

Актуально на 24 апр 2023

Как организовать безопасную работу инвалида

Татьяна Сова, Ведущий эксперт по охране труда

Чтобы организовать безопасную работу инвалидов, не поручайте им работу, которую они не могут выполнять по медицинским показаниям, организуйте для них [специальные рабочие места](#) и предоставляйте [специальные льготы](#) (ст. 209 ТК, ст. 3 и 22 Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ, [ст. 27 Конвенции Государств от 13.12.2006](#)).

В отношении рабочих мест инвалидов работодатель обязан обеспечить разработку и реализацию санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов (далее – ИПР). Требования к рабочим местам регулируются [приказом Минтруда от 19.11.2013 № 685н](#) и санитарными правилами СП 2.2.3670-20, которые утверждены [постановлением главного санитарного врача от 02.12.2020 № 40](#).

Как принять инвалида на должность, на которую претендует

Запросите у инвалида справку об инвалидности и индивидуальную программу реабилитации (далее – ИПР). В справке будет указана группа инвалидности и степень ограничения трудовой деятельности. [Форма справки](#) утверждена [приказом Минздрава от 24.11.2010 № 1031н](#), а [форма ИПР](#) – [приказом Минтруда от 13.06.2017 № 486н](#).

Организируйте рабочие места с учетом противопоказаний и рекомендаций по организации работы инвалида.

С какой степенью трудоспособности инвалиды могут работать

Трудоспособность инвалидов разделяют на первую, вторую и третью степени. Это указано в [подпункте «ж»](#) пункта 7 раздела III [приказа Минтруда от 27.08.2019 № 585н](#).

Первая степень трудоспособности. При первой степени сотрудник может работать в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести, напряженности или уменьшении объема работы ([ст. 92 ТК](#)).

Вторая степень трудоспособности. При второй степени сотрудник может работать в специально созданных условиях труда с использованием вспомогательных технических

средств. В этом случае переведите сотрудника-инвалида на подходящее для него место труда со специальными условиями.

Третья степень трудоспособности. При третьей степени сотрудник может работать со значительной помощью других лиц либо не способен к работе в связи с ограничениями жизнедеятельности или противопоказаниями. Если сотрудник с третьей степенью трудоспособности может работать с помощью других лиц, то переведите его на подходящее место труда со специальными условиями, если нет, то увольте по пункту 5 части 1 статьи 83 Трудового кодекса.

Также выделяют три группы инвалидности. Эти группы зависят от категории жизнедеятельности и указаны в [пункте 7](#) раздела III [приказа Минтруда от 27.08.2019 № 585н](#).

Что должно быть в программе реабилитации инвалида

Программа реабилитации инвалида (далее – ИПР) содержит обязательный раздел о профессиональной реабилитации или абилитации. В этом разделе указывают условия труда и включают:

- профессиональную ориентацию;
- рекомендации по условиям организации обучения;
- содействие в трудоустройстве;
- рекомендации по трудоустройству – доступные виды труда, рекомендуемые условия труда, трудовые функции, выполнение которых затруднено;
- рекомендации по оснащению специального рабочего места для трудоустройства инвалида с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности и производственной адаптации.

ИПР для инвалида имеет рекомендательный характер. Поэтому он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом. Отказ инвалида от выполнения программы освобождает организацию от ответственности за ее невыполнение. Это предусмотрено частями [5, 7](#) статьи 11 [Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ](#).

Если работник-инвалид не предъявил карту ИПР или в ней стоит отметка «не согласен», работодатель вправе не учитывать указанные в данном разделе ограничения. Если же карта ИПР есть и работник согласен с ее содержанием, то она обязательна для работодателя.

Совет

Если сотрудник-инвалид отказался от выполнения рекомендаций программы реабилитации, оформите его отказ в письменной форме. Если возникнет спор, это позволит доказать, что организация свои обязательства перед сотрудником выполнила полностью.

