

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3 С.П. ГВАРДЕЙСКОЕ»**  
**НАДТЕРЕЧНОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

<b><u>ПРИНЯТО</u></b>	<b><u>УТВЕРЖДЕНО</u></b>
на педагогическом совете  (протокол № 3 от «16» сентябрь 2025 г.)	приказом МБОУ «СОШ № 3 с.п. Гвардейское»  от 16.09.2025 г. № _49/1____  Директор _____/Раиева М.С-А./

**Положение**  
**об условиях труда для инвалидов по действующему трудовому**  
**законодательству МБОУ СОШ № 3 с.п. Гвардейское»**

Положение об условиях труда для инвалидов, работающих в организации, разработано на основе положений ст.27 Конвенции о правах инвалидов, съ.209 ТК РФ, ст.4, 22 ФЗ от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ, санитарных правил, основными требованиями, утвержденными приказом Минтруда России от 19 ноября 2013г. № 685н.

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

**1. Общие положения**

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (статьи 92, 94, 96, 99, 113, 128, 179, 224);
- Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (статья 23);
- Методические рекомендации для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в т.ч. по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций (приказ Минтруда России от 01.02.2018 № 46);
- Методические рекомендации по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности (приказ Минтруда России от 04.08.2014 № 515).

Работодатель обязан создавать для инвалидов необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида (далее – «ИПРА инвалида»). Таким образом, условия труда на рабочих местах инвалидов должны соответствовать ИПРА инвалида, разрабатываемой органами медико-социальной экспертизы.

**2. Прием на работу и режим рабочего времени инвалидов**

2.1. 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.

2.2. Инвалидам (**только I и II групп**) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

2.3. Для инвалидов (**всех групп**) продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать продолжительность, установленную медицинским заключением, содержащимся в

ИПРА инвалида (в случае, если такая продолжительность указана в конкретной ИПРА инвалида).

2.4. Привлечение инвалидов (**всех групп**) к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены работодателем со своим правом отказаться от такой работы.

2.5. Инвалидам (**всех групп**) предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

2.6. Работающим инвалидам (**всех групп**) работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

2.7. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации предпочтение при оставлении на работе отдается работникам (в т.ч. имеющим инвалидность любой группы), получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам боевых действий по защите Отечества.

### 3. Обустройство рабочего места работника-инвалида

3.1. Противопоказанными для трудоустройства инвалидов (**всех групп**) 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 удлинением рабочего дня).
- 3.2. Показанными условиями труда для трудоустройства инвалидов (**всех групп**) 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).

3.3. Для инвалидов с различными степенями ограничения способности к трудовой деятельности могут быть доступны виды трудовой деятельности в различных классах условий труда в соответствии со степенью вредности и (или) опасности:

а) для инвалидов с 1 степенью ограничения способности к трудовой деятельности могут быть доступны виды трудовой деятельности в оптимальных (1 класс), допустимых (2 класс) или вредных (подкласс 3.1 класса 3) условиях труда.

При этом рекомендации о возможности осуществления видов трудовой деятельности во вредных условиях труда 1 степени (подкласс 3.1 класса 3) должны предоставляться инвалиду с 1 степенью ограничения способности к трудовой деятельности индивидуально в зависимости от

конкретных видов осуществляемой(планируемой) трудовой деятельности;

б) для инвалидов со 2 степенью ограничения способности к трудовой деятельности могут быть доступны виды трудовой деятельности в оптимальных (1 класс) или допустимых (2 класс) условиях труда с частичной помощью других лиц;

в) для инвалидов с 3 степенью ограничения способности к трудовой деятельности при наличии мотивации для продолжения трудовой деятельности и благоприятном трудовом прогнозе могут быть доступны отдельные виды трудовой деятельности в оптимальных (1 класс) условиях труда со значительной помощью других лиц.

3.4. Расстановка оборудования и мебели на рабочих местах инвалидов (**всех групп**) должна обеспечивать безопасность и комфортность труда.

Не допускается размещение постоянных рабочих мест инвалидов (**всех групп**) в подвальных, цокольных этажах, в зданиях без естественного освещения и воздухообмена.

#### **4. 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 ст. 179 ТК 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 п. 8 части 1 ст. 77 ТК РФ (ч. 3 ст. 73 ТК РФ).

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 ст. 77 ТК РФ в связи с невозможностью продолжать работу и 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).