

## О труде инвалидов

Во многих российских организациях рядом с работниками, обладающими обычными возможностями, трудятся инвалиды с ограниченными возможностями. Учитывая их состояние здоровья, работу для многих работников-инвалидов можно назвать ежедневным подвигом. Естественно, они нуждаются в повышенной социальной защите со стороны государства, а их труд - в специальном правовом регулировании. Многие работники-инвалиды являются членами профсоюзов. Кроме того, к сожалению, нередко здоровые члены профсоюзов в силу обстоятельств становятся инвалидами. Поэтому профлидеры и специалисты должны быть готовы разъяснить таким работникам их права и оказать другую правовую помощь.

Рассмотрим юридические аспекты права инвалидов на труд, гарантии и льготы для работающих инвалидов и особенности применения их труда.

### МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВО

Конвенция о правах инвалидов, в том числе о трудовых правах, принята Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 13.12.2006 № 61/106) и ратифицирована Российской Федерацией в 2012 году. В соответствии со ст. 27 Конвенции государства - участники Конвенции признают право инвалидов на труд наравне с другими; при этом право на труд включает получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов.

Согласно Конвенции государства-участники обеспечивают реализацию права инвалидов на труд принятием надлежащих мер (в том числе в законодательном порядке), направленных на:

- запрещение дискриминации по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся всех форм занятости, включая условия приема на работу, найма и занятости, сохранения работы, продвижения по службе и безопасных и здоровых условий труда;
- защиту прав инвалидов наравне с другими на справедливые и благоприятные условия труда, в том числе равные возможности и равное вознаграждение за труд равной ценности, безопасные и здоровые условия труда, включая защиту от домогательств, и удовлетворение жалоб;
- обеспечение того, чтобы инвалиды могли осуществлять свои трудовые и профсоюзные права наравне с другими;
- наделение инвалидов возможностью эффективного доступа к общим программам технической и профессиональной ориентации, службам трудоустройства и профессиональному и непрерывному обучению;
- расширение на рынке труда возможностей для трудоустройства инвалидов и их продвижения по службе, а также оказание помощи в поиске, получении, сохранении и возобновлении работы;
- расширение возможностей для индивидуальной трудовой деятельности, предпринимательства, развития кооперативов и организации собственного дела;
- наем инвалидов в государственном секторе;
- стимулирование найма инвалидов в частном секторе с помощью надлежащих стратегий и мер, которые могут включать программы позитивных действий, стимулы и другие меры;
- обеспечение инвалидам разумного приспособления рабочего места;
- поощрение приобретения инвалидами опыта работы в условиях открытого рынка труда;
- поощрение программ профессиональной и квалификационной реабилитации, сохранения рабочих мест и возвращения на работу для инвалидов.

### РОССИЙСКОЕ ПРАВО

Согласно ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью российской правовой системы. И если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные ее законом, то применяются правила международного договора. Это означает, что положения ратифицированной РФ Конвенции о правах инвалидов действуют в России независимо от того, закреплены ли соответствующие нормы в ее законодательстве.

Статья 37 Конституции РФ, закрепляя принцип свободы труда, устанавливает: каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию; каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Все эти права в полной мере принадлежат инвалидам.

Положения Конституции РФ отражаются в федеральных законах. В соответствии со ст. 3 ТК РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества - независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Таким образом, ограниченные возможности работника-инвалида не могут препятствовать в реализации им трудовых прав.

При этом необходимо учитывать, что не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, если это определяется свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлено особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, каковыми являются инвалиды. В связи с этим право инвалида на труд может быть ограничено, если работа, на которую он претендует, противопоказана ему по состоянию здоровья.

## СОЦЗАЩИТА ИНВАЛИДОВ

Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ “О социальной защите инвалидов в РФ” определяет государственную политику в этой области, устанавливает меры социальной защиты, определяет правовое положение инвалидов в РФ.

В соответствии со ст. 1 ФЗ-181 инвалид - лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, если это нарушение здоровья приводит к ограничению жизнедеятельности и вызывает необходимость в социальной защите.

Под социальной защитой инвалидов следует понимать 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.

Для того чтобы работник с ограниченными возможностями получил право пользоваться мерами социальной поддержки, в том числе гарантиями и льготами, установленными для инвалидов трудовым законодательством, прежде всего необходимо признание такого работника инвалидом в установленном порядке.

