

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Федеральный научно-образовательный центр медико-социальной
экспертизы и реабилитации им. Г.А. Альбрехта»
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Организация сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов

Методические рекомендации



Санкт-Петербург

2024

УДК 364.262:369.316

ББК 60.99+65.240.53

О 64

Организация сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов: Методические рекомендации. Старобина Е.М., Гордиевская Е.О. – СПб: ФГБУ ФНОЦ МСЭ и Р им. Г.А. Альбрехта Минтруда России, ООО «ЦИАЦАН» – СПб – 2024. - 55 с.

ISBN 978-5-6051568-7-1

Методические рекомендации по организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов – нового направления в реабилитации инвалидов, введенного Концепцией развития в Российской Федерации системы комплексной реабилитации и абилитации инвалидов, в том числе детей-инвалидов, на период до 2025 года – включают критерии принятия решений о включении инвалида в сопровождаемую трудовую деятельность, основы организации сопровождаемой трудовой деятельности и наставничества, содержание услуг, предоставляемых в процессе сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов.

Методические материалы подготовлены в ФГБУ «Федеральный научно-образовательный центр медико-социальной экспертизы и реабилитации им. Г.А. Альбрехта» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и предназначены для органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющих полномочия в области содействия занятости населения, органов социальной защиты населения субъекта Российской Федерации и подведомственных им организаций, для работодателей и негосударственных организаций, осуществляющих деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и (или) подбору работников, включая общероссийские, межрегиональные, региональные и местные общественные объединения инвалидов.

Утверждены на ученом совете ФГБУ ФНОЦ МСЭ и Р им. Г.А. Альбрехта Минтруда России 25.01.2014, протокол №1.

ISBN 978-5-6051568-7-1

© Старобина Е.М., Гордиевская Е.О., 2024

© ФГБУ ФНОЦ МСЭ и Р им. Г.А. Альбрехта
Минтруда России, 2024

© ООО «ЦИАЦАН»

Содержание

| | |
|--|----|
| Введение | 4 |
| 1. Критерии принятия решений о включении инвалида в сопровождаемую трудовую деятельность | 5 |
| 2. Организация сопровождаемой трудовой деятельности | 8 |
| 3 Организация наставничества | 14 |
| 4 Услуги, предоставляемые в процессе сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов | 28 |
| Приложения | |
| 1. Нормативная правовая основа организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов | 44 |
| 2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.08.2023 N 652н "Об утверждении порядка организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов" | 47 |
| 3. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.11.2013 N 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций ограничений жизнедеятельности». | 50 |

Введение

Концепцией развития в Российской Федерации системы комплексной реабилитации и абилитации инвалидов, в том числе детей-инвалидов, на период до 2025 года¹, введено новое понятие - сопровождаемая трудовая деятельность, в качестве одного из видов профессиональной реабилитации инвалидов. Федеральным законом от 28 апреля 2023 г. N 137-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»² это понятие было введено в статью 20 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»³. В данной статье сопровождаемая трудовая деятельность инвалидов определяется как трудовая деятельность инвалидов трудоспособного возраста, в том числе на специальных рабочих местах, осуществляемая с помощью других лиц.

Приказом Минтруда России от 9 августа 2023 г. № 652н «Об утверждении порядка организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов» устанавливаются правила организации в субъектах Российской Федерации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов I и II групп трудоспособного возраста. Сопровождаемая трудовая деятельность осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом и предполагает соответствующее оформление трудовых отношений с инвалидом.

Приказ определяет функции органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющих полномочия в области содействия занятости населения, органов социальной защиты населения субъекта Российской Федерации и подведомственных им организаций, работодателей и негосударственных организаций, осуществляющих деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и (или) подбору работников, включая общероссийские, межрегиональные, региональные и местные общественные объединения инвалидов при организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов и предоставляемые ими услуги. Также определены функции наставников, привлекаемых работодателями в целях сопровождения инвалидов и оказания им помощи при осуществлении трудовой деятельности.

Технология сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов позволяет обеспечить трудоустройство инвалидов I и II групп трудоспособного возраста в соответствии с трудовым кодексом с постоянной персональной помощью и сопровождением при осуществлении им трудовой деятельности. Технология сопровождаемой трудовой деятельности реализуется в том числе в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения.

¹ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 18.12.2021 г. № 3711-р «Об утверждении Концепции развития в Российской Федерации системы комплексной реабилитации и абилитации инвалидов, в том числе детей-инвалидов, на период до 2025 года».

² Федеральный закон от 28 апреля 2023 г. N 137-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

³ Федеральный закон от 24 ноября 1995 года N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

Задачами сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов являются:

а) соблюдение государственных гарантий права инвалидов на труд, предотвращение дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости»;

б) создание для инвалидов благоприятных условий труда, включая персональную помощь и сопровождение, обеспечение доступности производственных и непроизводственных помещений;

в) создание (адаптация) рабочего места для трудоустройства инвалида с учетом индивидуальных возможностей инвалида и рекомендаций в ИПРА инвалида;

г) подбор инвалидам I и II групп видов труда, доступных для выполнения с персональной помощью других лиц;

г) обеспечение помощи других лиц при освоении и выполнении трудовых функций и адаптации на рабочем месте и в трудовом коллективе.

Методические материалы включают информацию о нормативных основах, критериях принятия решений о включении инвалида в сопровождаемую трудовую деятельность, об основах организации сопровождаемой трудовой деятельности и наставничества, о содержании услуг, предоставляемых в процессе сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов.

Перечень нормативных актов, определяющих организацию сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов представлена в приложении 1.

Методические материалы подготовлены в ФГБУ «Федеральный научно-образовательный центр медико-социальной экспертизы и реабилитации им. Г.А. Альбрехта» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и предназначены для органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в области содействия занятости населения, органов социальной защиты населения субъекта Российской Федерации и подведомственных им организаций, для работодателей и негосударственных организаций, осуществляющих деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и (или) подбору работников, включая общероссийские, межрегиональные, региональные и местные общественные объединения инвалидов.

1. Критерии принятия решений о включении инвалида в сопровождаемую трудовую деятельность

2.

В соответствии с приказом Минтруда России от 9 августа 2023 г. № 652 н «Об утверждении порядка организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов» (приложение 2) возможность организации сопровождаемой трудовой деятельности определяется в отношении инвалидов I и II групп трудоспособного возраста при наличии в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида (далее

- ИПРА) заключения о возможности инвалида осуществлять трудовую деятельность с помощью других лиц, рекомендаций по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида, по производственной адаптации инвалида с учетом оценки ограничений основных категорий жизнедеятельности инвалида и нарушенных функций организма, определенных в ИПРА инвалида.

Для принятия решения о включения инвалида в сопровождаемую трудовую деятельность в ИПРА инвалида (форма ИПРА утверждена приказом Минтруда России от 26 июня 2023 г. № 545н «Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм»), необходимо проанализировать следующую информацию:

Пункт 17.5. Трудовая направленность – есть

Пункт 18. Инвалидность: первая или вторая группа;

Пункт 21. Показания для проведения реабилитационных или абилитационных мероприятий: Перечень ограничений основных категорий жизнедеятельности - 2 (3), способность к трудовой деятельности – 2/3.

Также оценить и использовать для принятия решения следующие рекомендации в ИПРА:

мероприятия по профессиональной реабилитации или абилитации;

профессиональная ориентация – нуждается/не нуждается

содействие в трудоустройстве – нуждается;

даны рекомендации о показанных и противопоказанных видах трудовой деятельности с учетом нарушенных функций организма человека, обусловленных заболеваниями, последствиями травм и дефектами;

рекомендуемые условия труда - трудовая деятельность возможна при значительной помощи других лиц;

даны рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида с учетом нарушенных функций;

даны рекомендации по производственной адаптации – отмечена нуждаемость в социально-психологической и социально-производственной адаптации;

отмечены виды помощи, в которых нуждается инвалид для преодоления барьеров, препятствующих ему в получении услуг на объектах социальной, инженерной и транспортной инфраструктур наравне с другими лицами.

Наиболее востребованы услуги сопровождаемой трудовой деятельности следующими инвалидами:

- инвалидами 1 и 2 группы, имеющими значительно выраженные ограничения в передвижении, в том числе с использованием кресла-коляски;

- инвалидами 1 и 2 группы по зрению – слепыми;
- инвалидами, имеющими одновременно нарушения функций зрения и слуха (слепоглухота);
- инвалидами 1 и 2 группы, имеющим психические расстройства и расстройства поведения, в том числе нарушения интеллекта, расстройства аутистического спектра (РАС).

Инвалидам с *нарушениями функций опорно-двигательного аппарата* при организации сопровождаемой трудовой деятельности необходимо:

оказание содействия в оборудовании рабочего места (обеспечения особой пространственной и временной организации среды, обеспечения безбарьерной архитектурно-пространственной среды);

разработка маршрута передвижения к месту работы и с работы, по территории работодателя;

создание специальных условий труда;

адаптация графика работы и служебных обязанностей под индивидуальные возможности инвалида.

Для инвалидов, *передвигающихся на кресле-коляске*, при организации сопровождаемой трудовой деятельности необходимо сопровождение к месту работы и обратно, по территории работодателя, при посещении туалета, столовой и пр.

Для инвалидов, имеющих *нарушения функций зрения*, при организации сопровождаемой трудовой деятельности необходимо организовать оказание помощи в доступной для них форме при оформлении документов при трудоустройстве, при проведении собеседования с работодателем (при участии тифлопереводчика), а также помощи в оборудовании рабочего места, в ориентировке по территории организации и ознакомлении с посещаемыми местами (кабинет начальника, места совещаний, туалет, столовая).

Инвалидам, имеющим *одновременно нарушения функций зрения и слуха* (слепоглухота), при организации сопровождаемой трудовой деятельности требуется постоянное сопровождение при общении, передвижении, выполнении трудовых функций и самообслуживании.

Инвалиды с *интеллектуальными нарушениями, с расстройствами аутистического спектра (РАС)* при организации сопровождаемой трудовой деятельности нуждаются в оказании помощи на всех этапах трудоустройства и адаптации на рабочем месте:

при оформлении документов при трудоустройстве;

в решении возникающих на рабочем месте коммуникативных проблем (с работодателем, с руководством, с коллегами и пр.);

при освоении и выполнении трудовых функций;

при формировании и освоении маршрута передвижения к месту работы и с работы, по территории работодателя.

Следует учитывать, что инвалиды с перечисленными нарушениями функций организма нуждаются в психологической поддержке при

разрешении личностных проблем, возникающих в процессе формирования трудовой мотивации, трудоустройства и трудовой деятельности (проблемы общения, кризисные ситуации и т.д.).

2. Организация сопровождаемой трудовой деятельности

Индивидуальная помощь инвалидам I и II групп трудоспособного возраста (далее инвалиды) при содействии в трудоустройстве в организации, в которых реализуется сопровождаемая трудовая деятельность, оказывается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим полномочия в области содействия занятости населения в соответствии с пунктом 4 статьи 13.1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее - Закон о занятости) при осуществлении содействия занятости и (или) органами социальной защиты населения субъекта Российской Федерации при оказании соответствующих услуг, в порядке, определяемом указанными органами.

В п. статьи 13.1 Закона о занятости перечислены функции органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего полномочия в области содействия занятости населения, в целях организации сопровождения при содействии занятости инвалидов:

- 1) участвует в подготовке предложений для включения мероприятий по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов в региональную программу содействия занятости населения;
- 2) осуществляет информационное обеспечение работодателей по вопросам сопровождения при содействии занятости инвалидов;
- 3) осуществляет взаимодействие с федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы и работодателями в целях организации сопровождения при содействии занятости инвалидов;
- 4) организует профессиональную ориентацию инвалидов в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования.

Специалисту службы занятости, на которого возлагается организация сопровождения такого соискателя, необходимо провести диагностику его готовности к трудоустройству, оценить его трудовой потенциал с учетом ограничений жизнедеятельности и возможностей при освоении и выполнении трудовых функций и на основе этой оценки разработать индивидуальную программу сопровождения инвалида. Программа индивидуального сопровождения для инвалида составляется на основе индивидуального плана, который учитывает специфику ограничений

жизнедеятельности инвалида, его потребностей, личностных качеств и рекомендации ИПРА⁴.

Индивидуальная помощь инвалидам I и II групп трудоспособного возраста при содействии в трудоустройстве в организациях социальной защиты населения, в которых реализуется сопровождаемая трудовая деятельность, оказывается в порядке, определяемом органами социальной защиты населения субъекта Российской Федерации.

Сопровождение инвалида после его трудоустройства на рабочее место, включая мероприятия по созданию условий для осуществления им трудовой деятельности, ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте, осуществляется наставниками, привлекаемыми работодателями на возмездной основе за счет собственных средств из числа работников и с их согласия или из соответствующих общероссийских, межрегиональных, региональных и местных общественных объединений инвалидов (п.8 статьи 13.1 Закона о занятости).

Помощь инвалидам в формировании пути их передвижения до места работы и обратно осуществляется работодателем или негосударственными организациями, осуществляющими деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и (или) подбору работников, включая общероссийские, межрегиональные, региональные и местные общественные объединения инвалидов, на основании договоров, заключаемых с органами службы занятости (п.6 статьи 13.1 Закона о занятости).

Сопровождаемая трудовая деятельность может быть организована на рабочих местах, предлагаемых работодателями на открытом рынке труда, и на рабочих местах, создаваемых для сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов, в том числе на специализированных предприятиях для труда инвалидов.

Сопровождаемая трудовая деятельность может быть организована также на рабочих местах, создаваемых для сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов, в том числе на специализированных предприятиях для труда инвалидов, в организациях, уполномоченных на реализацию социальной занятости инвалидов органами социальной защиты населения субъекта Российской Федерации при оказании соответствующих услуг, и негосударственными организациями, осуществляющими деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и (или) подбору работников, включая общероссийские, межрегиональные, региональные и местные общественные объединения инвалидов, на основании договоров, заключаемых с органами службы занятости.

⁴ Методическое пособие по предоставлению государственной услуги по организации сопровождения при занятости инвалидов. – URL: <https://zhit-vmeste.ru/gosprogramma-dostupnaya-sreda/normativnye-pravovyye-akty/dokumenty-programmy-dostupnaya-sreda/151368/>

Под сопровождением инвалида при трудоустройстве понимается оказание индивидуальной помощи инвалиду при его трудоустройстве, создание условий для осуществления им трудовой деятельности и ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте, а также формирование пути его передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя.

Заключение трудового договора между работодателем и инвалидом осуществляется на общих основаниях. При заключении трудового договора предъявляются следующие документы: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовая книжка; страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования; документ об образовании (квалификации). В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (статья 65 ТК РФ).

В данной статье ТК РФ отсутствует указание на необходимость предъявления работником документов, подтверждающих факт установления ему инвалидности. Работник-инвалид не может быть привлечен к ответственности за не уведомление работодателя об установлении инвалидности. В то же время работодатель, которому не было известно о факте установления работнику инвалидности в период действия трудового договора, также не несет ответственности за непредставление работнику с инвалидностью гарантий, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Работодатель не имеет права запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции (статья 88 ТК РФ). Вместе с тем при приеме на работу с определенной спецификой (например, работу с вредными и (или) опасными условиями труда, на работу, связанную с движением транспорта) претендент обязан пройти предварительное медицинское обследование и представить документ о состоянии здоровья (статья 213 ТК РФ).

При приеме на работу работник имеет право предъявить документы, подтверждающие его статус инвалида (справка, подтверждающая факт установления инвалидности, ИПРА). Таким сотрудникам, занятым в компаниях любых организационно-правовых форм и видов собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с рекомендациями ИПРА работника.

Работодателю рекомендуется официально зарегистрировать дату предоставления таких сведений, чтобы объяснить при необходимости, почему ранее не были созданы соответствующие условия для этого сотрудника.

Информация, содержащаяся в ИПРА, необходима работодателю для принятия решения о необходимости создания специальных условий труда, оборудования (оснащения) рабочего места (в том числе специального) в соответствии с рекомендациями ИПРА инвалида. Соискатель с инвалидностью может отказаться от полного или частичного выполнения рекомендаций ИПРА на основании письменного заявления с представлением его работодателю.

Трудоустройство граждан, признанных в установленном порядке недееспособными

Право на труд согласно статье 37 Конституции Российской Федерации относится к основным и неотчуждаемым правам человека. Неотчуждаемость основных прав и свобод человека предполагает необходимость их адекватных гарантий, в том числе в отношении лиц, страдающих психическими расстройствами. Каких-либо ограничений в отношении недееспособных лиц, кроме невозможности осуществления права избирать и быть избранными, непосредственно Конституцией Российской Федерации не предусмотрено. Исходя из положений статьи 5 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда).

Положения ТК РФ, непосредственно регулирующие трудовые отношения, не содержат запрета на заключение трудовых договоров с лицами, признанными судом недееспособными. Из положений ТК РФ следует, что недееспособное лицо имеет право быть стороной трудовых правоотношений. Лицо, признанное недееспособным, вправе заключить трудовой договор с согласия своего опекуна. Целесообразно, чтобы в тексте трудового договора было указано, что опекун (организация, исполняющая функции опекуна) не возражает против заключения такого договора (подтверждением факта отсутствия возражений является подпись опекуна в договоре). Лицо, признанное недееспособным, не может заключить трудовой договор, который носит смешанный характер и содержит положения, регулируемые в соответствии с гражданским правом, например, положения о полной материальной ответственности.

Поскольку лица, признанные недееспособными, как правило, являются инвалидами, то условия труда не должны противоречить тем указаниям по условиям труда, которые содержатся в индивидуальной программе реабилитации инвалида (при наличии). Также на такой трудовой договор распространяются все особенности регулирования труда инвалидов (например, сокращённая продолжительность рабочего времени - статья 92 ТК РФ).

Трудовой договор с недееспособным лицом не может быть заключен без его согласия либо противоречить его интересам. Опекун обязан следить

за соблюдением трудовых прав своего подопечного и не допускать их нарушения. Вознаграждение за трудовую деятельность расходуется в порядке, установленном законодательством для расходования имущества подопечного. Если недееспособный гражданин, проживающий в психоневрологическом интернате (далее – ПНИ), желает заключить трудовой договор с самим ПНИ, как работодателем, то в этом случае в целях предотвращения возможного нарушения прав такого гражданина целесообразно, чтобы его интересы при заключении договора представлял не руководитель ПНИ, и не его сотрудник, а другое лицо.

В соответствии с пунктом 8 части 1 статьи 8 Федерального закона от 28.04.2008 № 48-ФЗ «Об опеке и попечительстве» в полномочия органов опеки входит представление законных интересов недееспособных граждан в отношениях с любыми лицами, если действия опекунов по представлению законных интересов подопечных противоречат законодательству Российской Федерации или интересам подопечных либо если опекуны или попечители не осуществляют защиту законных интересов подопечных. Директор ПНИ не может одновременно выступать как работодатель, и в то же время защищать интересы недееспособного работника (во избежание конфликта интересов).

Таким образом, возможен следующий алгоритм трудоустройства недееспособного гражданина в ПНИ: при заключении трудового договора между ПНИ и проживающим в нём недееспособным гражданином директор ПНИ подписывает договор от имени работодателя, недееспособный гражданин самостоятельно подписывает, как работник, а представитель органа опеки расписывается, что он не возражает против заключения такого договора ⁵.

Трудовой договор, подписанный работником и работодателем, является основным документом, регулирующим отношения указанных лиц во всех вопросах, касающихся трудовой деятельности, и содержит:

- предмет трудового договора: указываются должность, на которую принят инвалид; место нахождения рабочего места; условия труда; перечень документов, представленных работником в подтверждение инвалидности; прочие общие сведения;

- рабочее время: длительность рабочей недели должна быть сокращена до 35 ч/неделю для инвалидов 1 и 2 групп, для инвалидов 3 группы ограничений нет. Длительность рабочего дня определяется согласно ИПРА, если по медицинским показаниям гражданину нужно установить меньшую длительность, то работодатель обязан это сделать;

- оплата труда инвалидов 1 и 2 группы производится в полном объеме, несмотря на сокращенную рабочую неделю;

⁵ Трудоустройство граждан, признанных в установленном порядке недееспособными
https://upch.nso.ru/sites/upch.nso.ru/wodby_files/files/page_521/trudoustroystvo_nedeeposobnyh_grazhdan.pdf?yclid=lozmmw91orz503648171

- сверхурочная работа (при необходимости в договоре это нужно указать): инвалид может работать сверхурочно, если он предоставил письменное согласие и сверхурочные часы не противопоказаны ему по состоянию здоровья. Кроме того, инвалида нужно под роспись ознакомить с возможностью отказа от такой работы;

- работа в выходные и праздничные дни: также нужно включить в договор, если такая работа предусматривается должностью, на которую принимается инвалид. Условия привлечения к подобной деятельности аналогичны условиям, описанные для сверхурочной работы;

- оплачиваемый отпуск: работодатель обязан предоставлять за каждый отработанный год 30 календарных дней (плюс дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня, в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней) отпуска с выплатой отпускных. Внутренним актом можно эту длительность увеличить. Инвалиды-чернобыльцы вправе потребовать дополнительные 15 оплачиваемых отпускных дней;

- неоплачиваемый отпуск: в течение года инвалид может воспользоваться отпуском без оплаты до 60 календарных дней в любое нужное ему время. Работодатель не может отказать в его предоставлении;

- рабочее место создается с необходимым оборудованием и технической оснащенностью в зависимости от характера труда, группы и причины инвалидности работника в соответствии с рекомендациями ИПРА инвалида.

Мероприятия, которые проводит работодатель при приеме на работу инвалида, включают:

- подготовку не только рабочего места, но и доступа к нему в рамках здания и прилегающей к нему территории, где осуществляется трудовая деятельность человека с инвалидностью (при необходимости);

- формирование с учетом потребности инвалида пути передвижения до места работы и обратно (при необходимости);

- создание специальных условий труда: внесение изменений в правила внутреннего распорядка, режим (график) работы и др. (при необходимости);

- психологическую подготовку трудового коллектива к выходу на работу человека с инвалидностью.

Работодатель должен ознакомить инвалида с картой специальной оценки условий труда должности, которую планирует замещать инвалид. Условия труда обозначенные в карте должны быть указаны и в трудовом договоре.

При наличии потребности инвалиду оказывается помощь при формировании и освоении доступного для него маршрута передвижения до места работы и обратно: информация о движении общественного транспорта, расположении ближайших автобусных остановок, пути безопасного следования к ним и др.

3. Организация наставничества

В целях сопровождения инвалида и оказания помощи при осуществлении им трудовой деятельности работодатель вправе привлекать наставника из числа работников и, с их согласия, или привлечь наставника из организации, указанной в пункте 8 статьи 13.1 Закона о занятости – «на возмездной основе за счет собственных средств могут привлекаться в качестве наставников в том числе работники соответствующих общероссийских, межрегиональных, региональных и местных общественных объединений инвалидов».

При организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов на специализированных предприятиях, в организациях, уполномоченных на реализацию социальной занятости, функции наставника могут также предоставляться организациями, определенными пунктом 8 статьи 13.1 Закона о занятости - «на возмездной основе за счет собственных средств могут привлекаться в качестве наставников в том числе работники соответствующих общероссийских, межрегиональных, региональных и местных общественных объединений инвалидов».

Работодатель, принимая решение о возложении на работника функции наставничества при трудоустройстве инвалида должен заручиться согласием работника на исполнение дополнительной функции, издать приказ с указанием периода сопровождения, размера оплаты за наставничество, а также подписать дополнительное соглашение к трудовому договору работника-наставника о возложении на него обязанностей по наставничеству.

В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.08.2023 № 652н наставник осуществляет следующие функции:

а) формирует и оказывает помощь инвалиду в освоении доступного маршрута передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя, либо принимает участие в данном виде помощи;

б) оказывает помощь инвалиду при освоении трудовых (профессиональных) навыков, адаптации на рабочем месте, выполнении функциональных обязанностей;

в) содействует социальной адаптации инвалида в трудовом коллективе, оказывает сопровождение социального взаимодействия;

г) сопровождает инвалида при проведении инструктажей по охране труда, мерам пожарной безопасности и антитеррористической защищенности;

д) содействует ознакомлению инвалида с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, и иными документами;

е) способствует формированию у инвалида навыков и правил служебного поведения и дисциплинированности;

ж) оказывает персональную помощь инвалиду в передвижении, в получении информации, в ориентации и коммуникации, в самообслуживании;

з) взаимодействует с работодателем при предоставлении рабочего места инвалиду, вносит работодателю предложения по вопросам, связанным с созданием инвалиду условий доступности рабочего места и его дополнительного оснащения с учетом имеющихся у инвалида ограничений основных категорий жизнедеятельности и нарушений функций организма, контролирует обеспеченность инвалида соответствующим рабочим местом и оборудованием, необходимым для выполнения трудовых обязанностей, контролирует созданные для инвалида показанные в соответствии с ИПРА инвалида условия труда, способствует его ознакомлению с картой специальной оценки условий труда должности, которую планирует замещать или замещает инвалид.

Наставник разрабатывает план работы с инвалидом, в который включаются все основные направления работы наставника по организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалида.

Содержание основных функций наставника

Формирование и оказание помощи инвалиду в освоении доступного маршрута передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя осуществляется в зависимости от нарушений функций организма, имеющихся у инвалида: инвалиды, передвигающиеся на креслах-колясках, инвалиды с нарушениями опорно-двигательного аппарата, инвалиды с нарушениями зрения, инвалиды с нарушениями слуха, инвалиды с нарушениями интеллекта.

Формирование маршрута с учетом пути следования включает⁶:

определение возможности использования прямого маршрута;

при отсутствии прямого маршрута - подбор маршрута с пересадками;

на построенном маршруте анализ наличия транспорта, адаптированного под нужды пользователя;

вывод для пользователя информации о маршруте следования и времени (расписании) движения адаптированного транспорта;

при отсутствии на маршруте или его части возможности перемещения на адаптированном транспорте выбор другого варианта передвижения – на неадаптированном (с показом оповещения) транспорте или построение маршрута до более отдаленной остановки адаптированного транспорта с построением маршрута движения.

Возможные недочеты в маршрутизации:

для использования методики формирования маршрута для людей с инвалидностью необходимы данные о маршруте и времени движения

⁶ Методика построения маршрута для людей с ограниченными возможностями. – URL: <https://depsr.admhmao.ru/upload/iblock/120/metodika-razrabotki-postroeniya-marshruta-dlya-invalidov.pdf>

адаптированного транспорта, сведения о наличии такого транспорта и графике его движения;

при построении маршрута от пункта А до пункта В, независимо от использования адаптированного транспорта, с учетом всех критериев отбора в соответствии с возможностями пользователя, самый доступный маршрут может быть построен очень длинным (или даже петляющим);

данные о дорожных покрытиях (наличие тактильной плитки, угол наклона пандуса и т.д.) должны поддерживаться только в актуальном состоянии.

В противном случае, гарантировать доступность проложенного маршрута для граждан с инвалидностью, в соответствии с их ограничениями, не будет представляться возможным.

Методика построения маршрута от пункта А до пункта В рассматривается как прокладывание маршрута вдоль дороги, на следующем этапе – движение вне дорог (дворы и т.д.). Схема должна учитывать несколько вариантов маршрута с учетом доступности объектов, встречающихся на пути. На каждый недоступный для выбранной категории объект должен быть создан альтернативный маршрут.

Маршрут по территории работодателя работнику-инвалиду следует проложить так, чтобы ему было удобно, быстро и безопасно (без потенциальной угрозы нанесения вреда здоровью) добираться до своего рабочего места, чтобы для него были доступны при этом санитарно-технические помещения, места приема пищи и т.п.

Самый простой и эффективный способ - вместе с работником пройти весь путь по маршрутам, которыми тот будет пользоваться в течение рабочего дня и учесть его личные замечания и предложения по данному вопросу.

Аналогично следует поступать не только при определении наиболее приемлемого места расположения рабочего места внутри зданий и помещений, но и при определении пути следования по территории работодателя, по которой предполагается, что также будет перемещаться работник-инвалид (чтобы непосредственно добраться до рабочего места или выполняя свои должностные обязанности).

Иногда, выполняя такую работу, можно прийти к выводу, что первоначальное место нахождения рабочего места инвалида необходимо изменить (перенести, например, ближе к входу или санузелу, или если место приема пищи не доступно такому работнику, то установить непосредственно на его рабочем месте чайник, микроволновую печь и т.п.).

При оказании помощи инвалиду при освоении трудовых (профессиональных) навыков, адаптации на рабочем месте, выполнении функциональных обязанностей наставник:

– разъясняет инвалиду обязанности, вытекающие из технологической документации, инструкции по охране труда, должностной инструкции (при ее наличии);

– консультирует инвалида по освоению практических навыков исполнения трудовых обязанностей.

В процессе адаптации на рабочем месте инвалиду необходимо ознакомиться с профессиональными аспектами работы: должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, технологической документацией, используемой на рабочем месте, стандартами работы, нормами и нормативами и пр.;

Наставник должен владеть всеми компетенциями работника, необходимыми на рабочем месте инвалида. Сначала он показывает необходимые рабочие операции, затем выполняет их совместно с инвалидом, постепенно снижая сопровождение. В процессе освоения практических навыков может быть уточнен функционал работника-инвалида с учетом особенностей имеющихся у него нарушений функций и ограничений жизнедеятельности.

Также могут быть внесены изменения в режим (график) работы, правила внутреннего распорядка:

- например, работник пользуется общественным транспортом, но в силу особенностей своего заболевания не может ездить на работу в часы-пик. Решением проблемы может стать изменение рабочего графика или организация доставки сотрудника служебным транспортом;

- некоторые инвалиды нуждаются в четком и стабильном графике работы, который должен включать в себя специальные перерывы для контроля своего состояния здоровья (например, для контроля уровня сахара в крови или уровня артериального давления), приема пищи и др.

Нуждаемость в дополнительных перерывах может быть рекомендована учреждением МСЭ в ИПРА инвалидам с целью обеспечения возможности:

а) дополнительного отдыха при невозможности осуществления непрерывной трудовой и профессиональной деятельности в течение рабочей смены с установленными общим графиком перерывами в связи с нарушениями функций организма;

б) приема лекарственных препаратов, в том числе в инъекционной форме;

в) соблюдения специальной диеты;

г) замены отдельных видов технических средств реабилитации (абсорбирующее белье, специальные средства при нарушении функции выделения и т.д.) и осуществления гигиенических процедур;

д) с иными целями, связанными с состоянием здоровья инвалида.

Содействие социальной адаптации инвалида в трудовом коллективе, сопровождение социального взаимодействия осуществляется с учетом того, что процесс адаптации имеет четыре аспекта: психофизиологический; профессиональный; социально-психологический (знакомство с

коллективом); организационный (ознакомление с самой компанией)⁷. Для работников с инвалидностью также важно учитывать все эти аспекты.

Организационная адаптация. Успешная деятельность на новом рабочем месте возможна лишь тогда, когда человек знает все о своей компании: историю, задачи, цели, перспективы развития, ее достижения и т.п. Важно иметь представление о ее структуре, управленцах, ответы на жизненные вопросы: "Где находится отдел кадров, столовая, служебная парковка?", "К кому обратиться с вопросами по трудовой деятельности?" и т. д.

Социально-психологическая адаптация на рабочем месте предполагает знакомство с коллективом, нормами корпоративной культуры, установление межличностной и деловой коммуникации, вливание в неформальные группы. Новичок не только знакомится с новыми нормами поведения, он должен уже начать следовать им, в то время как коллектив относится к нему настороженно, оценивает его, составляет мнение. Поэтому для большинства эта адаптация является самой трудной.

Профессиональная адаптация на рабочем месте включает освоение трудовых функций, знакомство со спецификой работы. Может быть выделен "ученический" период.

Психофизическая адаптация на рабочем месте предполагает перестраивание своего организма, привычек к новому режиму труда и отдыха. Сюда же относится приспособление к новому рабочему месту, комнатам отдыха и гигиены, к маршруту на работу.

В качестве методов содействия социальной адаптации инвалида к трудовой деятельности на рабочем месте, наставник может применять следующие методы:

- информирование работника о корпоративной культуре, о порядках социального взаимодействия на предприятии в организации, правилах и требованиях к работнику, в том числе, во взаимоотношении в коллективе, с сотрудниками, с начальством и т.п.;

- методы организации и поддержки совместной деятельности (организация, контроль и меры поддержки во взаимодействии с коллегами при решении производственных задач);

- воспитательно-педагогические методы в пределах компетенций, с элементами консультации по трудно разрешаемым вопросам и проблемам, способствующие нормализации поведения при микросоциальной работе, при групповой и индивидуальной работе;

- социально-педагогические методы, включающие комплекс различных воспитательных мероприятий: групповые собрания, беседы, дискуссии, диспуты по актуальным и жизненно-важным вопросам,

⁷ BusinessMan.ru: <https://businessman.ru/adaptatsiya-na-rabochem-meste-vidyi-sposobyi-eriodyi.html?ysclid=lot26mpzav291771933>

поощрения за проявление позитивной трудовой и социальной активности в коллективе;

- социально-культурные методы через приобщение индивидов к социокультурному контексту и традициям, существующим на предприятии/ в организации. К социально-культурным методам относятся: просветительская работа, клубная работа, культурно-массовые мероприятия;

- медико-социальные методы, в пределах компетенций, нацеленные на поддержание здоровья и реализующиеся при помощи оздоровительных мероприятий: перерывы в работе, оздоровительная физкультура, пропаганда здорового образа жизни;

- методы проектирования и прогнозирования, применяемые в виде моделирования и экстраполяции событий в работе с коллективом для выявления и обозначения возможных проблем, в том числе – в плане межличностных коммуникаций, толерантного отношения и разработки соответствующих программ по их предотвращению и решению;

- методы посредничества и разрешения конфликтов, нацеленные на установление взаимосвязи между специалистами, объектом работы, различными организациями и специалистами, их представляющими (в случае необходимости).

Сопровождение инвалида при проведении инструктажей по охране труда, мерам пожарной безопасности и антитеррористической защищенности, содействие ознакомлению инвалида с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, и иными документами осуществляется наставником с учетом имеющихся у инвалида нарушений функций организма. При нарушениях зрения и слуха должна быть обеспечена соответствующая доступная наглядность, при нарушениях интеллекта – инструктаж должен проводиться простым («ясным») языком возможно с привлечением средств альтернативной и дополнительной коммуникации с использованием понятной наглядности.

Содействие формированию у инвалида навыков и правил служебного поведения и дисциплинированности может осуществляться наставником с использованием следующих методов:

- воспитание сознательного отношения к соблюдению установленных в организации правил поведения, внутреннего распорядка, поддержания порядка на рабочем месте, путем разъяснений и на основании личного примера и примера дисциплинированных успешных коллег;

- выработка умений и навыков дисциплинированного поведения на основе акцентирования внимания на культуре поведения и взаимоотношений, понимании правил поведения и своих обязанностей, внутреннем стремлении к их добросовестному выполнению и способности преодолевать различные препятствия, которые возникают на этом пути; в отдельных случаях возможно применение авторитарного подхода, не исключаящего контроль за подчинением твердо установленному порядку,

требований к соблюдению дисциплинарных обязательств и конкретных требований;

- использование общественного мнения коллектива в процессе формирования у наставляемых дисциплинированности и культуры поведения. Общественное воздействие в этих случаях должно выступать как коллективное осуждение недисциплинированности и в то же время указывать пути к улучшению поведения;

- индивидуальная работа с наставляемыми, предполагающая необходимость внимательного изучения поведения сотрудника, выявления отклонений от норм и правил дисциплины, а также выяснения причин этих отклонений. Нужно иметь в виду, что в основе склонности к нарушению порядка могут лежать различные причины: расцениваемое как неблагоприятное положение среди коллег, потеря интереса к работе, в том числе – в связи с плохим пониманием задач, способов решения производственных проблем, неблагоприятным самочувствием и т.п. Во всех этих случаях возникает необходимость в индивидуальной работе и оказании помощи. Положительную роль здесь могут сыграть душевная беседа, внушение, товарищеский совет, совместное обсуждение путей улучшения поведения и т.д.

Оказание персональной помощи инвалиду в передвижении, в получении информации, в ориентации и коммуникации, в самообслуживании осуществляется наставником с использованием следующих видов сопровождения и персональной помощи с учетом конкретных потребностей инвалида:

- при передвижении:

- помощь инвалиду, имеющему выраженные, значительно выраженные ограничения в передвижении, в том числе с нарушением зрения, по территории предприятия, организации, при выполнении служебных обязанностей, при входе и выходе, в том числе с использованием кресла-коляски;

- оказание необходимой технической помощи инвалидам по преодолению имеющихся препятствий на территории предприятия, организации;

- формирование и оказание помощь инвалиду в освоении доступного маршрута передвижения до места работы и на территории работодателя;

- при получении информации (в особенности в персональной помощи нуждаются инвалиды с нарушением зрения, слуха и с интеллектуальными нарушениями):

- в получении информации в доступном виде;

- в передаче информации в доступном виде;

- в уяснении порядка предоставления и получения услуги;

- в оформлении документов;

- при ориентации (в особенности в персональной помощи нуждаются инвалиды с нарушением зрения и с интеллектуальными

нарушениями):

- при ориентации в пространстве: на территории предприятия, организации, в рабочих помещениях;

- в процессе выполнения трудовых обязанностей;

- при коммуникации:

- содействие межличностной коммуникации инвалидов, в том числе инвалидов с сочетанной патологией по зрению и слуху (слепоглухими), включая помощь во вступлении в общение, в следовании установленным нормам и правилам общения, в донесении собеседнику той информации, которую нужно донести, в процессе формальных взаимоотношений в различных службах;

- в процессе формальных взаимоотношений с руководством, с работниками отдела кадров и бухгалтерии и пр.;

- помощь в общении с использованием средств связи;

- обеспечение этических и деонтологических норм взаимодействия коллег с инвалидами;

- оказание содействия в технической помощи в обеспечении коммуникации, в том числе с использованием коммуникативных устройств, планшетов, средств альтернативной и дополнительной коммуникации;

- при самообслуживании

- персональная помощь в осуществлении самообслуживания, в выполнении гигиенических процедур, в одевании/ раздевании, при посещении туалета, в приеме пищи.

Взаимодействие с работодателем осуществляется наставником при предоставлении рабочего места инвалиду, в процессе внесения работодателю предложения по вопросам, связанным с созданием инвалиду условий доступности рабочего места и его дополнительного оснащения с учетом имеющихся у инвалида ограничений основных категорий жизнедеятельности и нарушений функций организма, контроля обеспеченности инвалида соответствующим рабочим местом и оборудованием, необходимым для выполнения трудовых обязанностей, контроля созданных для инвалида показанных в соответствии с ИПРА инвалида условий труда, содействия его ознакомлению с картой специальной оценки условий труда должности, которую планирует замещать или замещает инвалид.

Условия доступности рабочего места

Статьей 23 «Условия труда инвалидов» Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с ИПРА инвалида. Рекомендации о доступности видов трудовой деятельности в тех или иных условиях труда предоставляются учреждением МСЭ детям-инвалидам с 14

лет, имеющим желание вступить в трудовые отношения или работающим, и неработающим или работающим инвалидам старше 18 лет.

Доступность рабочих мест для инвалидов обеспечивается устранением или преобразованием элементов производственной среды, которые могут являться барьерами на путях передвижения инвалидов к местам приложения их труда; информативной оснащённостью путей передвижения инвалидов до места приложения труда и на рабочем месте; объёмно-планировочной структурой производственного здания [требования к зданиям, основным и вспомогательным помещениям, включая помещения социально-бытового назначения, для пассивного и активного отдыха, в том числе спорт, пункты питания, медицинские пункты, кабинеты социально-трудовой ориентации и учебные классы, кабинет переводчика жестового языка (на предприятиях, использующих труд инвалидов по слуху), рабочие места (рабочая зона) для инвалидов] в соответствии с СП 136.13330.2012 (с изменениями от 27.12.2022), СП 59.13330.2020 «СНиП 35-01-2001 Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения».

Безопасность рабочего места инвалида обеспечивается специальными защитными приспособлениями, входящими в набор его оборудования, а также созданием условий для своевременной эвакуации инвалида в экстремальных случаях, например при пожарной опасности, в соответствии с требованиями, установленными в СП 1.13130.2020 Системы противопожарной защиты. Эвакуационные пути и выход.

В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда. Вредные и (или) опасные факторы производственной среды подразделяются на физические, химические и биологические. К вредным и (или) опасным факторам трудового процесса относятся тяжесть трудового процесса и напряжённость трудового процесса.

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.

Для всех инвалидов независимо от имеющихся у них стойких нарушений функций организма и ограничения основных категорий жизнедеятельности должны быть исключены 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.

Для всех инвалидов должны быть созданы оптимальные или 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, а также предусмотрены работы 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), работа, не связанная со значительными перемещениями (переходами), а также рабочее место, соответствующее эргономическим требованиям.

В соответствии с приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению (в ред. от 27.04.2020 № 213н) отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда по тяжести трудового процесса осуществляется по следующим показателям:

- 1) физическая динамическая нагрузка;
- 2) масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную;
- 3) стереотипные рабочие движения;
- 4) статическая нагрузка;
- 5) рабочая поза;
- 6) наклоны корпуса;
- 7) перемещение в пространстве.

Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда по напряженности трудового процесса осуществляется по следующим показателям:

1) плотность сигналов и сообщений (световых, звуковых) в среднем за 1 час работы, поступающих как со специальных устройств (видеотерминалов, сигнальных устройств, шкал приборов), так и при речевом сообщении, в том числе по средствам связи;

2) число производственных объектов одновременного наблюдения;

3) работа с оптическими приборами (% времени смены);

4) нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю);

5) монотонность нагрузок (число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или в многократно повторяющихся операциях; время активных действий; монотонность производственной обстановки).

Общие требования к доступности и безопасности труда инвалидов с учетом нарушений функций их организма изложены в ГОСТ Р 57958-2017 «Реабилитация инвалидов. Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности».

При трудоустройстве инвалида необходимо учитывать вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, влияющие на здоровье инвалида; наличие патологии, ограничивающей работу в отдельных отраслях пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений и др.; нарушенные функции организма и профессиональные навыки инвалидов, с ориентацией на приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.12.2020 № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н (ред. от 01.02.2022) «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

Согласно положениям подпунктов 2 и 3 пункта 2 статьи 46 ФЗ-323 от 21.11.2011 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», при поступлении на работу в целях определения соответствия состояния здоровья работника поручаемой ему работе проводится

предварительный медицинский осмотр, а также в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников проводится периодический медицинский осмотр. Таким образом, допуск к осуществлению трудовой (профессиональной) деятельности работников, включая инвалидов, определяется врачебной комиссией медицинской организации в соответствии с функцией, регламентированной пунктом 4.5 приказа Минздравсоцразвития России от 05.05.2012 N 502н «Об утверждении порядка создания и деятельности врачебной комиссии медицинской организации».

Обеспечение условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере труда, занятости и социальной защиты населения, а также оказания им при этом необходимой помощи осуществляется в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.07.2015 N 527н.

В целях обеспечения условий для беспрепятственного доступа на рабочие места инвалидов, нуждающихся в ситуационной помощи (помощи, оказываемой в целях преодоления барьеров наравне с другими лицами) необходимо обеспечить:

- выделение на стоянке учреждения специальных парковочных мест для автотранспорта инвалидов;
- оборудование схем передвижения инвалидов и автотранспорта инвалидов по прилегающей территории;
- оборудование зданий и сооружений элементами доступности (пандусы, поручни, подъемники, широкие дверные проемы, кнопки вызова помощи и другие) и элементами навигации для информирования инвалидов для передвижения (тактильная информация, контрастный дизайн, информационные надписи, освещение, пиктограммы, напольные индикаторы, акустическая информация и т.д.) в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами в сфере градостроительной политики;
- оборудование элементами доступности зон услуг, санитарно-гигиенических помещений;
- наличие в учреждении технических средств реабилитации, позволяющих передвигаться вне и внутри здания (кресло-коляска, ходунки, подъемное гусеничное устройство и т.д.).

Специальные меры по обеспечению доступности для работников-инвалидов помещений работодателя требуются только в случаях, когда инвалид относится к одной из ниже приведенных категорий:

- инвалиды, передвигающиеся на креслах-колясках;
- инвалиды с нарушением опорно-двигательного аппарата;
- инвалиды с нарушением зрения;
- инвалиды с нарушением слуха;
- инвалиды с нарушением умственного развития.

В остальных случаях, когда работник имеет ограничения иных видов функций организма (языковых и речевых, сердечно-сосудистой системы, дыхательной системы, пищеварительной системы, эндокринной системы,

мочевыделительной системы, кожи и связанных с ней систем и т.п.), каких-либо мер в отношении помещений предпринимать нет практической необходимости.

Дополнительное оснащение рабочих мест осуществляется с учетом имеющихся у инвалида ограничений основных категорий жизнедеятельности и нарушений функций организма.

В соответствии с пунктом 7 статьи 15 новой редакции Закона о занятости органы службы занятости в целях содействия занятости инвалидов осуществляется взаимодействие с работодателями по вопросам оборудования (оснащения) рабочих мест для работы инвалидов.

Наставник вносит работодателю предложения по вопросам, связанным с созданием инвалиду условий для доступа к рабочему месту и с дополнительным оборудованием (оснащением) его рабочего места в соответствии с приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н⁸ (приложение 3).

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие 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.

С картой специальной оценки условий труда необходимо ознакомить каждого сотрудника, занятого на рабочем месте, в отношении которого оформлена карта спецоценки (п. 5 ст. 15 Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ⁹), а также вновь принятого сотрудника, в том числе инвалида. В карте специальной оценки труда указывается:

наименование профессии (должности) работника, выпуск ЕТКС, ЕКС;
численность работающих на рабочем месте, на всех аналогичных рабочих местах, из них: женщин, лиц в возрасте до 18 лет, инвалидов, допущенных к выполнению работ на данном рабочем месте;

СНИЛС работников;

используемое оборудование;

используемые материалы и сырье.

В строке 030. «Оценка условий труда по вредным (опасным) факторам» приводятся факторы производственной среды и трудового процесса: химический, биологический, аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая, вибрация локальная, неионизирующие излучения, ионизирующие излучения, параметры микроклимата, параметры световой среды, тяжесть

⁸ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций ограничений жизнедеятельности».

⁹ Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023) "О специальной оценке условий труда"

трудового процесса, напряженность трудового процесса, итоговый класс (подкласс) условий труда с указанием класса (подкласса) условий труда, эффективности средств индивидуальной защиты (СИЗ) и класса (подкласса) условий труда при эффективном использовании СИЗ.

В строке 040. «Гарантии и компенсации, предоставляемые работнику (работникам), занятым на данном рабочем месте» отмечаются виды гарантий и компенсаций: повышенная оплата труда работника (работников), ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени, молоко или другие равноценные пищевые продукты, лечебно-профилактическое питание, право на досрочное назначение страховой пенсии, проведение медицинских осмотров. Отмечается их фактическое наличие и необходимость в установлении по результатам оценки условий труда.

В строке 050 даются рекомендации по улучшению условий труда, по режимам труда и отдыха, по подбору работников. Условия труда должны быть также указаны в трудовом договоре.

Методическая помощь работодателю по организации рабочего процесса инвалида оказывается на основании информационного обеспечения работодателей по вопросам сопровождения при содействии занятости инвалидов, оказываемого органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего полномочия в области содействия занятости населения, рекомендаций, содержащихся в ИПРА, и в программе индивидуального сопровождения, составленной органами службы занятости.

Содействие формированию толерантного отношения к инвалиду со стороны других взаимодействующих с ним работников может осуществляться наставником с использованием следующих приемов¹⁰:

- организация совместного дела сотрудника с инвалидностью и коллег, требующего организации взаимопомощи при решении производственных задач, от которой зависит его итоговая успешность;

- «акцент на лучшее» - наставник подчеркивает лучшие черты сотрудника с инвалидностью, при этом его оценка должна быть объективна и опираться на конкретные факты;

- «ломка стереотипов» - наставник разъясняет коллегам, что не всегда правильным может быть общественное мнение;

- «истории про себя» - информирование коллег и сотрудников друг о друге с целью лучшего понимания под руководством наставника;

- «общаться по правилам» - на период выполнения задания устанавливаются правила, регламентирующие общение и поведение: в

¹⁰ Что такое толерантность и почему её надо воспитывать. - URL: https://lybohna2005.narod.ru/Kopilka/metodika_stati/uvarenkova/tolerantnost.pdf.

каком порядке, с учетом каких требований можно вносить свои предложения, дополнять, критиковать, опровергать мнение других;

- «общее мнение» - высказывание в обязательном порядке всеми коллегами собственной точки зрения на тот или иной вопрос;
- организация общения с позиции такта, доброжелательности, ориентации на гуманное отношение в любых обстоятельствах;
- опора на возможности и уровень социальной среды;
- использование таких методов как совет, просьба, анализ ситуаций, поручений и др.;
- создание атмосферы ненасилия и безопасного взаимодействия в коллективе;
- побуждение членов коллектива к осмыслению и осознанию собственных действий, приемов, способов деятельности.

4. Услуги, предоставляемые в процессе сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов

В соответствии приказом Минтруда России № 652н организация сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов может включать предоставление следующих мероприятий и услуг:

- а) содействие инвалидам в выборе сферы деятельности (профессии) и трудоустройстве;
- б) содействие в создании условий для осуществления инвалидом трудовой деятельности, в том числе на специальных рабочих местах;
- в) предоставление инвалиду наставника для оказания индивидуальной помощи в процессе освоения и выполнения инвалидом трудовых функций, включая взаимодействие инвалида с работодателем и трудовым коллективом;
- г) создание (адаптация) рабочего места для трудоустройства инвалида с учетом индивидуальных возможностей инвалида и рекомендаций в ИПРА инвалида;
- д) обеспечение доступности производственных и непроизводственных помещений для инвалида с учетом нарушенных функций и ограничений его жизнедеятельности.

Содействие инвалидам в выборе сферы деятельности (профессии) и трудоустройстве - профессиональная ориентация граждан с инвалидностью - осуществляется органами службы занятости в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 февраля 2022 г. №82н¹¹.

¹¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 февраля 2022 г. №82н «Об утверждении Стандарта процесса осуществления полномочия в сфере занятости населения по оказанию государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования»

Согласно данному Приказу услуга по профориентации оказывается в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования. Данным Приказом регламентируются следующие основные процедуры при оказании данной услуги:

1) информирование гражданина о порядке предоставления государственной услуги, направлениях профессиональной ориентации;

2) анализ сведений о гражданине, содержащихся в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения, или уточнение и введение в регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения следующих сведений о гражданине:

профессия (специальность), квалификация, должность, вид деятельности;

знания, умения, навыки и компетенции, позволяющие вести профессиональную деятельность, их уровень и объем;

наличие медицинских показаний или медицинских противопоказаний для осуществления отдельных видов деятельности, учебы;

3) проведение профессиональной консультации с использованием методов интервьюирования (беседы), включая выявление:

факторов мотивации к труду, поиску работы, выбору вида профессиональной (трудовой, служебной) деятельности, прохождению профессионального обучения и (или) получению дополнительного профессионального образования;

знаний о характере труда, содержании профессиональной деятельности, требованиях к профессиональным знаниям, умениям и навыкам, уровне и объеме компетенций, позволяющих вести профессиональную деятельность или выполнять работу по конкретной профессии или специальности, способах достижения успешности в профессиональной или предпринимательской деятельности;

профессиональных устремлений, предпочтений, способностей, физических и (или) психологических качеств гражданина;

соответствия профессиональным стандартам, квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационным требованиям к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

4) проведение тестирования (анкетирования) в соответствии с выбранным гражданином способом (с использованием соответствующего программного обеспечения или в письменной форме);

5) ознакомление гражданина с возможными видами профессиональной деятельности, занятости и компетенциями, позволяющими вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять

работу по конкретным профессиям, специальностям, возможными направлениями прохождения профессионального обучения и (или) получения дополнительного профессионального образования, наиболее соответствующими его способностям, физическим и (или) психологическим качествам, ограниченным возможностям здоровья;

б) ознакомление гражданина со спросом и предложением на рынке труда, прогнозом баланса трудовых ресурсов, прогнозной потребностью рынка труда по профессиям, специальностям и направлениям подготовки;

7) определение с участием гражданина видов профессиональной деятельности, занятости и компетенций, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессиям, специальностям, возможных направлений прохождения профессионального обучения и (или) получения дополнительного профессионального образования, при осуществлении которых возможно достижение гражданином успешности в профессиональной или предпринимательской деятельности;

8) ознакомление гражданина:

с профессиональными стандартами, квалификационными требованиями, указанными в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационными требованиями к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, профессиограммами, видеофильмами и (или) аудиозаписями, содержащими информацию о выбранных гражданином видах профессиональной деятельности, занятости и компетенциях, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессиям, специальностям;

с федеральными государственными образовательными стандартами, образовательными стандартами, федеральными государственными требованиями, образовательными программами, примерными основными образовательными программами, дополнительными профессиональными программами по выбранным гражданином направлениям прохождения профессионального обучения и (или) получения дополнительного профессионального образования, перечнем образовательных организаций, осуществляющих обучение, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по профессиям, специальностям и направлениям подготовки с указанием квалификации, присваиваемой по соответствующим профессиям, специальностям и направлениям подготовки, условий целевого приема и заключения договора о целевом обучении, а также с перечнем образовательных организаций, в которых

созданы специальные условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (при необходимости);

9) проведение с гражданином с низким уровнем мотивации к труду, поиску работы, выбору вида профессиональной деятельности, прохождению профессионального обучения и (или) получению дополнительного профессионального образования тренинга по профессиональной ориентации по выбранной им форме тренинга;

10) подготовка и выдача гражданину рекомендаций, содержащих перечень видов профессиональной деятельности, занятости и компетенций, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессиям, специальностям, возможных направлений прохождения профессионального обучения и (или) получения профессионального образования, дополнительного профессионального образования, при осуществлении которых возможно достижение гражданином успешности в профессиональной или предпринимательской деятельности;

11) обсуждение рекомендаций с гражданином и определение направлений действий гражданина по их реализации;

12) выдача гражданину заключения о предоставлении государственной услуги, содержащего рекомендуемые виды профессиональной деятельности, занятости и компетенций, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессиям, специальностям, возможные направления прохождения профессионального обучения и (или) получения профессионального образования, дополнительного профессионального образования, при осуществлении которых возможно достижение гражданином успешности в профессиональной или предпринимательской деятельности, приобщение к личному делу получателя государственных услуг в области содействия занятости населения второго экземпляра заключения о предоставлении государственной услуги.

Содержание и форма организации профориентационных мероприятий должна проводиться с учетом нарушенных функций организма, ограничений основных категорий жизнедеятельности, в том числе способности к трудовой деятельности, нуждаемости в профессиональной ориентации и в трудоустройстве рекомендаций, содержащихся в ИПРА, касающихся показанных и противопоказанных видов трудовой деятельности с учетом нарушенных функций организма человека, обусловленных заболеваниями, последствиями травм и дефектами, условий труда, оснащения (оборудования) специального рабочего места для трудоустройства инвалида с учетом нарушенных функций. Для инвалидов с интеллектуальными нарушениями наиболее эффективной технологией подбора сферы деятельности являются профессиональные пробы.

Содействие инвалидам в выборе сферы деятельности, профессиональная ориентация может осуществляться на специализированных предприя-

тиях для труда инвалидов, и в организациях, уполномоченных на реализацию социальной занятости инвалидов в соответствии с рекомендациями, содержащимися в ИПРА инвалида, национальным стандартом «Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов»¹², содержащем описание основных аспектов, конкретных процедур и методов профессиональной ориентации лиц с инвалидностью.

В приказе Минтруда России от 4 августа 2014 г. № 515 даются рекомендации по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности.¹³

Для инвалидов с нарушением зрения могут быть рекомендованы следующие виды трудовой и профессиональной деятельности:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - умственный и физический труд с рабочими нагрузками в зависимости от степени нарушения зрения;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, организации трудового процесса, рабочей нагрузки, организации трудового процесса - оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (стандартный - преподавание, нестандартный - научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство), и однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.);

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - регламентированный (с определенным распорядком работы), нерегламентированный (со свободным распорядком работы), индивидуальный и коллективный (совместный);

г) по предмету труда - "Человек - техника", "Человек - человек", "Человек - знаковые системы", "Человек - художественный образ";

д) по признаку основных орудий (средств) труда - ручной труд, машинно-ручной труд, труд, связанный с преобладанием функциональных средств;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - труд на мелких и крупных промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, в сельском и лесном хозяйстве, в художественных промыслах, в строительстве и т.д.

¹² ГОСТ Р 53873-2021. Национальный стандарт Российской Федерации. Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 21.04.2021 N 246-ст)

¹³ Приказ Минтруда России от 4 августа 2014 г. № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности».

Для инвалидов с нарушением функций верхних конечностей могут быть рекомендованы следующие виды труда:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - умственный и легкий физический труд;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, рабочей нагрузки, организации трудового процесса - оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (стандартный - преподавание, лечебная работа и др., нестандартный - научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство); динамический и статический; однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.); труд по подготовке информации, оформлению документации, учету;

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - регламентированный (с определенным распорядком работы), нерегламентированный (со свободным распорядком работы);

г) по предмету труда - "Человек - природа", "Человек - техника", "Человек - человек", "Человек - знаковые системы", "Человек - художественный образ";

д) по признаку основных орудий (средств) труда - труд, связанный с применением автоматических и автоматизированных систем, труд, связанный с преобладанием функциональных средств;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - преимущественно на мелких промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства на транспорте, в связи.

Для инвалидов с умеренными нарушениями функций нижних конечностей могут быть рекомендованы следующие виды труда:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - умственный и легкий физический труд;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, рабочей нагрузки, организации трудового процесса - оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (стандартный - преподавание, лечебная работа и др., нестандартный - научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство); статический; однообразный (монотонный) и разнообразный (по содержанию, темпу и т.п.); труд по подготовке информации, оформлению документации, учету; операторский труд (операторы, аппаратчики);

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - регламентированный (с определенным распорядком работы), нерегламентированный (со свободным распорядком работы);

г) по предмету труда: "Человек - природа", "Человек - техника", "Человек - человек", "Человек - знаковые системы", "Человек - художественный образ";

д) по признаку основных орудий (средств) труда - ручной труд, машинно-ручной труд, труд, связанный с применением автоматических и автоматизированных систем, труд, связанный с применением функциональных средств;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - труд на крупных и мелких промышленных предприятиях, труд в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности, в художественных промыслах, в связи.

Для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках, могут быть рекомендованы следующие виды труда:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - умственный и легкий физический труд;

б) по характеристикам цели трудовой и профессиональной деятельности, рабочей нагрузки, организации трудового процесса - оперативный (управляющий), операторский (информационное взаимодействие с техникой), творческий (нестандартный - научная работа, сочинение музыкальных, литературных произведений и др.), эвристический (изобретательство), труд по подготовке информации, оформлению документации, учету;

в) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - нерегламентированный (со свободным распорядком работы);

г) по предмету труда - "Человек - техника", "Человек - человек", "Человек - знаковые системы", "Человек - художественный образ";

д) по признаку основных орудий (средств) труда - профессии ручного труда, профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда;

е) по уровню квалификации - труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд;

ж) по сфере производства - труд преимущественно на мелких промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, в художественных промыслах, в связи.

Для инвалидов с интеллектуальными нарушениями могут быть рекомендованы следующие виды труда:

а) по характеру рабочей нагрузки на инвалида и его усилий по реализации трудовых задач - физический труд;

б) по форме организации трудовой и профессиональной деятельности - регламентированный (с определенным распорядком работы);

в) по предмету труда - "Человек - природа", "Человек - техника", "Человек - художественный образ";

г) по признаку основных орудий (средств) труда - ручной труд, машинно-ручной труд;

д) по уровню квалификации - неквалифицированный труд (уборка, ремонт, доставка, подсобные работы, сортировка, упаковка, маркировка, комплектование, погрузо-разгрузочные работы);

ж) по сфере производства - преимущественно на мелких промышленных предприятиях, в сфере обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли, в сельском хозяйстве, лесном хозяйстве, в художественных промыслах, в строительстве.

Для инвалидов с 3 степенью ограничения способности к трудовой деятельности при яркой мотивации для продолжения трудовой деятельности при благоприятном трудовом прогнозе подбор профессий и должностей производится индивидуально с учетом нуждаемости инвалида в значительной помощи других лиц при осуществлении трудовой деятельности.

В методических рекомендациях для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций¹⁴, даются общие характеристики видов трудовой деятельности, оптимальных для инвалидов при различных нарушениях функций организма, и видов трудовой деятельности, выполнение которых может быть для инвалидов при данных нарушениях затруднено.

| Оптимальные виды трудовой деятельности | Виды трудовой деятельности, выполнение которых может быть затруднено |
|---|--|
| Нарушение функции зрения | |
| Умственный труд, легкий или средней тяжести стереотипный физический труд, смешанные виды труда в комфортных привычных условиях, не требующие зрительного контроля за процессом работы, ручной, машинно-ручной труд, труд, связанный с преобладанием функциональных средств, любой труд по форме организации трудовой и профессиональной деятельности, по признаку основных орудий (средств) труда, любого уровня квалификации | Любые виды трудовой и профессиональной деятельности в меняющихся непривычных условиях, связанные с постоянным зрительным контролем за процессом работы |
| Одновременное нарушение функций зрения и слуха | |
| Умственный труд, легкий и средней тяжести стереотипный физический труд, смешанные виды труда в комфортных привычных | Любые виды трудовой и профессиональной деятельности в меняющихся непривычных условиях, |

¹⁴ Методические рекомендации для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 февраля 2018 г. № 46

| | |
|---|--|
| условиях, предпочтительно в бригаде, группе, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий | связанные с постоянным зрительным контролем, контролем с помощью слуха за процессом работы, требующие реакции на звуковые сигналы и (или) постоянного взаимного речевого контакта с большим количеством людей |
| Нарушение функции верхних конечностей | |
| Умственный труд, легкий или средней тяжести физический труд, смешанные виды труда, предпочтительно связанные с применением автоматических систем, автоматизированных функциональных средств труда, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий, труд любого уровня квалификации | Любые виды трудовой деятельности, связанные с необходимостью повышенной статической и динамической нагрузки на верхние конечности, требующие точных, быстрых скоординированных движений руками, с предписанным темпом, с повышенной статической и динамической нагрузкой на верхние конечности, воздействием вибрации, высоких и низких температур, с выполнением точного и прочного захвата и удержания предметов, с выполнением тонких точных манипуляций пальцами кистей рук, с подъемом, переносом и удержанием тяжестей |
| Нарушение функций нижних конечностей | |
| Умственный труд, легкий или средней тяжести физический труд, смешанные виды труда, предпочтительно с применением автоматических и автоматизированных систем, функциональных средств труда, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий. Труд любого уровня квалификации | Любые виды трудовой деятельности, связанные с необходимостью повышенной статической и динамической нагрузки на нижние конечности, быстрого передвижения в пространстве, сгибания и разгибания суставов нижних конечностей, использования нижних конечностей при нажатии на педали и рычаги |
| Нарушение функций опорно-двигательного аппарата, вызывающее необходимость использования кресла-коляски | |
| Умственный труд, легкий или средней тяжести физический и ручной труд, любого уровня квалификации в комфортных условиях, смешанные виды труда, предпочтительно с применением автоматических и автоматизированных систем, функциональных средств труда, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий | Любые виды трудовой деятельности, связанные с необходимостью быстрого передвижения в пространстве |
| Нарушение интеллекта | |
| Стереотипный физический труд, регламентированный (с определенным распорядком работы), предпочтительно в бригаде, группе, неквалифицированный ручной, машинно-ручной труд с использованием упрощенных в применении рабочих инструментов, преимущественно в | Умственный труд, нестереотипный физический труд с самостоятельным решением сложных и альтернативных задач, концентрацией внимания, высокой точностью выполнения работ, высокой скоростью реакции, материальной ответственностью, подсчетами, в |

| | |
|--|--|
| сферах «человек - природа», «человек - техника», «человек - художественный образ», с постоянным контролем и при необходимости с сопровождением и помощью в формировании пути передвижения до места работы и обратно, по территории работодателя, труд в надомных условиях | неблагоприятных факторах производственной среды, в экстремальных условиях деятельности, с производственным контактом с большим количеством людей |
| Нарушение языковых и речевых функций | |
| Умственный труд, физический труд любого уровня квалификации, смешанные виды труда | Любые виды трудовой и профессиональной деятельности, требующие постоянного взаимного речевого контакта с большим количеством людей, речевой нагрузки |
| Нарушения психических функций (без интеллектуальных нарушений) | |
| Разнообразный умственный или физический труд, смешанные виды труда, труд, связанный с преобладанием функциональных средств, творческого и эвристического характера, труд в комфортных условиях, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий, труд любого уровня квалификации | Профессиональная деятельность, связанная с источниками повышенной опасности, в экстремальных условиях, в пищевой промышленности, общественном питании и торговле, с материальной ответственностью |
| Нарушения коммуникации (расстройства аутистического спектра без интеллектуальных нарушений) | |
| Умственный и легкий физический труд, труд по программированию, подготовке информации, нерегламентированный (со свободным распорядком работы), индивидуальный, труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд. | Профессиональная деятельность, связанная с источниками повышенной опасности, с производственным контактом с большим количеством людей, в экстремальных условиях, в пищевой промышленности, с материальной ответственностью |
| Выраженные и значительно выраженные множественные нарушения, значительно выраженные нарушения интеллектуальных функций (при третьей степени ограничения способности к труду) | |
| Легкий физический труд со значительной помощью других лиц, ручной труд, машинно-ручной труд, регламентированный (определенным распорядком работы), неквалифицированный простой труд, в комфортных условиях, социальная занятость | Умственный труд, нестереотипный физический труд с концентрацией внимания, высокой точностью выполнения работ, высокой скоростью реакции, материальной ответственностью, подсчетами, в неблагоприятных факторах производственной среды, в экстремальных условиях деятельности |

Допускаются и другие характеристики видов трудовой деятельности в зависимости от состояния здоровья, стойких нарушений функций организма, ограничений жизнедеятельности, группы инвалидности (категории «ребенок-инвалид»), основной профессии (должности,

специальности), рабочего места, на которое трудоустраивается (трудоустроен) конкретный инвалид и иных факторов.

Содействие в трудоустройстве осуществляется органами службы занятости населения в соответствии с федеральным государственным стандартом государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников¹⁵

Содействие в создании условий для осуществления инвалидом трудовой деятельности, в том числе на специальных рабочих местах осуществляет наставник путем взаимодействия с работодателем при предоставлении рабочего места инвалиду, а также вносит работодателю предложения по вопросам, связанным с созданием инвалиду условий доступности рабочего места и его дополнительного оснащения с учетом имеющихся у инвалида ограничений основных категорий жизнедеятельности и нарушений функций организма, контролирует обеспеченность инвалида соответствующим рабочим местом и оборудованием, необходимым для выполнения трудовых обязанностей, контролирует созданные для инвалида показанные в соответствии с ИПРА инвалида условия труда.

Создание (адаптация) рабочего места для трудоустройства инвалида с учетом индивидуальных возможностей инвалида и рекомендаций в ИПРА инвалида осуществляется в соответствии со статьями 22, 23, 24 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Статьей 22 «Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов» определено понятие «специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов» - рабочие места, требующие 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. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.

¹⁵ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 ноября 2012 г. N 524н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников»

Статьей 23. «Условия труда инвалидов» устанавливается необходимость создания инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

В соответствии со статьей 24. «Права, обязанности и ответственность работодателей в обеспечении занятости инвалидов» работодатели вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах; создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Потребность в оснащении (оборудовании) специального рабочего места отражена в ИПРА для инвалидов по зрению, по слуху, с одновременным нарушением функции зрения и слуха, с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, в том числе передвигающихся с использованием кресла-коляски, а также с прочими нарушениями. Оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для инвалидов, использование на рабочих местах инвалидов вспомогательных и технических средств должны обеспечить возможность беспрепятственного выполнения инвалидами трудовых операций.

Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности изложены в приказе Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 ноября 2013 г. № 685н (приложение 3).

Перечень вспомогательных и технических средств для оборудования специальных рабочих мест для инвалидов приводится в Национальном стандарте Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 9999-2019 «Вспомогательные средства для людей с ограничениями жизнедеятельности. Классификация и терминология» (утвержден приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 23 сентября 2014 г. № 1177-ст.).

Кроме того, следует использовать следующие национальные стандарты:

ГОСТ Р 57958-2017 Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности;

ГОСТ Р 51645-2017 Рабочее место для инвалида по зрению типовое специальное компьютерное. Технические требования к оборудованию и к производственной среде;

ГОСТ Р 52874-2007 Рабочее место для инвалидов по зрению специальное. Порядок разработки и сопровождения;

ГОСТ Р 57959-2017 Реабилитация инвалидов. Рабочее место для инвалида с поражением ОДА.

В ИПРА даются рекомендации по условиям труда:

- нуждается в дополнительных перерывах;
- доступны виды трудовой деятельности в оптимальных, допустимых условиях труда;
- доступны виды трудовой деятельности в любых условиях труда, но выполнение трудовой деятельности может быть затруднено;
- трудовая деятельность возможна при значительной помощи других лиц.

В случае нуждаемости инвалида в дополнительных перерывах это должно быть учтено как специалистами органов службы занятости населения при реализации мероприятий по профессиональной ориентации и по содействию в трудоустройстве, так и работодателями при создании инвалидам соответствующего режима труда.

Предоставление инвалиду наставника для оказания индивидуальной помощи в процессе освоения и выполнения инвалидом трудовых функций, включая взаимодействие инвалида с работодателем и трудовым коллективом, осуществляется работодателем из числа работников и, с их согласия, или работодатель привлекает наставника из организации, указанной в пункте 8 статьи 13.1 Закона о занятости - работника соответствующего общероссийского, межрегионального, регионального или местного общественного объединения инвалидов.

Обеспечение доступности производственных и непроизводственных помещений для инвалида с учетом нарушенных функций и ограничений его жизнедеятельности осуществляется в соответствии со статьей 15 ФЗ О социальной защите инвалидов «Обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур»: «Федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления (в сфере установленных полномочий), организации независимо от их организационно-правовых форм обеспечивают инвалидам (включая инвалидов, использующих кресла-коляски и собак-проводников):

1) условия для беспрепятственного доступа к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур (жилым, общественным и производственным зданиям, строениям и сооружениям, включая те, в которых расположены физкультурно-спортивные организации, организации культуры и другие организации), к местам отдыха и к предоставляемым в них услугам;

2) условия для беспрепятственного пользования железнодорожным, воздушным, водным транспортом, автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом в городском,

пригородном, междугородном сообщении, средствами связи и информации (включая средства, обеспечивающие дублирование звуковыми сигналами световых сигналов светофоров и устройств, регулирующих движение пешеходов через транспортные коммуникации);

3) возможность самостоятельного передвижения по территории, на которой расположены объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктур, входа в такие объекты и выхода из них, посадки в транспортное средство и высадки из него, в том числе с использованием кресла-коляски;

4) сопровождение инвалидов, имеющих стойкие расстройства функции зрения и самостоятельного передвижения, и оказание им помощи на объектах социальной, инженерной и транспортной инфраструктур;

5) надлежащее размещение оборудования и носителей информации, необходимых для обеспечения беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и к услугам с учетом ограничений их жизнедеятельности;

6) дублирование необходимой для инвалидов звуковой и зрительной информации, а также надписей, знаков и иной текстовой и графической информации знаками, выполненными рельефно-точечным шрифтом Брайля, допуск сурдопереводчика и тифлосурдопереводчика;

7) допуск на объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктур собаки-проводника при наличии документа, подтверждающего ее специальное обучение и выдаваемого по форме и в порядке, которые определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социальной защиты населения.

Выделяют следующие 6 основных структурно-функциональных зон объекта социальной инфраструктуры:

1. Территория, прилегающая к зданию (участок)
2. Вход (входы) в здание
3. Путь (пути) движения внутри здания (в т.ч. пути эвакуации)
4. Зона целевого назначения здания (целевого посещения объекта)
5. Санитарно-гигиенические помещения
6. Система информации на объекте (устройства и средства информации и связи).

Общие требования по каждой из перечисленных зон определены в СП 59.13330.2020 «СНиП 35-01-2001. Требования к доступности зданий и сооружений для маломобильных групп населения», включая специальные требования к местам приложения труда.

В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 июля 2015 года N 527н «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере труда, занятости и социальной

защиты населения, а также оказания им при этом необходимой помощи» (с изменениями на 15 декабря 2022 года) руководителями органов и организаций, предоставляющих услуги в сфере труда, занятости и социальной защиты, обеспечивается создание инвалидам следующих условий доступности услуг в соответствии с требованиями, установленными законодательными и иными нормативными правовыми актами:

а) оказание инвалидам помощи, необходимой для получения в доступной для них форме информации о правилах предоставления услуги, в том числе об оформлении необходимых для получения услуги документов, о совершении ими других необходимых для получения услуги действий;

б) предоставление инвалидам по слуху, при необходимости, услуги с использованием русского жестового языка, включая обеспечение допуска на объект сурдопереводчика, тифлосурдопереводчика;

в) оказание работниками органов и организаций, предоставляющих услуги в сфере труда, занятости и социальной защиты, иной необходимой инвалидам помощи в преодолении барьеров, мешающих получению ими услуг наравне с другими лицами;

г) наличие копий документов, объявлений, инструкций о порядке предоставления услуги (в том числе, на информационном стенде), выполненных рельефно-точечным шрифтом Брайля и на контрастном фоне, а также аудиоконтур в регистратуре.

Органами и организациями, предоставляющими услуги в сфере труда, занятости и социальной защиты, обеспечивается:

в) при оказании содействия инвалидам в трудоустройстве органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами (учреждениями), предоставляющими услуги в сфере занятости, и работодателями обеспечивается:

привлечение представителей общественных организаций инвалидов к разработке мероприятий по профессиональной ориентации, профессиональному обучению инвалида в соответствии с заключением федерального учреждения медико-социальной экспертизы о рекомендуемом характере и условиях труда;

содействие в производственной адаптации инвалида, включая приспособление к условиям профессиональной среды, к содержанию и режиму профессиональной деятельности, уровню производственных нагрузок;

оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для инвалидов, в том числе создаваемых в рамках региональных программ содействия занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, в соответствии с основными требованиями к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 ноября 2013 года N 685н;

создание инвалидам необходимых условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

Доступность рабочих мест для инвалидов обеспечивается устранением или преобразованием элементов производственной среды, которые могут являться барьерами на путях передвижения инвалидов к местам приложения их труда; информативной оснащённостью путей передвижения инвалидов до места приложения труда и на рабочем месте; объёмно-планировочной структурой производственного здания [требования к зданиям, основным и вспомогательным помещениям, включая помещения социально-бытового назначения, для пассивного и активного отдыха, в том числе спорт, пункты питания, медицинские пункты, кабинеты социально-трудовой ориентации и учебные классы, кабинет переводчика жестового языка (на предприятиях, использующих труд инвалидов по слуху), рабочие места (рабочая зона) для инвалидов] в соответствии с СП 136.13330.2012 (с изменениями на 27.12.2022), СП 59.13330.2020.

Безопасность рабочего места инвалида обеспечивается специальными защитными приспособлениями, входящими в набор его оборудования, а также созданием условий для своевременной эвакуации инвалида в экстремальных случаях, например при пожарной опасности, в соответствии с требованиями, установленными в СП 1.13130.2020.

**Нормативная правовая основа организации
сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов**

1. Конвенция о правах инвалидов от 13.12.2006
2. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»
3. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023) «О специальной оценке условий труда» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023)
4. Федеральный закон от 28.04.2023 N 137-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»
5. Федеральный закон от 28 апреля 2023 г. N 137-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»
6. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»
7. Федеральный закон от 21.11.2011 N323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»
8. Трудовой кодекс Российской Федерации
9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 18.12.2021 г. N 3711-р «Об утверждении Концепции развития в Российской Федерации системы комплексной реабилитации и абилитации инвалидов, в том числе детей-инвалидов, на период до 2025 года»
10. Приказ Минтруда России от 26 июня 2023 г. N 545н «Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм»
11. Приказ Минстроя Российской Федерации от 14.11.2016 N 798/пр «СП 59.13330.2016. Свод правил. Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения» (с изменениями на 10 февраля 2017 года)
12. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.08.2023 N 652н «Об утверждении порядка организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов»
13. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.11.2013 N 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций ограничений жизнедеятельности»
14. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 N 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и

профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»

15. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.08.2019 N 585н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы»

16. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.02.2018 N 46 «Об утверждении методических рекомендаций для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций»

17. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. N 33н «Об утверждении методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» (в ред. от 27.04.2020 N 213н)

18. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 июля 2015 года N 527н «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере труда, занятости и социальной защиты населения, а также оказания им при этом необходимой помощи» (с изменениями на 15 декабря 2022 года)

19. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 января 2022 года N 27н «Об утверждении стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по оказанию государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы»

20. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 февраля 2022 г. N82н «Об утверждении Стандарта процесса осуществления полномочия в сфере занятости населения по оказанию государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования»

21. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.12.2020 N 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»

22. Приказ Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 30.12.2020 N904/пр. «Об утверждении СП 59.13330.2020 «СНиП 35-01-2001 Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения»

23. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 N 29н (ред. от 01.02.2022) «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»

24. Методическое пособие по предоставлению государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов (письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.08.2018 N 13-6/10/В-6463)

25. Методические рекомендации для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 февраля 2018 г. N 46

26. ГОСТ Р 57959-2017 Реабилитация инвалидов. Рабочее место для инвалида с поражением ОДА

27. ГОСТ Р 57958-2017 Реабилитация инвалидов. Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности

28. ГОСТ Р 53873-2021. Национальный стандарт Российской Федерации. Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 21.04.2021 N 246-ст)

29. ГОСТ Р 52874-2007 Рабочее место для инвалидов по зрению специальное. Порядок разработки и сопровождения

30. ГОСТ Р 51645-2017 Рабочее место для инвалида по зрению типовое специальное компьютерное. Технические требования к оборудованию и к производственной среде

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОМ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

(Минтруд России)

ПРИКАЗ

№ 652н от 9.08.2023

Москва

**Об утверждении порядка организации сопровождаемой трудовой
деятельности инвалидов**

В соответствии с частью третьей статьи 20 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и пунктом 1 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610, **п р и к а з ы в а ю :**

Утвердить порядок организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов согласно приложению к настоящему приказу.

Министр

А.О. Котяков

Приложение к приказу
Министерства труда и
социальной защиты
Российской Федерации
от 09.08.2023 г. № 652н

**Порядок
организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов**

1. Настоящий порядок устанавливает правила организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов I и II групп трудоспособного возраста, в том числе на специальных рабочих местах, осуществляемой с помощью других лиц.

Индивидуальная помощь инвалидам I и II групп трудоспособного возраста (далее - инвалиды) при содействии в трудоустройстве в организации, в которых реализуется сопровождаемая трудовая деятельность, оказывается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим полномочия в области содействия занятости населения в соответствии с пунктом 4 статьи 13.1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее - Закон о занятости)

2. Возможность организации сопровождаемой трудовой деятельности определяется при наличии в индивидуальной программе реабилитации или

абилитации инвалида (далее - ИПРА инвалида) заключения о возможности инвалида осуществлять трудовую деятельность с помощью других лиц, рекомендаций по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида, по производственной адаптации инвалида с учетом оценки ограничений основных категорий жизнедеятельности инвалида и нарушенных функций организма, определенных в ИПРА инвалида.

Сопровождаемая трудовая деятельность организуется на весь период трудоустройства инвалида с его согласия.

3. Мероприятия по организации сопровождаемой трудовой деятельности предоставляются работодателями и организациями, определенными пунктами 6 и 8 статьи 13.1 Закона о занятости.

Работодатели на возмездной основе за счет собственных средств могут привлекать в соответствии с пунктом 8 статьи 13.1 Закона о занятости в качестве наставников, в том числе работников соответствующих общероссийских, межрегиональных, региональных и местных общественных объединений инвалидов.

Сопровождаемая трудовая деятельность может быть организована на рабочих местах, предлагаемых работодателями на открытом рынке труда, и на рабочих местах, создаваемых для сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов, в том числе на специализированных предприятиях для труда инвалидов, в организациях, уполномоченных на реализацию социальной занятости инвалидов.

4. Сопровождаемая трудовая деятельность реализуется по месту работы инвалида.

5. В целях сопровождения инвалида и оказания помощи при осуществлении им трудовой деятельности работодатель вправе привлекать наставника из числа работников и, с их согласия, привлечь наставника из организации, указанной в пункте 8 статьи 13.1 Закона о занятости.

Наставник осуществляет следующие функции:

а) формирует и оказывает помощь инвалиду в освоении доступного маршрута передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя, либо принимает участие в данном виде помощи;

б) оказывает помощь инвалиду при освоении трудовых (профессиональных) навыков, адаптации на рабочем месте, выполнении функциональных обязанностей;

в) содействует социальной адаптации инвалида в трудовом коллективе, оказывает сопровождение социального взаимодействия;

г) сопровождает инвалида при проведении инструктажей по охране труда, мерам пожарной безопасности и антитеррористической защищенности;

д) содействует ознакомлению инвалида с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, и иными документами;

е) способствует формированию у инвалида навыков и правил служебного поведения и дисциплинированности;

ж) оказывает персональную помощь инвалиду в передвижении, в получении информации, в ориентации и коммуникации, в самообслуживании;

з) взаимодействует с работодателем при предоставлении рабочего места инвалиду, вносит работодателю предложения по вопросам, связанным с созданием инвалиду условий доступности рабочего места и его дополнительного оснащения с учетом имеющихся у инвалида ограничений основных категорий жизнедеятельности и нарушений функций организма, контролирует обеспеченность инвалида соответствующим рабочим местом и оборудованием, необходимым для выполнения трудовых обязанностей, контролирует созданные для инвалида показанные в соответствии с ИПРА инвалида условия труда, способствует его ознакомлению с картой специальной оценки условий труда должности, которую планирует замещать или замещает инвалид;

и) оказывает работодателю методическую помощь по организации рабочего процесса инвалида;

к) содействует формированию толерантного отношения к инвалиду со стороны других взаимодействующих с ним работников.

6. Организация сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов может включать предоставление следующих мероприятий и услуг:

а) содействие инвалидам в выборе сферы деятельности (профессии) и трудоустройстве;

б) содействие в создании условий для осуществления инвалидом трудовой деятельности, в том числе на специальных рабочих местах;

в) предоставление инвалиду наставника для оказания индивидуальной помощи в процессе освоения и выполнения инвалидом трудовых функций, включая взаимодействие инвалида с работодателем и трудовым коллективом;

г) создание (адаптация) рабочего места для трудоустройства инвалида с учетом индивидуальных возможностей инвалида и рекомендаций в ИПРА инвалида;

д) обеспечение доступности производственных и непроизводственных помещений для инвалида с учетом нарушенных функций и ограничений его жизнедеятельности.

7. При организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов на специализированных предприятиях, в организациях, уполномоченных на реализацию социальной занятости, функции наставника могут предоставляться организациями, определенными пунктом 8 статьи 13.1 Закона о занятости.

Прекращение трудовых отношений с инвалидом, осуществляемых в рамках сопровождаемой трудовой деятельности, производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 ноября 2013 г. N 685н г. Москва «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»

Дата подписания: 19.11.2013

Дата публикации: 11.04.2014 00:00

Зарегистрирован в Минюсте РФ 2 апреля 2014 г.

Регистрационный N 31801

В соответствии с пунктом 21 статьи 4 и частью первой статьи 22 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, N 48, ст. 4563; 2013, N 27, ст. 3460) приказываю:

Утвердить прилагаемые основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности.

Министр М. Топилин

Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности

1. Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности (далее - Требования) представляют собой совокупность требований технического и технологического характера к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, направленных на создание им условий для выполнения трудовой функции.

Требования устанавливаются к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, за исключением оснащения (оборудования) рабочих мест для трудоустройства инвалидов, характер труда которых либо нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности не приводят к необходимости оснащения (оборудования) специальных рабочих мест.

Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов включает в себя подбор, монтаж и эксплуатацию основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых позволяет создать условия для выполнения инвалидом его трудовых функций на рабочем месте.

2. Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов осуществляется работодателем индивидуально для конкретного инвалида, а также для группы инвалидов, имеющих однотипные нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности, и включает в себя следующие этапы:

а) анализ потребностей инвалида (группы инвалидов) в оснащении (оборудовании) специального рабочего места на основе сведений, содержащихся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, программе реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, в соответствии с характером труда инвалида, его трудовыми функциями, технологическими, психологическими и метеорологическими особенностями выполнения трудовых функций на специальном рабочем месте;

б) формирование перечня мероприятий, направленных на оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, включая разработку перечня основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых обеспечивает реализацию инвалидом его трудовых функций;

в) реализация перечня мероприятий, направленных на оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, включая приобретение, монтаж и настройку основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых обеспечивает реализацию инвалидом его трудовых функций.

Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов не должно мешать выполнению трудовых функций других работников.

3. Требования применяются в зависимости от характера нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности конкретного инвалида, а также с учетом профессии (должности), характера труда, выполняемых инвалидом трудовых функций, и не включают в себя требований по обеспечению безопасных условий и охраны труда, требований доступности зданий и сооружений для инвалидов, а также требований санитарных норм и правил, которые устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по зрению - слабовидящих с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места общим и местным освещением, обеспечивающим беспрепятственное нахождение инвалидом по зрению - слабовидящим своего рабочего места и выполнение трудовых функций, видеоувеличителями, лупами;

б) в случае, если трудовые функции инвалидов по зрению - слабовидящих предполагают работу с использованием компьютерной техники - оснащение (оборудование) специального рабочего места адаптированными видеодисплеями, программными средствами для контрастирования и укрупнения шрифта с учетом международного стандарта доступности веб-контента и веб-сервисов, принтерами для печати крупным шрифтом.

5. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по зрению - слепых с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места тифлотехническими ориентирами и устройствами, с возможностью использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля, акустическими навигационными средствами, обеспечивающими беспрепятственное нахождение инвалидом по зрению - слепого своего рабочего места и выполнение трудовых функций;

б) озвучивание визуальной информации с использованием дополнительных периферийных устройств и электронных тифлотехнических средств функционального назначения, обеспечивающих возможность выполнения работы без зрительного контроля;

в) оснащение (оборудование) специального рабочего места средствами для письма рельефно-точечным и плоскочечатным шрифтом, в том числе грифельными, тетрадями и блокнотами для письма рельефно-точечным шрифтом, приборами для письма шрифтом Брайля, звукозаписывающей и звуковоспроизводящей аппаратурой;

г) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере - оснащение специальным компьютерным оборудованием и оргтехникой с возможностью использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля (дисплей Брайля и клавиатура Брайля), озвучивания визуальной информации на экране монитора с использованием специальных аппаратных и программных средств, в том числе, адаптированного тактильного дисплея и аудиодисплея (синтезатора речи).

6. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по слуху - слабослышащих с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают оснащение (оборудование) специального рабочего места звукоусиливающей аппаратурой, телефонами громкоговорящими.

7. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по слуху - глухих с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку, для

беспрепятственного нахождения инвалидом по слуху - глухого своего рабочего места и выполнения работы;

б) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере - оснащение (оборудование) специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку.

8. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов с одновременным нарушением функции зрения и слуха - слепоглухих с учетом выполняемой трудовой функции включают в себя:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места тактильными тифлотехническими устройствами для беспрепятственного нахождения инвалидом с одновременным нарушением функции зрения и слуха - слепоглухим своего рабочего места и выполнения работы, электронными тифлотехническими средствами функционального назначения, обеспечивающими возможность выполнения работы без зрительного и слухового контроля;

б) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере - оснащение (оборудование) специального рабочего места тифлотехническими устройствами, устройством телетайпной связи, подсоединяемым к брайлевскому дисплею, тифлоорганайзером, с использованием дополнительных периферийных устройств и электронных тифлотехнических средств функционального назначения, обеспечивающими возможность выполнения работы без зрительного и слухового контроля;

в) предоставление работодателем по соглашению с работником возможности получения последним услуг тифлосурдопереводчика на специальном рабочем месте.

9. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места оборудованием, обеспечивающим реализацию эргономических принципов (максимально удобное для инвалида расположение элементов, составляющих рабочее место), механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности, положение сиденья рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула, оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, специальными приспособлениями для управления и обслуживания этого оборудования, а также устройствами для захвата и удержания предметов и деталей, компенсирующими полностью или частично, либо замещающими нарушения функций и (или) структур организма, а также ограничения жизнедеятельности инвалидов;

б) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере, оснащение (оборудование) специального рабочего места специальными

механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности, положение сиденья рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула, оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, в случае необходимости - специальной клавиатурой, специальной компьютерной мышью различного целевого назначения.

10. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках, с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места оборудованием, обеспечивающим возможность подъезда к рабочему месту и разворота кресла-коляски. Пространство под элементами оборудования должно создавать условия подъезда и работы на кресле-коляске;

б) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере - оснащение (оборудование) специального рабочего места мебелью, пространство под элементами которой должно создавать условия подъезда и работы на кресле-коляске.

Материал опубликован по адресу:

<http://www.rg.ru/2014/04/11/osnashenie-dok.html>

Старобина Е.М., Гордиевская Е.О.

**Организация сопровождаемой трудовой
деятельности инвалидов**

Методические рекомендации

ISBN 978-5-6051568-7-1



9 785605 156871 >

Подписано в печать 19.02.2024. Печать цифровая. Заказ 1902/2024
Формат 60x841/8. Объем 4,5 п.л. Тираж 500 экз.

Отпечатано в типографии ООО «ЦИАЦАН»

8-981-969-45-55; CIACAN@yandex.ru