

**Приложение № 4
к коллективному договору
ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»
на 2022-2025 гг.**

Председатель первичной организации
профсоюза работников
здравоохранения РФ
ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»

 /Садикова Э.Ф./

«25» мая 2022 г.

Главный врач
ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»

 /Э.Ш.Яруллин/

«25» мая 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях труда для инвалидов, работающих в ГАУЗ «Атнинская ЦРБ»

Настоящее Положение разработано в целях обеспечения допустимых условий труда и в соответствии с Трудовым кодексом РФ, положений статьи 27 Конвенции о правах инвалидов, статьи 209 Трудового кодекса РФ, статей 4, 22 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» № 181 от 24 ноября 1995 года (с изменениями и дополнениями), Санитарных правил СП 2.2.9.2510-09, утвержденных постановлением Главного государственного врача России от 18 мая 2009г. №30 и Основными требованиями, утвержденными приказом Минтруда России от 19 ноября 2013г. №685н.

1. Общие положения

Работодатель обязан создавать для инвалидов необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (ст.224 ТК РФ). Согласно данной статье работодатель обязан соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам.

2. Прием на работу инвалида

Оформление на работу инвалида (лица, имеющего нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма) осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Инвалидам, принятым на работу, работодатель должен обеспечить допустимые условия труда (ч.2 ст.209 ТК РФ). Допустимые условия работы инвалидов должны отвечать требованиям:

-Санитарных правил СП 2.2.9.2510-09, утвержденных постановлением Главного государственного врача России от 18 мая 2009 г. №30;

-индивидуальной программы реабилитации (форма утверждена приказом Минтруда России от 13 июня 2017г. №468н) (ст.224 ТК РФ).

Помимо допустимых условий труда, законодательство предусматривает особые условия и гарантии труда для инвалидов:

**Условия труда и (или) льгота для сотрудников- Основание
инвалидов**

Сокращенное рабочее время Абзац 4 ч. 1 ст. 92, абз. 4 ч. 1 ст. 94
ТК РФ

Привлечение к ночной работе возможно только с письменного согласия инвалида и в соответствии с медицинским заключением Часть 5 ст. 96 ТК РФ

Привлечение к сверхурочной работе возможно только с письменного согласия инвалида и в соответствии с медицинским заключением, с ознакомлением под роспись со своим правом отказаться от сверхурочной работы Часть 5 ст.99 ТК РФ

Привлечение к работе в выходные и нерабочие и праздничные дни возможно только с письменного согласия инвалида и в соответствии с медицинским заключением, с ознакомлением под роспись со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный день Часть 7 ст. 113 ТК РФ

**Условия труда и (или) льгота для сотрудников- Основание
инвалидов**

По заявлению сотрудника-инвалида предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году Абзац 5 ч. 2 ст. 128 ТК РФ

Ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней Часть 5 ст. 23 Закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ

При этом работодатель обязан обеспечить оснащение используемых им зданий и других объектов знаками, выполненными азбукой Брайля и в легко читаемой и понятной форме, а также поощрять доступ сотрудников-инвалидов к новым информационно-коммуникационным технологиям и системам, включая сеть интернет (ст.9 Конвенции о правах инвалидов).

Сотрудникам-инвалидам гарантируется:

- запрет дискриминации по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся всех форм занятости, включая условия приема на работу, найма и занятости (как в государственном, так и в частном секторе), сохранения работы, продвижения по работе;
- защита прав на справедливые и благоприятные условия труда, включая равные возможности и равное вознаграждение за труд равной ценности, безопасные и здоровые условия труда;
- обеспечение реализации трудовых прав, включая право на профессиональные объединения;
- доступ к общим программам технической и профессиональной ориентации, службам трудоустройства и профессиональному и непрерывному обучению;
- обеспечение разумного приспособления рабочего места;
- поощрение программ профессиональной и квалификационной реабилитации, сохранения рабочих мест и возвращения на работу.

3.Режим рабочего времени сотрудника- инвалида

Сотруднику-инвалиду I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели не более 35 часов в неделю (ч.1 ст.92 ТК РФ). Такие сотрудники не могут работать в режиме ненормированного рабочего дня. В отношении сотрудников-инвалидов III группы сокращенная продолжительность рабочей недели законодательством не предусмотрена.

Кроме того, при определении продолжительности ежедневной работы (смены) сотрудника-инвалида необходимо учитывать данные медицинского заключения – индивидуальной программы реабилитации инвалида (ч.1 ст.94 ТК РФ, ч.1 ст.11 Закона от 24 ноября 1995г. №181-ФЗ). Поскольку требования указанной программы обязательны для работодателя, он обязан установить сотруднику-инвалиду продолжительность рабочего дня, указанную в программе. Такой вывод следует из части 2 статьи 11 Закона от 24 ноября 1995г. №181-ФЗ.