## МЕДИКО-СОЦИАЛЬНАЯ ЭКСПЕРТИЗА

Признание лица инвалидом осуществляется федеральным учреждением медико-социальной экспертизы (МСЭ). Деятельность данного учреждения регламентируется приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 11.10.2012 № 310н “Об утверждении Порядка организации и деятельности федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы”. К федеральным госучреждениям МСЭ относятся: Федеральное бюро МСЭ; глав-

ные бюро МСЭ по соответствующему субъекту РФ, находящиеся в ведении Минтруда; главные бюро МСЭ, находящиеся в ведении иных федеральных органов исполнительной власти, имеющие филиалы - бюро МСЭ в городах и районах.

Направление на медико-социальную экспертизу для признания лица инвалидом выдается: организацией, оказывающей лечебно-профилактическую помощь, независимо от ее организационно-правовой формы, органом, осуществляющим пенсионное обеспечение, либо органом социальной защиты населения.

Порядок и условия признания лица инвалидом установлены Правилами признания лица инвалидом (утв. постановлением правительства РФ от 20.02.2006 № 95). По этим Правилам, условиями признания гражданина инвалидом являются:

- нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами;
- ограничение жизнедеятельности (полная или частичная утрата гражданином способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться или заниматься трудовой деятельностью);
- необходимость в мерах социальной защиты, включая реабилитацию.

### ГРУППЫ ИНВАЛИДНОСТИ

В зависимости от степени расстройства функций организма и ограничения жизнедеятельности гражданину, признанному инвалидом, устанавливается I, II или III группа инвалидности. При этом инвалидность I группы устанавливается на 2 года, II и III групп - на 1 год.

При осуществлении медико-социальной экспертизы для установления инвалидности орган МСЭ использует классификации и критерии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.12.2009 № 1013н.

Классификации, используемые при МСЭ граждан, определяют: основные виды нарушений функций организма человека, обусловленные заболеваниями, последствиями травм или дефектами, и степени их выраженности; основные категории жизнедеятельности человека и степени выраженности ограничений этих категорий. Критерии, используемые при МСЭ граждан, определяют условия установления групп инвалидности.

I группа инвалидности характеризуется наиболее тяжелыми расстройствами функций организма. Данная группа устанавливается лицам, состояние здоровья которых не позволяет обслуживать себя, самостоятельно передвигаться, ориентироваться или контролировать свои действия; которым необходим постоянный уход другого человека.

II группа инвалидности устанавливается лицам, которые не могут обслуживать себя без вспомогательных средств; нуждаются в частичном уходе других людей; имеют высокие ограничения к работе либо полностью неспособны к труду; неспособны получить знания, необходимые для трудовой деятельности; ограничены в передвижении, общении и ориентировании в пространстве; неспособны полностью контролировать свое поведение.

III группа инвалидности устанавливается лицам, имеющим менее значительные нарушения функций организма, но при этом нуждающимся в мерах социальной поддержки.

### ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА РЕАБИЛИТАЦИИ

По результатам МСЭ в соответствующих случаях выдается справка об инвалидности. Форма справки утверждена приказом Минздравсоцразвития РФ от 24.11.2010 № 1031н "О формах справки, подтверждающей факт установления инвалидности, и выписки из акта освидетельствования гражданина, признанного инвалидом, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и порядке их составления". В справке обязательно указывается группа инвалидности, причина и срок установления инвалидности, дата очередного освидетельствования.

Помимо справки выдается индивидуальная программа реабилитации (ИПР). Документ содержит комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий. ИПР готовит-

ся специалистами соответствующего бюро МСЭ и заверяется его руководителем. Форма и порядок разработки ИПР утверждены приказом Минздравсоцразвития РФ от 4.08.2008 № 379н.

Разработку ИПР проводят при медико-социальной экспертизе на основе оценки ограничений жизнедеятельности, вызванных стойким расстройством функций организма, и реабилитационного потенциала. Программа может быть рассчитана на год, на два года либо бессрочно.

Индивидуальная программа включает виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных или утраченных функций организма, а также способностей к выполнению определенных видов деятельности.