Ситуация

При каких условиях инвалида можно принять на работу с вредными условиями труда

Инвалида можно принять на работу с вредными условиями труда только в том случае, если это разрешено индивидуальной программой реабилитации.

Условия труда инвалидов должны соответствовать требованиям индивидуальной программы реабилитации ([ст. 23 Федерального закона № 181-ФЗ, п. 3.3 СП 2.2.3670-20](#)).

Также закон устанавливает особые условия и гарантии труда для инвалидов:

- сокращенная продолжительность рабочего времени – для инвалидов 1-й и 2-й групп не более 35 часов в неделю;
- привлечение к сверхурочной работе и работе в выходные, праздничные дни и в ночное время – с письменного согласия работника ([ст. 96, 99, 113 ТК](#));
- удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск – не менее 30 календарных дней ([ст. 23 Закона № 181-ФЗ](#)).

Обязательный отпуск без сохранения заработной платы по требованию работника до 60 календарных дней в году ([ст. 128 ТК](#)). Если индивидуальная программа реабилитации запрещает инвалиду работать во вредных условиях труда, поступайте так. Работодатель обязан не допускать сотрудника к исполнению им трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний ([ст. 214 ТК](#)). При нарушении данной нормы работодатель может быть привлечен к административной ответственности ([п. 3 ст. 5.27.1 КоАП](#)).

Ситуация

Что означает запись в индивидуальной программе реабилитации инвалида III группы: «Доступен труд по профессии с уменьшением объема производственной деятельности»

Такая запись означает, что сотруднику нужно установить режим неполного рабочего времени, уменьшить продолжительность трудового дня.

Как определить, насколько нужно уменьшить нагрузку, ни в законе, ни в ИПР не сказано. Например, сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю только для инвалидов I и II групп ([ст. 92 ТК](#)). Поэтому с инвалидом III группы продолжительность работы можно оговорить индивидуально. Это может быть как 7,5 часа в день, так и 4 часа.

Ситуация

Какая ответственность грозит работодателю за невыполнение индивидуальной программы реабилитации, при условии, что работник не заявлял об отказе от нее

За отказ работодателя выполнять ИПР грозит наказание ([ч. 1 ст. 5.27 КоАП](#)):

- для должностных лиц – предупреждение или штраф от 1000 до 5000 руб.;
- для индивидуальных предпринимателей – штраф от 1000 до 5000 руб.;
- для организаций – штраф от 30 000 до 50 000 руб.

Повторное нарушение по данной статье грозит ([ч. 4 ст. 5.27 КоАП](#)):

- должностным лицам – штрафом от 10 000 до 20 000 руб. или дисквалификацией на срок от одного года до трех лет;
- индивидуальным предпринимателям – штрафом от 10 000 до 20 000 руб.;
- организациям – штрафом от 50 000 до 70 000 руб.

Ситуация

Должен ли работник предъявлять индивидуальную программу реабилитации при приеме на работу

Нет, не должен.

В перечне документов, которые необходимо предъявить при приеме на работу, не указаны документы об инвалидности ([ч. 1 ст. 65 ТК](#)). Поэтому работодатель вправе запросить у сотрудника документы о состоянии здоровья, если это следует из специфики работы или в связи с обязательным предварительным медосмотром.

В остальных случаях сотрудник сам решает, предоставлять работодателю информацию о своей инвалидности или нет.

Ситуация

Что делать, если визуально видно, что сотрудник, который претендует на работу, инвалид, но он утверждает, что здоров. По профессии, на которую он претендует, медосмотр не проводят

Если визуально нельзя установить, что человек – инвалид, то узнать, что у него есть инвалидность, невозможно без специальных документов.

Работодатель не может требовать от работника дополнительных документов, кроме тех, которые необходимы для заключения трудового договора. Такой вывод можно сделать из частей [1](#) и [2](#) статьи 65 Трудового кодекса и [части 7](#) статьи 11 Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ. Диагноз работника не вправе разглашать и медицинские организации ([ч. 4 ст. 13 Закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ](#)).

Вы можете уведомить работника в произвольной форме, что без подтверждающих документов об инвалидности ему не будут назначаться компенсации и льготы. Работодатель вправе не предоставлять [льготы и компенсации](#), пока не получит документы об инвалидности.

Работник может подтвердить инвалидность документально:

- справкой медико-социальной экспертизы, в которой указывают группу инвалидности и степень ограничения способности к трудовой деятельности. [Форма справки](#) утверждена [приказом Минздрава от 24.11.2010 № 1031н](#);
- индивидуальной программой реабилитации инвалида (ИПР). [Форма ИПР](#) утверждена [приказом Минтруда от 13.06.2017 № 486н](#).

Как организовать специальное рабочее место инвалида

Создайте инвалидам условия труда с помощью [СП 2.2.3670-20](#), [индивидуальной программы реабилитации](#) и [Требований к рабочим местам](#), которые утверждены приказом Минтруда от 19.11.2013 № 685н ([ст. 216.1](#), [ч. 2 ст. 209](#) ТК).

Рабочее место инвалида не должно мешать работе других сотрудников (п. [1](#) и [2](#) основных требований, утв. [приказом Минтруда от 19.11.2013 № 685н](#)).

При организации специальных рабочих мест инвалидам учтите:

- вид деятельности организации и специфику требований охраны труда инвалидов в ней;
- профессию;

- характер выполняемых работ;
- степень (группу) инвалидности;
- характер функциональных нарушений и ограничений способности к труду;
- специфику конкретного рабочего места;
- механизацию и автоматизацию производственного процесса;
- иные объективные факторы.

Оборудуйте специальное рабочее место индивидуально для инвалида либо для группы инвалидов, если у них однотипные нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности.

Пример

Пример оборудования специального рабочего места инвалида в зависимости от заболевания

Рабочее место для инвалида по зрению оборудуйте видеоувеличителями, лупами, адаптированными дисплеями, принтерами для печати крупным шрифтом, средствами для письма, выполненными шрифтом Брайля, звукозаписывающей и звуковоспроизводящей аппаратурой.

Для инвалидов по слуху на рабочих местах предусмотрите использование звукоусиливающей аппаратуры, громкоговорящих телефонов. Примените визуальные индикаторы, которые преобразуют звуковые сигналы в световые, речевые сигналы – в текстовую бегущую строку.

Для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата предусмотрите пространство для подъезда и разворота кресла-коляски около рабочего места. Установите специальный стол, элементы которого изменяют высоту и наклон рабочей поверхности. В случае необходимости рабочее место оборудуют специальным сиденьем, которое обеспечит компенсацию усилия при вставании, а также специальными приспособлениями для захвата и удержания предметов и деталей.

Проанализируйте потребности инвалида на основе ИПР, чтобы оборудовать специальные рабочие места инвалидов. Учтите характер труда инвалида, технологические, психологические и метеорологические особенности на его рабочем месте. Составьте перечень мероприятий и используйте перечень основного оборудования, чтобы оснастить рабочие места для инвалидов. При необходимости приобретите, смонтируйте и настройте технологическое оборудование, оснастку, инструменты и вспомогательное оборудование.

В зависимости от вида деятельности работодателя следуйте требованиям подзаконных актов к эргономике рабочего места инвалида и его организации, в частности строительных правил (например, СП 35-104-2001, одобренных [постановлением Госстроя от 16.07.2001 № 69](#)), санитарных правил (например, [СП 2.2.3670-20](#)).

Ситуация

Что делать, если на рабочих местах инвалидов есть превышение шума и вибрации

Если на рабочих местах инвалидов есть превышение уровня шума и вибрации, то защитите работников с помощью звукопоглотителей. Такие звукопоглотители бывают кулисного типа, звукопоглощающие экраны или штучные звукопоглотители в виде призмы или шара. Штучные звукопоглотители подвесьте вблизи источника шума.

В офисах уровень шума снижайте при помощи звукопоглощающей облицовки стен, акустических потолков, коврового покрытия полов, а также книжных шкафов и стеллажей, изолирующих рабочее место инвалида ([п. 3–10 Основных требований к оснащению рабочих мест](#), утв. [приказом Минтруда от 19.11.2013 № 685н](#)).

Ситуация

Могут ли привлечь к ответственности работодателя, если специальное место для инвалида не организовали. Сотрудник при приеме на работу не сообщил о своей инвалидности. По профессии сотрудника обязательный медосмотр не проводят

Нет, надзорные органы не могут привлечь работодателя к ответственности, если работник сам скрыл свою инвалидность.

Если видно, что работник – инвалид, то работодателю следует предложить работнику представить документы, подтверждающие инвалидность. Если работник откажется, то работодатель не несет ответственности за непредставление работнику льгот для инвалидов, в том числе за отсутствие организованного специального рабочего места.

Такой вывод следует из совокупности положений статей [92](#), [94](#), [96](#), [99](#), [113](#), [128](#) Трудового кодекса, статей [11](#), [23](#) Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ.

Ситуация

Должен ли работодатель оборудовать специальные рабочие места для инвалидов за свой счет

Да, работодатель должен оборудовать специальные рабочие места на свои средства, но их можно возместить. Для этого необходимо обратиться в службу занятости. Сумма возмещения зависит от группы инвалидности работника, для которого создают конкретное рабочее место.

Ситуация

Получит ли работодатель какие-либо преимущества, если примет на работу инвалида

Организация, в которой заняты работники-инвалиды, получает преимущества:

1. Все расходы на доплаты инвалидам по законодательству РФ включают в расходы на оплату труда и учитывают при определении налогооблагаемой прибыли ([п. 23 ст. 255 НК](#)).
2. Право уплачивать страховые взносы с зарплаты инвалидов 1-й, 2-й и 3-й групп в размере 60 процентов страхового тарифа.

Если в организации инвалидов более 50 процентов по отношению ко всем работникам, работодатель платит 60 процентов страхового тарифа с зарплаты всех сотрудников, в том числе неинвалидов.

Какие льготы предусмотрены для сотрудников-инвалидов

Для сотрудников-инвалидов предусмотрены дополнительные льготы:

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени – для инвалидов 1-й и 2-й групп не более 35 часов в неделю.
2. Привлечение к сверхурочной работе и работе в выходные, праздничные дни и в ночное время – с письменного согласия работника (ст. [96](#), [99](#), [113 ТК](#)).
3. Удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск – не менее 30 календарных дней ([ст. 23 Закона № 181-ФЗ](#)).
4. Обязательный отпуск без сохранения зарплаты по требованию работника до 60 календарных дней в году ([ст. 128 ТК](#)).

Какая ответственность грозит работодателю, если он нарушит правила охраны труда в отношении инвалида

Инспекция труда расценит как дискриминацию инвалида, если работодатель:

- не провел мероприятия по ИПР;
- не организовал [специальное рабочее место](#);
- отказал в переводе на другую работу в соответствии с ИПР.

Это указано в [пункте 3](#) приказа Минтруда от 09.11.2017 № 777.

За дискриминацию предприятие оштрафуют на 100 000 руб. ([ст. 5.62 КоАП](#)).

Если работодатель не обеспечит для инвалида работу с соблюдением санитарных норм, то сотрудники Роспотребнадзора оштрафуют:

- должностное лицо – на сумму от 500 до 1000 руб.;
- организацию – от 10 000 до 20 000 руб.;
- предпринимателя – от 500 до 1000 руб.

Кроме того, Роспотребнадзор вправе за несоблюдение работодателем санитарных норм приостановить его деятельность на срок до 90 суток.

Такой порядок предусмотрен [статьей 6.3](#) и [частью 1](#) статьи 23.13 Кодекса об административных правонарушениях.

© Материал из Справочной системы «Охрана труда»

<https://vip.1otruda.ru>

Дата копирования: 24.04.2023