

**АГЕНТСТВО  
по занятости населения**

**и миграционной политике**

**Камчатского края**

*Методические рекомендации*

*для работодателей и негосударственных организаций*

*по вопросам трудоустройства инвалидов и сопровождения при их трудоустройстве*

г. Петропавловск-Камчатский

2018

Методические рекомендации могут быть использованы работодателями и негосударственными организациями, осуществляющими деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и (или) подбору работников.

При разработке методических рекомендаций было использовано методическое пособие по предоставлению государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов», предоставленное Минтрудом России ( письмо от 24.08.2018 №13-6/10/В-6463),а также использованы учебно-методические и презентационные материалы Санкт-Петербургского научно-практического центра медико-социальной экспертизы, протезирования и реабилитации инвалидов им. Г.А. Альбрехта, предоставленные в октябре 2017 года в ходе проведения в городе Петропавловске-Камчатском обучающего семинара для работников органов службы занятости по распространению идей, принципов и средств формирования доступной среды в рамках реализации государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2020 годы», информация «Путеводитель по кадровым вопросам. Права инвалидов (квоты)», размещённая в Консультант Плюс.

.

[**I. ПРИЗНАНИЕ ЛИЦА ИНВАЛИДОМ**](https://xn--c1akapipp.xn--p1ai/yuridicheskoe-soprovozhdenie/post1)

1. **Признание лица инвалидом.**
2. **Документы, подтверждающие инвалидность работника.**
3. **Как действовать работодателю, если работнику установлена инвалидность.**

**1. Признание лица инвалидом**

Инвалид - лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость социальной защиты (статья 1 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее - Закон № 181-ФЗ).

Признание гражданина инвалидом осуществляет бюро медико-социальной экспертизы на основании Правил, утвержденных постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом» (далее - Правила № 95).

Для этого проводится медико-социальная экспертиза, при которой комплексно оценивается состояние организма гражданина с использованием Классификаций и критериев, утвержденных приказом Минтруда России от 17.12.2015 № 1024н.

В зависимости от степени выраженности стойких расстройств функций организма, которые возникли в результате заболеваний, последствий травм или дефектов, гражданину, признанному инвалидом, устанавливается I, II или III группа инвалидности, а гражданину в возрасте до 18 лет - категория «ребенок-инвалид» (пункт 7 Правил № 95).

Инвалидность устанавливается на определенный промежуток времени (пункт 9 Правил № 95):

* - I группы - на 2 года,
* - II и III групп - на 1 год.

При признании гражданина инвалидом датой установления инвалидности считается день поступления в бюро заявления гражданина о проведении медико-социальной экспертизы (пункт 11 Правил № 95).

Инвалидность устанавливается до 1-го числа месяца, следующего за месяцем, на который назначено переосвидетельствование - проведение очередной медико-социальной экспертизы гражданина (пункт 12 Правил № 95).

В пункте 13 Правил № 95 указан перечень условий, при которых группа инвалидности устанавливается на неопределенный срок.

**2. Документы, подтверждающие инвалидность работника**

К таким документам относятся:

* справка, подтверждающая факт установления инвалидности, либо в случае утраты или порчи справки - ее дубликат, выдаваемые по установленной форме (для дубликата - с учетом дополнительных требований, указанных в пункте 9 Порядка составления формы справки). Это следует из пункта 36 Правил № 95, пункта 1 приказа Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 № 1031н (далее - Приказ №1031) и пункта 9 Порядка составления формы справки;
* индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА) по форме, утвержденной приказом Минтруда России от 13.06.2017 № 486н. Это следует из части 1 статьи 11 Закона № 181-ФЗ, пункта 36 Правил № 95, пункта 1 Приказа № 1031.

Ранее инвалидам выдавались ИПРА и индивидуальные программы реабилитации (далее - ИПР) по формам, утвержденным приказом Минтруда России от 31.07.2015 № 528н и приказом Минздравсоцразвития России от 04.08.2008 № 379н соответственно. Поскольку законодательством не предусмотрено иное, данными программами следует руководствоваться и после указанной даты с учетом срока, на который они разработаны.