Если в индивидуальной программе реабилитации сокращенная продолжительность дня или смены не указана, то работодатель вправе:

- определить ее продолжительность самостоятельно. Для инвалидов I и II групп- в рамках сокращенной рабочей недели;
- обратиться в учреждение здравоохранения, разработавшее программу, для уточнения продолжительности рабочего дня сотрудника-инвалида.

4.Обустройство рабочего места работника-инвалида

При первой степени трудоспособности сотрудник может выполнять трудовую деятельность в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести, напряженности или уменьшении объема работы (ст.92 ТК РФ).

При второй степени трудоспособности сотрудник может выполнять трудовую деятельность в специально созданных условиях труда с использованием вспомогательных технических средств. В этом случае сотрудника нужно перевести на более подходящее для него место труда со специальными условиями. Если такой возможности нет или сотрудник отказывается переходить на другую должность, то трудовой договор с таким сотрудником может быть расторгнут на основании пункта 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

При третьей степени трудоспособности сотрудник может выполнять трудовую деятельность со значительной помощью других лиц либо не способен к ее выполнению в связи с имеющимися ограничениями жизнедеятельности или противопоказаниями. Если такой сотрудник может выполнять работу с помощью других лиц, то его нужно перевести на более подходящее для него место труда со специальными условиями. Если такой возможности нет или сотрудник отказывается переходить на другую должность, то трудовой договор с таким сотрудником может быть расторгнут на основании пункта 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ. Если такой сотрудник неспособен к выполнению работы, то его необходимо уволить на основании пункта 5 части 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ.

Согласно СП 2.2.9.2510-09. Гигиенические требования к условиям труда инвалидов. Санитарные правила, утв. постановлением Главного государственного санитарного врача России от 18 мая 2009 г. №30, противопоказаниями для трудоустройства инвалидов являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих 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).

Условия труда на рабочих местах инвалидов должны соответствовать Индивидуальной программе реабилитации инвалида, разработанной Бюро медико-социальной экспертизы.

Показанными 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 (микрорганизмы, 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).

С лицом, которому установлены ограничения в трудовой деятельности, не может быть заключен трудовой договор без обеспечения соответствующих условий труда.

Обязательные условия трудового договора нормативно закреплены в ч.2 ст.57 ТК РФ.

По отношению к работнику-инвалиду значимым условием является режим рабочего времени и времени отдыха, так как для данной категории он в большинстве случаев отличается от общих правил, действующих у работодателя. В числе работников, для которых предусмотрено сокращенной рабочее время, в статье 92 ТК РФ выделены инвалиды I или II группы, для них продолжительность рабочего времени составляет не более 35 часов в неделю. При этом следует учитывать, что такое сокращение рабочего времени не должно повлечь за собой оплату труда пропорционально отработанному времени, которая применяется только при установлении неполного рабочего времени.

Инвалид, передвигающийся на кресле-коляске, имеет право на 1 бесплатное машино-место на стоянке, расположенной на участке около здания организации.

5. Расторжение трудового договора с инвалидом

Расторжение трудового договора с сотрудником-инвалидом происходит на общих основаниях.

Исключением является сокращение численности или штата сотрудников. В этом случае, при равной производительности труда и квалификации, помимо других категорий сотрудников, предпочтение в оставлении на работе отдается сотрудникам, которые получили в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание. Об этом сказано в части 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ.

Если сотрудник-инвалид в соответствии с медицинским заключением нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, но при этом не согласен на условия, которые ему предложил работодатель, или у работодателя отсутствует более легкая работа, то трудовой договор с таким сотрудником может

быть расторгнут на основании пункта 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ (ч.3 ст.73 ТК РФ).

Квота по инвалидам считается выполненной, когда на специально выделенном рабочем месте трудоустроен инвалид. Если с работника сняли инвалидность, то в целях выполнения квоты организация может:

- перевести сотрудника- бывшего инвалида на другую должность, соответствующую его квалификации, а в случае отсутствия такой должности ввести ее в штатное расписание. При этом на освободившееся место принять нового работника с инвалидностью;
- создать новое рабочее место, в том числе аналогичное, для приема нового работника-инвалида в счет квоты. При этом после приема на работу новичка в отношении прежнего работника можно провести сокращение штатной единицы, если в ней отсутствует реальная необходимость.

За невыполнение квот, выявленное в том числе при проверке, организацию могут привлечь к административной ответственности.

По заявлению сотрудника, в том числе имеющего инвалидность, ему может быть предоставлен отпуск с последующим увольнением. Исключение установлено лишь для случаев увольнения за виновные действия (ч.2 ст.127 ТК РФ). Увольнение инвалида по медицинским показаниям по пункту 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с невозможностью продолжать работу или при отсутствии иных подходящих вакансий либо при отказе самого сотрудника от таких вакансий к увольнению за виновные действия не относится (ч.3 ст.192 ТК РФ).

6. Заключительные положения

Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.