Данные, содержащиеся в ИПР, важны для последующего трудоустройства либо продолжения трудовой деятельности. В программе указываются: степень ограничения способности к трудовой деятельности лица, признанного инвалидом; перечень мероприятий по профессиональной реабилитации инвалида, в том числе мероприятия по профориентации, профобучению (переобучению), содействию в трудоустройстве и производственной адаптации; сведения о противопоказанных и доступных для инвалида видах труда.

Программу осуществляют организации-работодатели, учреждения государственной службы реабилитации инвалидов, а также негосударственные реабилитационные и образовательные учреждения.

ИПР обязательна к исполнению соответствующими органами власти и местного самоуправления, а также организациями-работодателями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности (ч. 2. ст. 11 ФЗ № 181 от 24.11.1995 “О социальной защите инвалидов в РФ”).

В то же время ИПР носит рекомендательный характер для самого инвалида: он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий или же от реализации ИПР в целом. Но такой отказ освобождает соответствующие органы государственной власти, органы местного самоуправления и организации от ответственности за выполнение ИПР.

## КВОТЫ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Гарантии трудовой занятости инвалидам предоставляются федеральными органами власти и органами власти субъектов РФ. Для этого такие органы проводят специальные мероприятия, способствующие повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда. Перечень мероприятий приведен в ст. 20 ФЗ “О социальной защите инвалидов в РФ”. В их числе:

- установление в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;
- резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
- стимулирование создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
- создание инвалидам условий труда в соответствии с ИПР;
- создание условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
- обучение инвалидов новым профессиям.

Законодательством субъектов РФ для организаций, где численность работников превышает сто человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов. Квота действительна для организаций всех организационно-правовых форм и форм собственности, определяется в процентном отношении к среднесписочной численности работников и должна составлять от 2 до 4 процентов (ст. 21 ФЗ “О социальной защите инвалидов в РФ”). Кроме того, федеральным законом № 183 от 02.07.2013 внесены изменения в ст. 21 ФЗ № 181 от 24.11.1995: с 14 июля 2013 года субъектам РФ предоставлено право устанавливать в региональном законодательстве квоту для приема на работу инвалидов для работодателей с численностью работников от 35 до

100 человек; при этом квота не может превышать 3% среднесписочной численности работников.

Квотирование рабочих мест подразумевает обязанность работодателя создавать или резервировать рабочие места для инвалидов, обеспечивать на таких местах условия труда в соответствии с ИПР инвалида, а также предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

От обязательного квотирования рабочих мест для инвалидов освобождаются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов.

Эта квота служит минимумом, ниже которого работодатель не вправе опускаться. За неисполнение обязанности по созданию или выделению мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с квотой, а также за отказ в приеме на работу инвалида в пределах квоты установлено административное наказание работодателя в виде штрафа для должностных лиц в размере от 5000 до 10 000 рублей (ст. 5.42 КоАП РФ). В то же время работодатель может принять инвалидов на работу сверх установленной квоты, но это уже его право, а не обязанность. Отказ в приеме на работу инвалида сверх установленной квоты признается правомерным.

Установленную квоту для трудоустройства инвалидов нельзя рассматривать как гарантию приема инвалида на работу в любую организацию численностью более ста человек. Ведь места, выделенные для инвалидов, могут быть уже заняты другими работниками с ограниченными возможностями; также для работы на квотируемых местах может потребоваться квалификация, которой соискатель-инвалид не обладает.

### СПЕЦИАЛЬНЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА

Органы исполнительной власти субъектов РФ в пределах квоты для трудоустройства инвалидов устанавливают для каждого предприятия, учреждения и организации минимальное количество специальных рабочих мест для инвалидов. Такие места требуют 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.

Создание специальных рабочих мест для инвалидов требует от работодателя финансовых затрат, поэтому не все работодатели с охотой выполняют данную обязанность. В связи с этим возможна финансовая поддержка со стороны государства. Субъекты РФ вправе самостоятельно устанавливать в региональном законодательстве порядок и условия предоставления средств на создание рабочих мест для инвалидов. Некоторые регионы выделяют субсидии организациям, создавшим специальные рабочие места и трудоустроившим на них людей с ограниченными возможностями. Так, постановлением правительства Санкт-Петербурга от 14.02.2013 № 92 утвержден «Порядок предоставления в 2013 г. субсидий на создание, модернизацию рабочих мест, в том числе специальных, для трудоустройства инвалидов, на мероприятия по обеспечению доступа инвалидов к рабочим местам и объектам производственной инфраструктуры, на образование и профессиональную подготовку инвалидов в Санкт-Петербурге».

