вносятся изменения, касающиеся установления ему нормальной продолжительности рабочего времени.

4.4. При установлении работнику предельной нормы ежедневной работы (в соответствии с медицинским заключением - ИПР) данное условие должно быть внесено в трудовой договор.

4.5. Если инвалид I или II группы принят на работу на условиях неполного рабочего времени по его просьбе (письменному заявлению), то начисление заработной платы производится пропорционально отработанному времени.

4.6. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, а также в ночное время допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

4.7. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

При привлечении к сверхурочной работе инвалидов работодатель должен (ч. 5 ст. 99 ТК РФ):

- Получить письменное согласие работника;
- Убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний;
- Ознакомить работников под роспись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы.

Работник может согласиться на такую работу или отказаться от нее, например, в уведомлении о привлечении работника к сверхурочной работе, которое составляется работодателем.

Оплата сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни работнику-инвалиду осуществляется в общем порядке, установленном ст. 149 ТК РФ.

4.9. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов составляет не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона № 181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

При приеме на работу инвалида в трудовой договор должно быть включено условие об установлении ему удлиненного основного отпуска.

Если работник в период работы предоставляет работодателю документы о наличии у него (установлении ему) инвалидности, в трудовой договор должны быть внесены изменения об установлении ему удлиненного основного отпуска.

Если работнику-инвалиду после прохождения переосвидетельствования группа инвалидности установлена не будет, то в трудовой договор также необходимо внести изменения, касающиеся установления ему ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

4.10. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника-инвалида предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ч.2 ст. 128 ТК РФ).

5. Гигиенические и индивидуальные требования к условиям труда инвалидов

5.1. Гигиенические требования к условиям труда инвалидов устанавливаются в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов п.3.3 СП 2.2.3670-20 (Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 02.12.2020 N 40).

Работодатель проектирует и оснащает специальные рабочие места для инвалидов с учетом:

- Профессии;
- Характера выполняемых работ;
- Степени инвалидности;
- Характера функциональных нарушений и ограничения способности к трудовой деятельности;
- Уровня специализации рабочего места;
- Механизации и автоматизации производственного процесса.

Специальное рабочее место инвалида должно обеспечивать безопасность труда, работу с незначительными или умеренными физическими, динамическими и статическими, интеллектуальными, сенсорными, эмоциональными нагрузками; исключать возможность ухудшения здоровья или травмирования инвалида.

Условия труда на рабочих местах инвалидов должны соответствовать индивидуальной программе реабилитации (ИПР).

5.2. Отдельным категориям работников, в частности нуждающимся по состоянию здоровья в переводе на легкий труд, гарантировано ограничение на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работ в ночное время, а также сверхурочных работ (ст.94 ТК РФ). Работодатель при выборе работы для перевода работника-инвалида

руководствуется Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда (Постановление Правительства РФ от 25.02.2000г. N163).

6. Перевод работника-инвалида на другую работу, увольнение

6.1. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

При переводе такого работника на нижеоплачиваемую работу у этого же работодателя за работником сохраняется прежний средний заработок 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).

6.2. Перевод работника-инвалида на другую работу (должность) у работодателя оформляется следующим образом:

- Заключается дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием новых условий труда;
- Издаётся приказ о переводе работника на другую работу по унифицированной форме N Т-5, утвержденной Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1;
- Вносится запись в трудовую книжку и личную карточку (если трудовая книжка ведется в бумажной форме).

6.3. Согласно ч. 3 ст. 73 ТК РФ, если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя подходящей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Увольняемому работнику в таком случае выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

6.4. Если согласно медицинскому заключению работник признан полностью неспособным к трудовой деятельности, продолжение этой деятельности исключается. В таком случае трудовой договор прекращается по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

6.5. При увольнении работника-инвалида по п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ не производится удержания за отпуск, предоставленный этому работнику авансом.

6.6. При сокращении численности или штата работников, согласно ст. 179 ТК РФ, если производительность труда и квалификация работников равны, преимущественное право сохранить рабочее место отдается, кроме прочих категорий, работникам, получившим в период работы у данного работодателя

трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.

Если указанные категории работников все же попадают под сокращение, им необходимо предложить перевод на вакантные должности (как соответствующие их квалификации, так и нижестоящие или нижеоплачиваемые), учитывая при этом состояние их здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

6.7. Если у пострадавшего в результате несчастного случая на производстве или в связи с профессиональным заболеванием наступила полная утрата профессиональной трудоспособности вследствие резко выраженного нарушения функций организма при наличии абсолютных противопоказаний для выполнения любых видов профессиональной деятельности, даже в специально созданных условиях, устанавливается степень утраты профессиональной трудоспособности 100%. Такому лицу выдается справка о результатах установления степени утраты профессиональной трудоспособности в процентах. Документальным основанием для увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ является справка медико-социальной экспертизы ("Порядок составления и форма справки утверждаются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации").