

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ И НАУКИ
КАБАРДИНО - БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение
«Кабардино – Балкарский гуманитарно – технический колледж»**

**(Базовая профессиональная образовательная организация,
Ресурсный учебно- методический центр)**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОСОБИЯ
ПО ВОПРОСАМ ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С
РАБОТОДАТЕЛЯМИ**

г. Нальчик, 2025 г.

Настоящее пособие направлено на обеспечение полноты, качества предоставления и равной доступности государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов (далее – государственная услуга). Данные могут быть использованы руководителями предприятий, организаций и учреждений различных форм собственности (далее – работодатели) с целью создания условий для осуществления инвалидами трудовой деятельности, ускорения их профессиональной адаптации на рабочем месте, а также формирования пути передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя.

Созданные работодателями условия должны способствовать закрепляемости инвалидов на рабочем месте. При разработке методических рекомендаций были использованы методическое пособие по предоставлению государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Проблема трудоустройства инвалидов, их социализация, вовлечение в полноценную общественную жизнь является одной из актуальных. Трудоустройство инвалидов обладает рядом существенных особенностей, о чем необходимо знать работодателю.

В целях трудоустройства незанятых инвалидов со значительными ограничениями жизнедеятельности, обеспечения их профессиональной адаптации и стабильной занятости в Закон Российской Федерации от 19.04.1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости), внесен ряд норм, предусматривающих осуществление сопровождения при содействии занятости инвалидов, нуждающихся в данном сопровождении.

Организация сопровождения при содействии занятости инвалидов включает в себя совокупность действий, реализуемых службой занятости во взаимодействии с федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы (далее – бюро МСЭ), работодателями и негосударственными организациями, осуществляющими деятельность по содействию в трудоустройстве граждан, в целях обеспечения эффективной занятости инвалидов со значительными ограничениями жизнедеятельности, нуждающихся в трудоустройстве.

Под сопровождением при содействии занятости инвалида понимается оказание индивидуальной помощи незанятому 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.

Индивидуальная помощь (сопровождение) предоставляется незанятым инвалидам с учетом сведений, содержащихся в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида (далее – ИПРА) и рекомендаций федерального медико-социальной экспертизы о нуждаемости инвалида в сопровождении при содействии занятости. Наиболее востребованной государственная услуга может быть для граждан, имеющих инвалидность I или II групп, для инвалидов, впервые трудоустраивающихся либо прошедшие профессиональное обучение или получившие дополнительное профессиональное образование, нуждающиеся в поддержке и помощи со стороны других лиц (кураторов, наставников, инструкторов по труду).

НОРМАТИВНАЯ ПРАВОВАЯ ОСНОВА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ УСЛУГИ

Конвенция о правах инвалидов от 13.12.2006.

Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Трудовой Кодекс Российской Федерации.

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».

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности».

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.12.2015 № 1024н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы».

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.02.2018 № 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».

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 03.08.2018 № 518н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов».

Приказ Минстроя Российской Федерации от 14.11.2016 № 798/пр «СП 59.13330.2016. Свод правил. Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения. Актуализированная редакция СНиП 3501-2001».

Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 № 30 «Об утверждении СП 2.2.9.251009».

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 № 13-6/10/В-6463).

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ ПО ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ УСЛУГИ СОПРОВОЖДЕНИЯ

Государственная услуга предоставляется работниками Центров занятости населения Кабардино-Балкарской Республики (далее – ЦЗН КБР) на основании заявления инвалида об осуществлении в отношении него сопровождения при содействии его занятости.

Решение о предоставлении инвалиду государственной услуги принимается работником ЦЗН КБР с учетом сведений, содержащихся в ИПРА инвалида (об имеющихся у него ограничениях жизнедеятельности, о показанных или противопоказанных видах трудовой деятельности, рекомендуемых условиях труда) и рекомендации бюро МСЭ о нуждаемости инвалида в сопровождении при содействии занятости, выданной по результатам анализа характера и условий труда в предлагаемых инвалиду вакансиях.

Алгоритм действия

Работник ЦЗН КБР осуществляет подбор подходящей инвалиду работы, в соответствии с рекомендациями ИПРА на заявленные работодателем вакансии (исходя из сведений о свободных рабочих местах и вакантных должностях). Обсуждает с инвалидом подобранный вариант, знакомя инвалида с условиями деятельности на рабочем месте, и при положительном решении инвалида, согласовывает его кандидатуру с работодателем.

При поступлении от инвалида заявления об осуществлении сопровождения при содействии его занятости, работник ЦЗН КБР формирует запрос в МСЭ с целью получения рекомендаций о нуждаемости инвалида в сопровождении при содействии занятости по результатам анализа характера и условий труда в предлагаемых инвалиду вакансиях.

В результате полученного ответа от МСЭ о нуждаемости инвалида в сопровождении, инвалиду выдается направление на работу, организуется собеседование на территории работодателя.

При трудоустройстве инвалида работодатель осуществляет сопровождение инвалида в соответствии с его нуждаемостью (п. 1 ст. 25 Закона о занятости).

Важно! В целях повышения трудовой мотивации инвалида при адаптации на рабочем месте работодателю необходимо формировать у инвалида положительные установки на труд:

- трудоустройство улучшает материальное положение;
- при трудоустройстве обеспечивается общение с коллегами по работе, ощущение принадлежности к трудовому коллективу;
- создается возможность самореализации и карьерного роста;
- ощущается полезность, появляется социальное признание, самоуважение;
- расширяется круг общения, жизнь наполняется смыслом и содержанием.

При организации сопровождения инвалидов при трудоустройстве и в процессе адаптации инвалида на рабочем месте, работодателю необходимо знать

некоторые особенности сопровождения, обусловленные основными ограничениями жизнедеятельности.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ СОПРОВОЖДЕНИЯ ИНВАЛИДОВ

Всем инвалидам, без исключения необходима юридическая помощь, консультации по правовым вопросам трудоустройства, помощь в оформлении документов при трудоустройстве. Следует учитывать, что инвалиды 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.):

С нарушениями опорно-двигательного аппарата

Инвалидам с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата возможно потребуются оборудование специального рабочего места (обеспечения особой пространственной и временной организации среды, обеспечения безбарьерной среды); разработка маршрута передвижения к месту работы и с работы; создания специальных условий труда, заключающихся, прежде всего, в адаптации графика работы и служебных обязанностей под индивидуальные возможности инвалида.

Среди нарушений опорно-двигательного аппарата в большинстве случаев встречается детский церебральный паралич, поэтому рекомендации даны, в том числе и для таких инвалидов.

Рекомендации для специалистов трудового сопровождения:

учитывая сенсорную чувствительность людей с ДЦП, внезапное сенсорное возбуждение может вызвать у них спазм, поэтому подбирая вакансию, следует учитывать, что им противопоказаны резкие внешние воздействия, в том числе к ним следует приближаться со стороны лица, либо, подходя сбоку или со спины, предупреждать их об этом;

не следует их сажать лицом к окну или спиной к двери, а также надо учитывать мнение самого инвалида, спросив его, как ему будет удобно;

необходимо исключить работу, осуществляемую в условиях дефицита времени;

необходимо учитывать нарушение мелкой моторики рук при подборе работы, связанной с выполнением точных мелких движений кистями и пальцами рук;

при нарушениях артикуляции необходимо исключить работу, требующую речевого общения.

С нарушениями функций зрения

Зрение-основной анализатор, предоставляющий человеку самую большую часть информации о мире. Нарушение зрения ведет к нарушению ориентации в пространстве, а также влияет на память.

Для инвалидов с таким нарушением необходимо организовать оказание помощи в доступной для них форме при оформлении документов при трудоустройстве, при проведении переговоров 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, санитарная комната, гардероб, столовая), в организации наставничества и в разработке маршрута передвижения к месту работы (ориентировке в городских условиях, пользованию общественным транспортом).

Рекомендации для специалистов трудового сопровождения:

рабочее место слабовидящего должно быть хорошо освещено;

при работе со слабовидящим не рекомендуется стоять против света, на фоне окна;

восприятие изображений у слабовидящих зависит от четкости, контрастности и толщины линий текста;

необходимо учитывать, что темп работы таких инвалидов замедлен.

С нарушениями функции слуха

Можно выделить два вида нарушений:

глухие - люди с полным отсутствием слуха, что не позволяет развиваться речи;

слабослышащие - люди с частичной слуховой недостаточностью.

У людей с нарушением слуха доминирует зрительное восприятие, следовательно, процесс запоминания опирается на зрительные образы.

При работе с инвалидами, имеющими нарушение слуха необходимо организовать помощь в доступной для них форме (сурдоперевод или общение в письменной форме) при оформлении документов, при проведении переговоров с работодателями, а также по созданию для них подходящих условий труда и помощи в оборудовании рабочего места.

Рекомендации для специалистов трудового сопровождения:

при разговоре с инвалидом делайте паузы; говорите медленно, глядя в лицо собеседнику с нарушением слуха;

при необходимости повторяйте фразы, выстраивая слова в том же порядке;

не показывайте раздражения, вызванного непониманием речи;

старайтесь чаще использовать текстовые сообщения.

С интеллектуальными нарушениями

Инвалиды с нарушениями интеллектуального уровня больше, чем кто-либо нуждаются в оказании помощи на всех этапах трудоустройства и адаптации на рабочем месте:

при оформлении документов при трудоустройстве;

ведении переговоров с работодателем;

в решении возникающих на рабочем месте проблем (с работодателем, с руководством, с коллегами и пр.), при освоении трудовых функций, а также формировании и освоении маршрута передвижения к рабочим местам и объектам производственной инфраструктуры.

Рекомендации для специалистов трудового сопровождения:

инструкции должны быть предельно понятными и последовательными (упрощенные и доступные для восприятия). Рекомендуется попросить инвалида повторить инструкцию;

учитывая сложности в планировании, с которыми сталкиваются такие инвалиды, задачу следует разбивать на части;

учитывая краткосрочную мотивацию, следует поощрять таких инвалидов после каждого выполненного этапа задания;

не следует менять задания, поскольку таким людям сложно переносить сформированный навык на новую задачу;

необходимо учитывать скудость словарного запаса таких инвалидов и строить диалог с ними с учетом этой особенности, не употребляя абстрактных выражений;

необходимо поддерживать в подопечном адекватную самооценку, воздерживаясь от незаслуженных похвал и постоянной критики.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТУПНОСТИ ДЛЯ ИНВАЛИДА ПУТИ ПЕРЕДВИЖЕНИЯ ДО РАБОЧЕГО МЕСТА, ПО ТЕРРИТОРИИ РАБОТОДАТЕЛЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОСТУПА В НЕОБХОДИМЫЕ ПОМЕЩЕНИЯ

Основные параметры доступности:

наличие информации о работе общественного транспорта, приближенного к организации, стоянках автотранспорта, схема движения по территории;

отсутствие порогов и ступеней при входе в помещения; ровное нескользящее напольное покрытие, возможно с напольными индикаторами (указание направления движения);

отсутствие препятствий на пути передвижения;

оборудование поручнями маршрутов движения;

простая маршрутизация для инвалидов каждой категории;

наличие информации, необходимой для передвижения по территории и внутри помещений организации, в том числе наличие табличек (с контрастным дизайном, дублированием шрифтом Брайля);

достаточная ширина проходов и просторные габариты помещений; освещение и снижение шумов;

оборудование мест отдыха и ожидания помощи для инвалидов; оборудование кнопками вызова помощи у входов, мест отдыха и ожидания помощи, туалетных кабин для инвалидов;

наличие необходимых ассистивных приспособлений для преодоления существующих барьеров для каждой группы инвалидов;

уровень подготовки персонала для понимания потребностей и особенностей людей с инвалидностью.

ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ДОСТУПНОЙ СРЕДЫ

Основные формы инвалидности	Общие рекомендации по организации доступной среды
Инвалиды, передвигающиеся на креслах-колясках	Удобное размещение информации, устранение барьеров на пути движения, организация работы помощников

Инвалиды с нарушениями функции опорно - двигательного аппарата	Организация для инвалидов, не действующих руками - помощь при выполнении необходимых действий. При нарушении функции ног - устранение барьеров на пути движения
Инвалиды с нарушениями зрения	Устранение физических барьеров на пути движения, предоставление информации в доступном виде (укрупненный шрифт, плоскоточечный шрифт Брайля, контрастные знаки), допуск тифлопереводчика, допуск собаки - проводника
Инвалиды с нарушениями слуха	Устранение барьеров по предоставлению информации, допуск сурдопереводчика
Инвалиды с нарушениями умственного развития	Устранение барьеров по предоставлению информации («ясный язык» или «легкое чтение», организация сопровождения)

Доступность пути передвижения работнику-инвалиду необходимо формировать с учетом его потребности (в соответствии с ограничениями функций жизнедеятельности), без потенциальной угрозы нанести травму или вред здоровью. Чтобы работнику было удобно, быстро и безопасно добраться до своего рабочего места.

Необходимо также обеспечить доступность к рабочим местам и объектам производственной инфраструктуры, а также в санитарнотехнические помещения (туалеты), места приема пищи и другие помещения, которые необходимо будет посещать в процессе исполнения трудовых обязанностей.

Самый простой, доступный и эффективный способ – это пройти вместе с работником весь путь по маршрутам, которыми тот будет пользоваться ежедневно в течение рабочего дня.

Иногда, выполняя работу по определению пути следования работника-инвалида по территории работодателя, первоначальное место нахождения рабочего места необходимо изменить и переместить ближе к входу или по объективным причинам к санузлу, или к помещению для приема медицинских препаратов. Возможно, потребуется расположить рабочее место в наиболее приемлемом месте, при этом сократив путь к нему.

В целях обеспечения беспрепятственного доступа к рабочим местам, инвалидов, нуждающихся в такой помощи, необходимо обеспечить:

- выделение на стоянке работодателя специальных парковочных мест для автотранспорта;

- оборудование схем передвижения инвалидов и автотранспорта инвалидов по прилегающей территории;

- оборудование зданий элементами доступности (пандусы, поручни, подъемники, широкие дверные проемы, кнопки вызова помощи и другие) и элементами навигации для информирования инвалидов по пути передвижения (информационные таблички с надписями (возможно контрастного дизайна)), пиктограммы, тактильная информация, напольные индикаторы, акустическая информация) в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере доступности;

- оборудование элементами доступности санитарно-гигиенических помещений;

- наличие в учреждениях технических средств реабилитации для инвалидов, позволяющих передвигаться по территории и внутри здания (кресло-коляска, ходунки, подъемное устройство, и другие).

ОБОРУДОВАНИЕ (ОСНАЩЕНИЕ) РАБОЧЕГО МЕСТА ИНВАЛИДА

Для адаптации инвалида на рабочем месте необходимо создать условия для его нормальной работы непосредственно на рабочем месте.

Инвалид может работать на рабочем месте, которое включает в себя полный перечень оборудования для обеспечения трудового процесса (этапов или определенных операций (функций) трудового процесса) в обычном режиме, а может быть оборудовано (оснащено) под нужды инвалида, имеющего ограничения жизнедеятельности. Такие рабочие места называют специальными.

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 (статья 22 Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 02.07.2013 № 168-ФЗ).

Рекомендации по оборудованию (оснащению) специальных рабочих мест содержатся в приказе 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 и ограничений их жизнедеятельности».

Рекомендации по оборудованию (оснащению) специальных рабочих мест представляются для инвалидов следующих категорий:

инвалидам по зрению – слепым (незрячим) и слабовидящим; инвалидам с одновременным нарушением функции зрения и слуха

(слепоглухим);

инвалидам по слуху – глухим и слабослышащим;

инвалидам с нарушением функции опорно-двигательного аппарата; - инвалидам, передвигающимся на креслах-колясках.

Для принятия решения о необходимости, либо отсутствия необходимости для оборудования (оснащения) рабочего места, требуется изучить ИПРА инвалида. Данные сведения содержатся в соответствующем разделе ИПРА инвалида: «Рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида». Кроме того, необходимо использовать информацию «Показания к проведению реабилитационных и абилитационных мероприятий».

Если соответствующие разделы ИПРА инвалида заполнены, то оснащение (оборудование) рабочего места **ОБЯЗАТЕЛЬНО!**

Далее необходимо сопоставить данные рекомендаций из ИПРА инвалида с условиями труда на конкретном рабочем месте, на которое трудоустраивается инвалид.

Дополнительно рекомендуем использовать Санитарные правила СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов», утвержденные постановлением Главного государственного врача Российской Федерации от 18.05.2009 № 30, раздел 6. «Специальные требования к организации труда инвалидов с поражением отдельных функций и систем организма».

СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ И ОКАЗАНИЕ ПОМОЩИ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ ИЛИ РАБОЧЕГО МЕСТА НА ДОМУ

При приеме на работу инвалидов с тяжелыми расстройствами функций организма можно организовать работу на дому или дистанционно. Особенности регулирования труда надомников и дистанционных работников регламентируются главой 49 и 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

При организации рабочих мест на дому необходимо учитывать, что условия исполнения трудовых процессов допускается только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия, а также практические навыки работы по профессии (специальности), либо могут быть обучены навыкам исполнения определенной работы.

Следует учитывать, что при выполнении работы на дому, требуется выстраивание логистики (доставка материалов, сырья, инструментов для выполнения работы и вывоз готовых изделий, продукции).

Дистанционная работа предполагает работу вне стационарного рабочего места с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», установку дополнительного программного обеспечения для обмена документами с обеих сторон.

Особенности режима рабочего времени и отдыха дистанционного работника, оговариваются в трудовом договоре.

С работниками, принятыми на организованные рабочие места на дому или с исполнением работы дистанционно должна быть предусмотрена обязательная двусторонняя связи по телефону, либо по телекоммуникационной сети, чтобы при необходимости работник инвалид мог получить информацию, относящуюся к выполнению рабочей функции.

Специальная оценка условий труда проводится на рабочих местах всех сотрудников. Исключение составляют рабочие места: надомников и дистанционных работников. Специальная оценка может быть проведена для отдельных операций, выполняемых инвалидом на рабочем месте. Обязанности работодателя по отношению к удаленным сотрудникам Обеспечить безопасность условий труда должен работодатель (ст. [22](#) ТК РФ). Это требование распространяется на всех сотрудников, в том числе «удаленщиков». Но для этой категории работников есть особенности, дополнительно закрепленные в ст. [312.3](#) ТК РФ.

В отношении дистанционных сотрудников организация обязана: ознакомить их с требованиями охраны труда при обращении с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем:

расследовать и вести учет несчастных случаев и профзаболеваний;

обеспечить обязательное социальное страхование сотрудников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнять предписания проверяющих должностных лиц, обнаруживших нарушения прав дистанционных работников.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором или локальным нормативным актом.

В трудовом договоре обязательно укажите наименование работодателя и название населенного пункта, где он зарегистрирован. Под местом работы дистанционного работника подразумевается расположенная в конкретной местности (населенном пункте) организация, а вот выполнять свои обязанности сотрудник на «удаленке» вправе в любом месте.

Режим работы в трудовом договоре и режим времени отдыха работник может определять самостоятельно, если другое не предусмотрено трудовым договором (ч. 1 ст. 312.4 ТК РФ). Рекомендуем указывать в договоре, что правила внутреннего трудового распорядка организации распространяются на дистанционного работника в части, не противоречащей заключенными с ним трудовому договору.

Работодатель освобожден от многих обязанностей по охране труда в отношении дистанционных сотрудников, в том числе и от проведения специальной оценки условий труда (п. 3 ст. 3 Федерального закона [от 28.12.2013 № 426-ФЗ](#)). Однако любое оборудование, ПО, средства защиты информации и все, что может понадобиться для работы вне офиса, — в зоне ответственности работодателя. Если сотрудник захочет использовать свою технику, он должен поставить в известность руководителя. При этом организация должна компенсировать расходы на все, что он самостоятельно приобретет для работы.

У любого работодателя есть еще две обязанности: проводить медосмотры и обучение по охране труда. Как регулируется этот вопрос по отношению к удаленным сотрудникам, читайте в нашей шпаргалке.

ОРГАНИЗАЦИЯ, ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ИНВАЛИДУ ПОМОЩИ СО СТОРОНЫ НАСТАВНИКА

В соответствии с пунктом 7 статьи 13.1 Закона о занятости, от 19.04.1990 № 1032-1 работодателем из числа работников и с их согласия могут быть определены наставники, которые в целях осуществления сопровождения при содействии занятости инвалида:

содействуют ему в освоении трудовых обязанностей;

вносят работодателю предложения по вопросам, связанным с созданием инвалиду условий для доступа к рабочему месту и с дополнительным оборудованием (оснащением) его рабочего места.

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

Разрабатывается план работы наставника, в котором предусматривается следующая помощь инвалиду при освоении им трудовых функций на рабочем месте:

знакомит с правилами внутреннего трудового распорядка и техники безопасности;

с особенностями работы в организации; оказывает помощь в осуществлении типовых должностных обязанностей, согласно

должностной инструкции;

консультирует инвалида по освоению практических навыков выполнения трудовой функции, по качеству выполняемой им работы;

вносит работодателю предложения об обеспечении доступа инвалиду к рабочему месту и (или) необходимости оснащения его рабочего места дополнительным оборудованием.

Задача наставника состоит и в том, чтобы способствовать толерантному отношению коллектива к работнику инвалиду, необходимо оказывать помощь по взаимодействию с коллегами, руководством организации. Необходимо создать атмосферу доброжелательности, помощи, уважения и готовности прийти на помощь в случае необходимости.

Размер предоставляемого возмещения затрат на организацию наставничества одного трудоустраиваемого стажера-инвалида составляет: компенсацию заработной платы инвалида (в размере минимальной заработной платы, установленной в КБР) с учетом страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и доплату наставнику в размере половины установленного минимального размера заработной платы КБР, также с учетом обязательных отчислений в государственные внебюджетные фонды.

Период предоставления возмещения затрат на организацию стажировки с учетом наставника не превышает трех месяцев. Рекомендовано осуществление наставничества одним работником в отношении не более пяти стажеров.

Наряду с этим работодателем целесообразно принять локальные нормативные акты:

- приказ о назначении наставника инвалиду,
- план работы наставника,
- отчет о наставничестве (прилагаются). (приложение 1,2)

В разрабатываемых документах локального уровня может быть зафиксировано, что в целях помощи в трудоустройстве и организации сопровождения инвалидов работодатель:

- оказывает помощь инвалиду в работе на основе выполнения типовых должностных обязанностей;

- организовывает наставничество в отношении инвалида (из числа собственных работников на определенный период, срок которого указывается в локальном нормативном акте);

- представляет в органы службы занятости копии локальных нормативных актов (отчет о наставничестве, копию трудового договора;

- копию приказа (распоряжения) работодателя о закреплении за инвалидом наставника; план работы по организации наставничества и другие документы).

Анализ процесса адаптации трудоустроенного инвалида на рабочем месте.

Анализируются сведения о деятельности по содействию приспособления инвалида к условиям профессиональной среды (социальной и производственной), содержанию, режиму, условиям, характеру профессиональной деятельности, трудовому коллективу на основе определения оптимального уровня нагрузок, связанных с исполнением требований рекомендуемой профессиональной деятельности в условиях конкретного производства, в целях создания благоприятных условий для максимально эффективной реализации трудовых возможностей и реабилитационного потенциала.

При выявлении проблем адаптации и наличия барьеров, мешающих исполнению инвалидом трудовых обязанностей, руководителю организации или наставнику необходимо предпринять меры, способствующие устранению выявленных проблем адаптации инвалида на рабочем месте и его профессиональному становлению и развитию.

МОНИТОРИНГ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАКРЕПЛЯЕМОСТИ ИНВАЛИДОВ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ

В соответствии с пунктом 1 статьи 24.1 Закона о занятости при осуществлении содействия занятости инвалидов органами службы занятости совместно с работодателями обеспечиваются:

индивидуальный подход;

мониторинг трудоустройства и закрепляемости инвалидов на рабочих местах, оборудованных (оснащенных) для работы инвалидов. По истечении стажировки работника-инвалида работодатель самостоятельно принимает решение о трудоустройстве его на постоянной основе.

к методическим рекомендациям для работодателей по осуществлению мер по сопровождению при содействии занятости инвалидов

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА «УТВЕРЖДАЮ»

Руководитель организации

(индивидуальный предприниматель) «__» _____ 20__ г.

ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА

Ф.И.О. работника - инвалида, должность

Ф.И.О. наставника, занимаемая должность

срок наставничества

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Отметка о выполнении	Примечание
	Изучение анкетных данных инвалида, в том числе рекомендации к трудовой деятельности индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида			
	Оказание помощи инвалиду в изучении основных локальных нормативных актов, регламентирующих его деятельность			
	Ознакомление инвалида с правилами внутреннего трудового распорядка и охраны труда			
	Ознакомление инвалида с особенностями работы в организации			
	Оказание помощи в осуществлении типовых должностных обязанностей (методов, приемов работы)			
	Осуществление контроля за деятельностью инвалида, преимущественно в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, качества выполняемой им работы			
	Оказание помощи по взаимодействию инвалида с коллегами, руководством организации			
	Подготовка отчета о наставничестве			

Наставник _

(фамилия, имя, отчество)

Руководитель организации

(индивидуальный

предприниматель)

(фамилия, имя, отчество)

Приложение № 2

к методическим рекомендациям для работодателей по осуществлению мер по сопровождению при содействии занятости инвалидов

ПРИМЕРНЫЙ ОТЧЕТ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Руководителю организации
(индивидуальному предпринимателю)

Ф.И.О.

от _____ (Ф.И.О., занимаемая
должность наставника) ОТЧЕТ о наставничестве
от «__» _____ 20__ г.

В период с _____ по _____ мною
осуществлялось
наставничество _____

(Ф.И.О., занимаемая должность инвалида)

План работы наставника выполнен в полном объеме.

Характеристика инвалида:

Степень адаптации инвалида на рабочем месте:

Результаты наставничества:

Наставник

(фамилия, имя, отчество)

С отчетом ознакомлен:

(Ф.И.О. работника - инвалида, должность)

«__» _____ 20__ г.