Зачастую специальное рабочее место для инвалида возможно создать с минимальными затратами. По данным исследований, проведенных в США, в 70% случаев создание такого рабочего места обходилось дешевле 500 долларов. Иногда бывает достаточно оснастить рабочее место недорогим беспроводным переговорным устройством к телефону, модифицировать рабочее кресло или произвести другие несложные и недорогие операции.

### СПРАВКА ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Будет полезным обратить внимание на то, что справка об инвалидности и ИПР не указаны в перечне документов, предъявляемых при заключении трудового договора (ст. 65 ТК РФ). Более того, наниматель не вправе требовать от соискателя какие-либо документы кроме предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами президента РФ и

постановлениями правительства страны (ч. 3 ст. 65 ТК РФ). Не предусмотрена данными нормативно-правовыми актами и обязанность работника предъявлять при трудоустройстве документы, подтверждающие наличие инвалидности либо ее отсутствие.

Таким образом, работник может получить работу на общих основаниях и не заявлять работодателю о своей инвалидности, но в этом случае работодатель не несет ответственности за непредоставление такому работнику гарантий и льгот, за необеспечение условий труда, предусмотренных законодательством для инвалидов. Если же работник претендует на квотированное для трудоустройства инвалидов либо на специально оборудованное рабочее место, то без подтверждения факта инвалидности и ознакомления с ИПР работодатель не может принять работника на такие места; предъявление справки об инвалидности и ИПР в данном случае - в интересах работника.

## САНИТАРНЫЕ ПРАВИЛА И НОРМЫ

Определяя рабочие места для работников с ограниченными возможностями, работодатель может руководствоваться постановлением Минтруда РФ от 08.09.1993 № 150. Этим документом утвержден перечень приоритетных профессий, овладение которыми дает инвалидам возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда. Перечень предусматривает более 100 самых различных наименований профессий (групп профессий), таких как агент, библиотекарь, делопроизводитель, диспетчер, кондитер, лаборант, операционист банка, программист, секретарь, столяр, учитель, фотограф, чертежник-конструктор, ювелир, юрист и др.

Согласно ст. 224 ТК РФ, ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 № 181, работодатель обязан создавать для инвалидов необходимые условия труда в соответствии с ИПР. Помимо индивидуальных условий и рекомендаций, содержащихся в ИПР, существуют также и общие нормативные требования к рабочим местам инвалидов.

Постановлением главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30 утверждены санитарные правила СП 2.2.9.2510 - 09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов" (далее - санитарные правила), устанавливающие необходимые требования санитарно-эпидемиологической безопасности и сохранения здоровья на рабочем месте инвалидов. Санитарные правила устанавливают обязательные требования к условиям труда, производственным процессам, оборудованию, основным рабочим местам, производственной среде, сырью, медицинскому обслуживанию и санитарно-бытовому обеспечению работающих инвалидов в целях охраны их здоровья.

Санитарные правила распространяются на все отрасли экономической деятельности и обязательны для выполнения всеми предприятиями, учреждениями и организациями, где трудятся инвалиды, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, а также от ведомственной подчиненности.

Помимо создания необходимых условий труда в соответствии с ИПР работодатель должен обеспечить для инвалида:

- подбор специальных технологических процессов и продукции с учетом применения труда инвалидов, их профессиональных навыков и состояния здоровья;
- разработку и использование различных средств малой механизации для облегчения труда, при необходимости оборудовать рабочее место инвалида в индивидуальном порядке;
- трудоустройство в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы;
- организацию на производстве медицинского наблюдения за инвалидами и контроль соблюдения санитарно-гигиенических условий в производственных и непроизводственных помещениях;
- составление графика и режима работы инвалидов с учетом их заболеваний и рекомендаций по продолжительности рабочего дня;
- производственный контроль выполнения санитарных правил и гигиенических нормативов;

- наличие санитарно-эпидемиологических заключений на применяемое сырье, выпускаемую продукцию, осуществление гигиенической оценки технологических процессов;
- принятие необходимых мер в случае возникновения аварийных ситуаций и несчастных случаев на производстве, в том числе надлежащих мер по оказанию первой помощи.

## УСЛОВИЯ ТРУДА

Характер и условия труда при трудоустройстве инвалидов должны соответствовать функциональным особенностям их организма, квалификации, степени сохранности профессиональных навыков. При этом приоритет должен отдаваться сохранению прежней профессии работника-инвалида с установлением для него облегченного режима труда. При реализации мер по облегчению режима труда работодатель должен руководствоваться рекомендациями территориальных органов Роспотребнадзора и лечебно-профилактического учреждения.

При организации производства с использованием труда инвалидов работодатель должен обеспечить на специальном рабочем месте инвалида работу с незначительными или умеренными нагрузками (физическими, динамическими и статическими, интеллектуальными, сенсорными, эмоциональными). Возможность ухудшения здоровья или травмирования работника-инвалида должна быть исключена.

Санитарные правила устанавливают требования, при несоблюдении которых трудоустройство инвалида противопоказано. Недопустимо использовать труд инвалидов, если на рабочем месте присутствуют вредные производственные факторы, превышающие гигиенические нормативы и оказывающие неблагоприятное воздействие на организм работающего и (или) его потомство:

- физические факторы (шум, вибрация, повышенная 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; монотонность, работа в ночную смену, с удлинённым рабочим днем).

Также нельзя применять труд инвалидов, если воздействие условий труда в течение рабочей смены или ее части создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений.

Условиями труда, показанными 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).

## СПЕЦИАЛЬНЫЕ ПРИСПОСОБЛЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Санитарные правила предусматривают требования к проектированию и организации специальных рабочих мест для инвалидов. Такие рабочие места должны предусматривать:

- использование специальных приспособлений, 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) с учетом антропометрических и физических размеров и физических ограничений инвалида;
- использование для регулировки высоты рабочей поверхности стола 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 (визуальными, акустическими, тактильными), учитывающими возможности и ограничения отдельных групп инвалидов (слепые, слабовидящие, глухие) в восприятии информации для беспрепятственного нахождения своего рабочего места и выполнения работы.

При организации рабочего места инвалида работодатель должен распределить оборудование и мебель на рабочем месте таким образом, чтобы обеспечить безопасность и комфортность труда. Рабочие столы, верстаки, стеллажи, шкафы и другие элементы оргтехоснастки рабочего места инвалида должны соответствовать его антропометрическим данным. Для этого санитарные правила предусматривают таблицы с указанием необходимых соотношений.

Вспомогательные, специальные и санитарно-бытовые помещения должны располагаться в одном здании с производственными цехами или же соединяться с ним теплым переходом. При размещении производственных помещений выше второго этажа должны быть предусмотрены тихходные пассажирские лифты.

Не допускается размещение постоянных рабочих мест инвалидов в подвальных, цокольных этажах, в зданиях без естественного освещения и воздухообмена.

На специализированных предприятиях, предназначенных для трудоустройства инвалидов, в соответствии с санитарными правилами должны быть оборудованы помещения для отдыха, площадь которых определяется из расчета 0,3 м<sup>2</sup> на одного работника, но не должна быть менее 12 м<sup>2</sup>. Помещения для отдыха должны располагаться на расстоянии не более 75 м от производственных цехов и быть оборудованы удобной мебелью, включая несколько мест для отдыха лежа.

Санитарные правила устанавливают специальные требования к условиям труда для некоторых категорий инвалидов в зависимости от вида нарушения функций организма. Так, для работников-инвалидов с поражениями опорно-двигательного аппарата необходимо обеспечить возможность трансформировать отдельные элементы оборудования и мебели на рабочем месте.

Рабочие столы для таких работников должны иметь изменяемую высоту и наклон рабочей поверхности, а также регулируемую подставку для ног. Рабочие стулья должны позволять изменить положение сиденья по высоте и наклону. В отдельных случаях необходимо оснащать стулья приспособлениями для рабочих инструментов, устройством, обеспечивающим перемещение вдоль рабочей плоскости по направляющей, специальными сиденьями, компенсирующими усилия при вставании.

## ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ПРИ РАЗЛИЧНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЯХ

Инвалиды вследствие сердечно-сосудистых заболеваний имеют ограничения при трудоустройстве в организации, рассчитанные на эту категорию работников. На работу могут быть направлены инвалиды III группы и, в виде исключения, инвалиды II группы - в соответствии с рекомендациями МСЭК. Трудоустройство инвалидов I группы санитарные правила не допускают.



На рабочих местах должны быть исключены тепловые излучения, локальная вибрация, электромагнитные излучения, ультрафиолетовая радиация и вредные химические вещества, в том числе аллергены, канцерогены, оксиды металлов и др.

Для достижения необходимых условий труда работодателям необходимо обеспечить в производственных помещениях повышенную кратность воздухообмена без рециркуляции воздуха, шумовибропоглощение и др. Если окна выходят не на теневую сторону, а на юг или юго-запад, следует предусмотреть защиту от прямых солнечных лучей. Расположение шкафов, конструкция стеллажей должны исключать вынужденные наклоны туловища.

Санитарные правила устанавливают специальные требования к условиям труда инвалидов вследствие заболевания туберкулезом легких. На предприятия могут быть направлены инвалиды II группы, нуждающиеся в специально созданных условиях труда и, в порядке исключения, инвалиды III группы из числа бациллярных больных. На таких предприятиях запрещается производство предметов детского обихода, изделий для пищевой промышленности и систем общественного питания.

На рабочих местах не допускается наличие веществ с раздражающим действием на дыхательные пути, аллергенов, канцерогенов, металлов, оксидов металлов, аэрозолей преимущественно фиброгенного действия, белковых препаратов, ультрафиолетовой радиации. Необходимо исключить воздействие неблагоприятных микроклиматических факторов, связанных с высокой или низкой температурой воздуха и ее значительными перепадами на рабочем месте, повышенной влажностью и сквозняками. Следует обеспечивать повышенную кратность воздухообмена без рециркуляции воздуха. В рабочей зоне следует оборудовать теплые полы.

Кроме того, правила обязывают работодателя проводить комплекс предусмотренных мер по дезинфекции производственных и бытовых помещений; предметов, с которыми соприкасаются работники, их спецодежды; готовой продукции и отходов производства; и т.п.

Санитарными правилами установлены специальные требования к условиям труда инвалидов вследствие нервно-психических заболеваний. К работе допускаются инвалиды III и II групп, прошедшие лечение и обучение в условиях лечебно-трудовых мастерских и психоневрологических диспансеров и больниц.

В производственных помещениях следует обеспечить наблюдение за работой таких инвалидов. Их рабочие места должны располагаться в небольших помещениях с минимальным числом перегородок и быть снабжены аварийными сигнализирующими устройствами. Необходимо предупредить травмирование инвалидов: установить ограждения в опасных местах (лестничные клетки, движущиеся механизмы и др.), остеклить окна небьющимся стеклом.

Оборудование на рабочих местах должно быть безопасным и комфортным в пользовании (устойчивые конструкции, прочная установка и фиксация, простой способ пользования, без сложных систем включения и выключения; с автоматическим выключением при неполадках; расстановка и расположение, не создающие помех для подхода, пользования, передвижения; расширенные расстояния между мебелью, станками, но не затрудняющие досягаемость; исключение острых выступов, углов, ранищих поверхностей, выступающих крепежных деталей).

При организации рабочих мест используется эстетический дизайн, яркие цвета в окраске оборудования и мебели, в расцветке спецодежды, что способствует активизации эмоционально-волевой сферы, положительному эмоциональному настрою, концентрации и фиксации внимания.

Требования к условиям труда инвалидов вследствие заболевания органов зрения зависят от группы-категории, определяемой в соответствии с санитарными правилами. Установлено восемь групп, для которых выявлены свои параметры микроклимата, излучения, шума, вибрации, ультра- и инфразвука, аэрозолей (пыли), освещенности и содержания вредных веществ. Применительно к организации рабочих мест правила подразделяют инвалидов на три группы по степени сохранности основных зрительных функций (слепота, слабовидение высокой степени и слабовидение средней степени).

Инвалиды с потерей зрения не допускаются к работам с источниками локальной вибрации и шума. На рабочих местах для инвалидов с полной и практической слепотой, а также со

слабовидением высокой степени, должна действовать система тифлотехнических ориентиров (осязательных, слуховых, зрительных). Технологическое оборудование и инструменты нужно оснастить тифлотехническими приспособлениями для выполнения работ без зрительного контроля, исключая травмирование работника.

Освещенность на рабочих местах устанавливается индивидуально в зависимости от формы заболевания. Необходимо исключить попадание в помещения, где работают инвалиды, прямых солнечных лучей (без значительного снижения освещенности). При снижении естественного освещения должно автоматически подключаться искусственное.

Окраску поверхностей рабочих помещений, элементов рабочих столов следует приблизить к максимальным значениям коэффициента отражения световой энергии.

Также нужно радиофицировать одиночные рабочие места и помещения, где трудятся несколько слепых работников.

Последняя группа специальных требований к условиям труда, установленных санитарными правилами, касается инвалидов вследствие заболеваний органов слуха. Такие работники могут трудиться наравне со здоровыми людьми, за исключением работ:

- предусматривающих контакт с веществами 1 - 2 классов опасности, пожаро- и взрывоопасными веществами;
- в условиях интенсивного шума и локальной производственной вибрации;
- с движущимися механизмами;
- при производстве веществ, обладающих ототоксичностью.

#### АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Нарушение требований санитарных правил влечет административную ответственность. В соответствии со ст. 6.3 КоАП РФ, нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- для граждан - от 100 до 500 руб.;
- на должностных лиц и предпринимателей без образования юридического лица - от 500 до 1000 руб. (вместо штрафа для предпринимателей предусмотрено административное приостановление деятельности на срок до 90 суток);
- на юридических лиц - от 10 000 до 20 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

#### ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К РЕЖИМУ ТРУДА

Как уже отмечалось, режим труда работника-инвалида должен соответствовать его индивидуальной программе реабилитации. Но существует и ряд общих требований, применяющихся в отношении всех работников-инвалидов.

В соответствии с ч. 1 ст. 92 ТК РФ, для работников-инвалидов I и II групп установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю. При этом оплата труда инвалидов не уменьшается пропорционально отработанному времени, а сохраняется в полном размере (ст. 23 ФЗ № 181 от 24.11.1995).

Предельная продолжительность ежедневной работы (смены) для работника-инвалида определяется в соответствии с заключением органа медико-социальной экспертизы (ч. 1 ст. 94 ТК РФ).

Согласно ч. 5 ст. 96 ТК РФ, работники-инвалиды вне зависимости от группы могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия при условии, что эта работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом работники должны быть в письменной форме ознакомлены с правом отказаться от работы в ночное время. В таком же порядке допускается привлечение инвалидов к сверхурочной работе (ч. 5 ст. 99 ТК РФ) и к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 7 ст. 113 ТК РФ).

Предоставление работникам-инвалидам отпусков также имеет особенности. Так, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работающего инвалида не может быть менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 ФЗ № 181 от 24.11.1995).

Кроме того, по письменному заявлению работника-инвалида наниматель обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы; общая продолжительность таких отпусков может достигать 60 календарных дней в год.

Запрещается устанавливать в коллективных и трудовых договорах условия труда, ухудшающие положение инвалидов по сравнению с другими работниками, в том числе условия оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, продолжительность отпусков и другие (ч. 2 ст. 23 ФЗ № 181 от 24.11.1995).

## ГАРАНТИИ

Для некоторых категорий работающих инвалидов законом предусмотрены специальные гарантии.

Так, согласно ч. 2 ст. 179 ТК РФ, инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества предоставляется преимущественное право остаться на работе при сокращении численности или штата работников (при равной с другими работниками производительности труда и квалификации).

Для работников-инвалидов вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС предусмотрено использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время; предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в 14 календарных дней; выплата пособия по временной нетрудоспособности в размере 100% среднего заработка независимо от продолжительности страхового стажа.

Несмотря на все законодательные нормы, призванные помочь инвалидам реализовать трудовой потенциал, очевидно, что пока их возможности в сфере труда явно недостаточны. Правительству предстоит большая работа, в том числе ужесточение ответственности работодателей за нарушение санитарных правил, невыполнение обязанностей по приему на работу инвалидов в рамках квоты и другие нарушения в этой сфере. Государство и бизнес должны осознавать, что расширение возможностей для трудоустройства инвалидов, создание рабочих мест с необходимыми условиями труда - это не только способ реабилитации и обеспечения инвалидам более полноценной жизни, но и сотни тысяч рабочих рук, способных внести весомый вклад в экономику страны.

[www.solidarnost.org](http://www.solidarnost.org)