**3.****Как действовать работодателю, если работнику установлена инвалидность**

Работодатели обязаны создавать работникам-инвалидам условия труда в соответствии с их ИПРА (ИПР). Это следует из совокупности положений части 2 статьи 11, пункта 2 части 2 статьи 24 Закона № 181-ФЗ, статьи 224 ТК РФ.

При получении ИПРА (ИПР) работодателю нужно обратить внимание, в частности, на то, какая степень выраженности ограничения способности к трудовой деятельности установлена работнику.

Если работнику установлена 3 степень и при этом указано на невозможность (противопоказанность) осуществления трудовой деятельности, трудовой договор подлежит прекращению по пункту 5 части 1 статьи 83 ТК РФ.

Если в ИПРА (ИПР) указана 3 степень и у работника сохранена способность к выполнению элементарной трудовой деятельности со значительной помощью других лиц, работодателю следует действовать в соответствии с рекомендациями в ИПРА (ИПР).

При установлении ограничения способности к трудовой деятельности 1 или 2 степени работодатель также должен выполнять рекомендации ИПРА (ИПР).

Чтобы обеспечить работнику-инвалиду возможность продолжать трудовую деятельность, работодателю следует принять дополнительные меры разумного приспособления. К ним, в частности, относятся (пункты 4, 5 Методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости, утвержденных приказом Минтруда России от 09.11.2017 № 777):

* приспособление служебного помещения, оборудование рабочего места под нужды инвалида;
* предоставление необходимой для работы информации в доступной форме;
* изменение режима работы;
* предоставление наставника.

Обращаем внимание на то, что обязанность работника представлять работодателю документы, подтверждающие его инвалидность, нормативно не предусмотрена. Работник может представить такие документы по собственному желанию, причем как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности.

Если работник представил документы, подтверждающие инвалидность, в процессе работы, рекомендуется факт и дату их представления документально зафиксировать (например, в соответствующем акте). В случае необходимости это позволит работодателю подтвердить, что до указанной даты у него не было сведений об установлении работнику инвалидности и оснований для создания ему необходимых условий труда.

Кроме того, следует учитывать, что работник в силу части 5 статьи 11 Закона № 181-ФЗ вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, указанных в ИПРА (ИПР), а также от реализации программы в целом. В этом случае работодатель освобождается от ответственности за ее исполнение, что следует из части 7 статьи 11 Закона № 181- ФЗ.

Таким образом, если инвалид намерен отказаться от выполнения ИПРА (ИПР) в целом или от реализации отдельных ее частей, рекомендуется попросить его письменно зафиксировать свой отказ, например, в заявлении. Это позволит работодателю при необходимости (например, при проверке контролирующими органами) документально обосновать правомерность неисполнения им ИПРА (ИПР) в соответствующей части.

**II. РЕЖИМ И ОПЛАТА РАБОТЫ, ОТПУСК ИНВАЛИДОВ, УСЛОВИЯ ИХ ТРУДА**

**1. Продолжительность рабочего времени инвалидов и оплата их работы.**

**2. Сверхурочная работа инвалидов, работа в выходные, праздничные дни и в ночное время.**

**3. Виды и продолжительность отпусков, предоставляемых инвалидам (в том числе «чернобыльцам»).**

**4. Оснащение специальных рабочих мест для инвалидов.**

**5. Установление легкого труда для инвалидов.**

Согласно статьи 23 Закона № 181-ФЗ не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и др.), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.

**1. Продолжительность рабочего времени инвалидов и оплата их работы**

Согласно положениям части 1 статьи 92 ТК РФ, части 3 статьи 23 Закона № 181-ФЗ продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не должна превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов определяется в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (часть 1 статьи 94 ТК РФ).

Если продолжительность рабочего времени работника-инвалида отличается от общих правил, регламентирующих режим рабочего времени у данного работодателя, в трудовой договор с таким работником должно быть включено условие о режиме его рабочего времени и времени отдыха (часть 2 статьи 57 ТК РФ).

В зависимости от того, когда работник представил документы, подтверждающие инвалидность, включить указанное условие в трудовой договор можно при его заключении либо в процессе трудовой деятельности путем заключения с работником-инвалидом дополнительного соглашения к трудовому договору. Это следует из частей 2,3 статьи 57 и статьи 72 ТК РФ.

В случае, если работнику-инвалиду после прохождения переосвидетельствования, которое проводится в порядке и сроки, указанные в разделе V Правил № 95, группа инвалидности установлена не будет, то оснований для продолжения предоставления ему гарантии, предусмотренной частью 1 статьи 92 ТК РФ и части 3 статьи 23 Закона № 181-ФЗ, также не будет. В этом случае в трудовой договор следует внести изменения об установлении работнику нормальной продолжительности рабочего времени. Для этого можно заключить соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору (статья 72 ТК РФ).

В данном случае рекомендуем запросить у работника справку, подтверждающую отсутствие у него инвалидности. Такая справка может быть выдана данному лицу по его желанию (пункт 36 Правил № 95).

**2. Сверхурочная работа инвалидов, работа в выходные, праздничные дни и в ночное время**

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, а также в ночное время допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под подпись ознакомлены с правом отказаться от вышеперечисленной работы (статьи 96, 99 и 113 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

При привлечении к сверхурочной работе работников-инвалидов работодатель должен (часть 5 статьи 99 ТК РФ):

* получить письменное согласие работника-инвалида;
* убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний;
* ознакомить работника-инвалида под родпись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы.

Работник может согласиться на такую работу или отказаться от нее, (например, в уведомлении о привлечении работника к сверхурочной работе, которое составляется работодателем).

Оплата сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни работнику-инвалиду осуществляется в общем порядке, установленном статьей 149 ТК РФ.

**3. Виды и продолжительность отпусков, предоставляемых инвалидам (в том числе «чернобыльцам»)**

 Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов увеличена и должна составлять не менее 30 календарных дней (часть 5 статьи 23 Закона № 181-ФЗ).

Таким образом, если в организации для большинства работников установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ), то при приеме на работу инвалида в трудовой договор должно быть включено условие об установлении ему удлиненного основного отпуска (часть 2 статьи 57 ТК РФ).

Если работник организации в период работы предоставляет работодателю документы о наличии у него (установлении ему) инвалидности, то в трудовой договор должны быть внесены изменения об установлении ему удлиненного основного отпуска.

Если работнику-инвалиду после прохождения переосвидетельствования группа инвалидности установлена не будет, то в трудовой договор также необходимо внести изменения, касающиеся установления ему ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

Работодатель обязан предоставить работнику-инвалиду по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (часть 2 статьи 128 ТК РФ, письмо Роструда от 16.04.2014 № ПГ/3387-6-1).

Инвалиды - «чернобыльцы» имеют право на ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время, а также на дополнительный отпуск продолжительностью 14 дней, который оплачивается органами социальной защиты населения (пункт 5 статьи 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»). Для получения дополнительного отпуска работодатель должен выдать такому работнику справку о размере среднего заработка с указанием причитающейся к выплате итоговой суммы (за вычетом налогов) и периоде, за который предоставляется отпуск, подписанную руководителем организации и главным бухгалтером (с расшифровкой подписей) и заверенную печатью (постановление Правительства РФ от 03.03.2007 № 136 «О порядке предоставления мер социальной поддержки гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также выплаты пособия на погребение граждан, погибших (умерших) в связи с чернобыльской катастрофой»).

**4. Оснащение специальных рабочих мест для инвалидов**

Работодатель обязан создавать и оснащать (оборудовать) специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов (часть 1 статьи 22 Закона № 181-ФЗ). Минимальное количество таких рабочих мест устанавливается органами исполнительной власти субъектов РФ для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов (часть 2 статьи 22 Закона № 181-ФЗ).

*Справочно.*

*Квота для приема на работу инвалидов в Камчатском крае определена Законом Камчатского края от 11.06.2009 № 284 «О квотировании в Камчатском крае рабочих мест для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы» (далее - Закон о квотировании). Указанный закон устанавливает работодателям, численность работников которых составляет более 100 человек, квотировать рабочие места для инвалидов, в размере 2 процентов среднесписочной численности работников, а численность работников, которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, в размере 3 процентов среднесписочной численности работников.*

*В соответствии с Законом о квотировании квота для приема на работу инвалидов устанавливается в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.*

*При исчислении квоты в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.*

*Приказом Агентства по занятости населения и миграционной политике Камчатского края от 10.11.2014 № 227 «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для приема на работу инвалидов на предприятиях, в учреждениях и организациях Камчатского края» работодателям введена обязательная норма по установлению минимального количества специальных рабочих мест для приема на работу инвалидов в организациях, осуществляющих деятельность на территории Камчатского края, в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов, среднесписочная численность работников которых составляет: от 35 до 200 человек - одно специальное рабочее место; от 201 до 300 человек - два специальных рабочих места; свыше 301 человека - три специальных рабочих места.*

Приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н предусмотрены Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности (далее - Требования).

Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30 утверждены Санитарные правила СП 2.2.9.2510-09. Гигиенические требования к условиям труда инвалидов. (далее - Гигиенические требования к условиям труда инвалидов).

Если характер труда инвалида или нарушение функций его организма и ограничения жизнедеятельности не требуют особых условий, оснащать для него специальное рабочее место не нужно (пункт 1 Требований).

Специально созданные условия труда для инвалидов – это комплекс мероприятий и льгот, обеспечивающих необходимые для инвалида условия и режим труда:

- свободный график работы, согласованный с администрацией предприятия (например, начало работы на час раньше или позже для того, чтобы избежать проезда инвалида в общественном транспорте в часы пик);

- возможность частичного выполнения работы на дому (по согласованию с администрацией предприятия);

- сокращенное рабочее время;

- индивидуальные нормы выработки;

- предоставление собаки-поводыря, сурдопереводчика, дополнительной рабочей силы;

- систематическое медицинское наблюдение;

- визуальное наблюдение, контроль, присмотр и др.;

- технические средства реабилитации в соответствии с ГОСТ Р ИСО 9999-2014, в т.ч. использование специальных приспособлений для управления и обслуживания оборудования, компенсирующих анатомо-морфологические и физиологические недостатки и ограничения инвалидов;

- применение специально разработанного ручного инструмента и др.;

- адаптация рабочего места под дефект, в т.ч. архитектурно-планировочные элементы: расположение органов управления оборудованием, технологической или организационной оснастки, обрабатываемых деталей на рабочем месте в пределах зон досягаемости моторного поля, оснащение оборудования и мебели на рабочем месте индикаторами (визуальными, акустическими, тактильными), учитывающими возможности и ограничения отдельных групп инвалидов в восприятии информации для беспрепятственного нахождения своего рабочего места и выполнения работы и др.

Согласно пункту 8.3 СП 59.133302012 «рабочие места для инвалидов должны быть безопасны для здоровья, рационально организованы и, при необходимости, включать комплект мебели, оборудования и вспомогательных устройств, специально приспособленных для конкретного вида инвалидности»;

- иные специальные (особые) требования, предусмотренные Гигиеническими требованиями к условиям труда инвалидов.

Специальные рабочие места оснащаются индивидуально для каждого инвалида или для группы инвалидов с однотипными нарушениями (ограничениями). Обустройство рабочих мест для инвалидов не должно препятствовать выполнению трудовых функций другими работниками (пункт 2 Требований).

Оборудование рабочего места зависит от нарушения функций организма, ограничений жизнедеятельности инвалида и осуществляется с учетом его профессии (должности), характера труда, выполняемых обязанностей (пункт 3 Требований).

Для оборудования (оснащения) специального рабочего места для конкретного инвалида (специальных рабочих мест для группы инвалидов, имеющих однотипные нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности) работодателю следует (пункт 2 Требований):

- проанализировать потребности инвалида (группы инвалидов) в оснащении (оборудовании) специального рабочего места, в частности, на основании сведений, указанных в ИПРА (ИПР) (подпункт "а" пункта 2 Требований);

- сформировать перечень мероприятий по оснащению (оборудованию) специального рабочего места с учетом положений подпункта "б" пункта 2 Требований;

- реализовать указанный перечень с учетом положений подпункта "в" пункта 2 Требований.

*Например, рабочее место для слабовидящего должно быть оснащено общим и местным освещением, видеоувеличителями и лупами. Компьютерная техника должна иметь адаптированные видеодисплеи, программные средства для укрупнения шрифта и т.д. (подпункты "а", "б" пункт 4 Требований).*

Для инвалида, передвигающегося на кресле-коляске, рабочее место должно быть оборудовано таким образом, чтобы обеспечивалась возможность подъезда к нему, разворота и т.д. (подпункт "а" пункта 10 Требований).

Специальные рабочие места могут создаваться:

- в индивидуальном порядке для конкретного инвалида в соответствии с рекомендацией, изложенной в ИПРА инвалида, на предприятиях, в организациях и учреждениях, а также на дому;

- в виде создания специализированных участков, цехов и предприятий, специально предназначенных для трудоустройства инвалидов с выраженными нарушениями функций организма.

Специализированные участки и цеха могут создаваться как на предприятиях общего типа, так и на предприятиях общественных организаций инвалидов.

На специализированных предприятиях (цехах, участках), применяющих труд инвалидов, создаются особые формы организации, условия и режим труда, обеспечивающие рациональное трудоустройство инвалидов в соответствии с их трудовыми возможностями, их полную или частичную профессиональную и (или) социально-трудовую реабилитацию.

Проектирование и оснащение специальных рабочих мест для инвалидов необходимо осуществлять с учетом следующих факторов:

a) клинико-функциональных: характера функциональных нарушений, ограничения способности к трудовой деятельности, группы инвалидности, состояния психофизиологических функций и качеств, необходимых для успешного выполнения работы;

б) профессионально-трудовых: профессии, характера и содержания выполняемых работ, уровня специализации рабочего места, механизации и автоматизации производственного процесса, особенностей техники безопасности и охраны труда и т.д.

Специальное рабочее место инвалида создается с помощью основного и вспомогательного оборудования, технической и организационной оснастки, обеспечивающих реализацию эргономических принципов при организации рабочих мест инвалидов и учитывающих индивидуальные возможности и ограничения у конкретных лиц.

**Рабочие места (рабочая зона) для инвалидов**

Проектирование и оснащение специальных рабочих мест для инвалидов должны осуществляться с учетом профессии, характера выполняемых работ, тяжести инвалидности, степени функциональных нарушений и ограничения способности к трудовой деятельности, уровня специализации рабочего места, механизации и автоматизации производственного процесса.

**При проектировании, реконструкции и эксплуатации специальных рабочих мест для инвалидов следует руководствоваться:**

- Едиными санитарными правилами для предприятий (производственных объединений), цехов и участков, предназначенных для использования труда инвалидов и пенсионеров по старости;

- стандартами системы безопасности труда (ССБТ);

- санитарными правилами, нормами и гигиеническими нормативами;

- Гигиеническими критериями оценки и классификации условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса;

- нормативными документами общественных объединений инвалидов (ВОИ, ВОГ, ВОС), Министерства труда и социального развития Российской Федерации, регламентирующими труд инвалидов.

Специальное рабочее место инвалида должно обеспечивать безопасность труда, работу с незначительными или умеренными физическими, динамическими и статическими, интеллектуальными, сенсорными, эмоциональными нагрузками (1-й и 2-й классы согласно Гигиеническим критериям), исключать возможность ухудшения здоровья или травматизма инвалида.

Противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются условия труда, характеризующиеся наличием вредным производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего (3-й класс согласно Гигиеническим критериям), и условия труда, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений (4-й класс согласно Гигиеническим критериям).

**Противопоказанные для трудоустройства инвалидов условия труда характеризуются повышенными (пониженными) уровнями:**

- физических факторов (шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность и др.);

- химических факторов (запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны);

- биологических факторов (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности);

- физических, динамических и статических нагрузок при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных вынужденных позах, длительной ходьбе;

- нервно-психических нагрузок (сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные нагрузки, монотонность, работа в ночную смену, с удлиненным рабочим днем).

Условия труда на рабочих местах инвалидов должны соответствовать Индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида, разрабатываемой бюро медико-социальной экспертизы.

**Показанными условиями труда для трудоустройства инвалидов являются:**

- оптимальные и допустимые санитарно-гигиенические условия производственной среды (1-й и 2-й классы) по физическим (шум, вибрация, инфразвук, электромагнитные излучения, пыль, микроклимат), химическим (вредные вещества, вещества-аллергены, аэрозоли и др.) и биологическим (микроорганизмы, включая патогенные, белковые препараты) факторам;

- работа с незначительной (1-й класс) или умеренной (2-й класс) физической, динамической и статической нагрузкой, в отдельных случаях с выраженной физической нагрузкой (п. 3.1);

- работа преимущественно в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела, в отдельных случаях - стоя или с возможностью ходьбы;

- рабочее место, соответствующее эргономическим требованиям;

- работа, не связанная со значительными перемещениями (переходами).

Расстановка оборудования и мебели на рабочих местах инвалидов должна обеспечивать безопасность и комфортность труда.

Расстановка станков, оборудования и мебели на рабочем месте, предназначенном для труда инвалида, пользующегося для передвижения креслом-коляской, должна обеспечивать возможность подъезда и разворота инвалидной коляски, а на рабочем месте слепого и слабовидящего - возможность работы без помех от передвижений в помещении других работников. Для удобного нахождения своего рабочего места слепым работником станки, оборудование или мебель должны быть снабжены тактильными ориентирами.

Отдельные элементы оборудования и мебель на рабочих местах инвалидов с поражениями опорно-двигательного аппарата должны быть трансформируемыми. Рабочий стол должен, как правило, иметь изменяемую высоту и наклон рабочей поверхности, а также регулируемую подставку для ног. Рабочий стул для инвалидов этой категории должен быть оснащен устройством для изменения положения сиденья по высоте и наклону, регулируемой подставкой для ног, в отдельных случаях - специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, приспособлением для рабочих инструментов, устройством перемещения вдоль рабочей плоскости по направляющей, а также посредством электромеханических автономных устройств.

Специальное рабочее место инвалида должно иметь основное и вспомогательное оборудование, техническую и организационную оснастку, обеспечивающие реализацию эргономических принципов при организации рабочих мест инвалидов и учитывающих индивидуальные возможности и ограничения конкретных лиц. Целесообразно применять специально комплексно разработанные для различных специальностей рабочие места инвалидов, включающие рабочий стол, стул, технологическое оборудование и подставки для сырья, инструментов и готовой продукции. При проектировании рабочего места инвалида с поражениями опорно-двигательного аппарата следует учитывать параметры оперативного поля, доступного верхним конечностям при условии фиксированного положения тела.

Организация рабочего места и конструкция всех элементов мебели, оргтехоснастки производственного оборудования должны соответствовать антропометрическим, физиологическим и психологическим особенностям и ограниченным возможностям работающих инвалидов с учетом:

- анатомо-морфологических характеристик двигательного аппарата;

- возможностей распознавания органов управления оборудованием, предметов труда, инструмента;

- точности, скорости и амплитуды движений при осуществлении управляющих действий;

- возможностей захвата и перемещения инструментов, предметов труда (пальцами, кистью, всей рукой, стопой, в том числе с использованием протезов и рабочих насадок на них);

- величин усилий, развиваемых при осуществлении управляющих действий.

При проектировании и организации специальных рабочих мест для инвалидов должно быть предусмотрено:

- использование специальных приспособлений для управления и обслуживания оборудования, компенсирующих анатомо-морфологические и физиологические недостатки и ограничения инвалидов;

- применение специально разработанного ручного инструмента, форма, размеры и величина сопротивления приводных элементов которого обеспечивают надежный захват и эффективное использование;

- расположение органов управления оборудованием, технологической или организационной оснастки, обрабатываемых деталей на рабочем месте в пределах зон досягаемости моторного поля (в горизонтальной и вертикальной плоскостях), учитывающих антропометрические и физические размеры и физические ограничения инвалида;

- использование для регулировки высоты рабочей поверхности стола и элементов рабочего стула легко досягаемых и управляемых механизмов, имеющих надежную фиксацию;

- выделение дополнительных площадей, обеспечивающих возможность подъезда, разворота на рабочем месте и выполнения работы в инвалидной коляске;

- оснащение оборудования и мебели на рабочем месте индикаторами (визуальные, акустические, тактильные), учитывающими возможности и ограничения отдельных групп инвалидов (слепые, слабовидящие, глухие) в восприятии информации для беспрепятственного нахождения своего рабочего места и выполнения работы.

Все элементы стационарного оборудования, предназначенные для пользования инвалидами, должны быть прочно и надежно закреплены. Крепежные детали оборудования, регуляторов, электровыключателей и т.п. не должны выступать за плоскость закрепляемого элемента.

При размещении рабочего места инвалида в помещении, где на отдельных участках протекают процессы, противопоказанные для его организма, следует регулировать параметры производственной среды в рабочей зоне инвалида. При этом следует учитывать требования СН 2.2.4./2.1.8.583 по гигиеническим нормативам инфразвука на рабочих местах, требования СанПиН 2.2.4./2.1.8.582 при работе с источниками ультразвука, а также особые требования, устанавливаемые для различных видов инвалидности.

При организации рабочих мест для труда инвалидов в помещениях, где уровень шума или вибрации превышает допустимые уровни, установленные в ГН 2.2.4./2.1.8.562 и ГН 2.2.4./2.1.8.566, а мероприятия по защите рабочих мест инвалидов от шума и вибрации, предусмотренные в п. 4.12 данного СП, при небольшом количестве рабочих мест инвалидов экономически нецелесообразны, то следует применять звукопоглотители кулисного типа, звукопоглощающие экраны или различные штучные звукопоглотители.

Штучные звукопоглотители изготавливают в виде объемных конструкций (призм, шаров и т.п.), подвешиваемых в помещении в непосредственной близости от источника шума. Для изготовления штучных звукопоглотителей применяют твердый материал, оклеенный изнутри войлоком, или заполняют конструкцию звукопоглощающим материалом.

Звукопоглощающие экраны изготавливают из твердого материала, облицованного звукопоглощающим материалом, обращенным в сторону источника шума. Линейные размеры экрана должны превосходить линейные размеры источника шума не менее чем в три раза.

На рабочих местах инвалидов, организуемых в конторских помещениях, шумы от телефонных разговоров и пишущих машинок следует снижать при помощи звукопоглощающей облицовки стен, устройства акустических потолков, коврового покрытия полов и расстановки книжных шкафов и стеллажей, изолирующей рабочее место инвалида.

Требуемое качество воздушной среды на рабочем месте инвалида устанавливается в соответствии с требованиями СНиП 2.04.05, а также СанПиН 2.2.4.548, ГН 2.2.5.687.

При организации искусственного освещения рабочего места инвалида следует учитывать требования безопасных и благоприятных условий труда, а также современные требования по экономии электроэнергии.

При выборе рациональных источников света следует учитывать светоотдачу источника, цвет света; при установке - светораспределение, обеспечивающее образование контрастов на объекте зрительного наблюдения и ослабляющее отраженную блесткость. Следует учитывать, что наилучшую светопередачу обеспечивают лампы накаливания, но у них - наименьшая светоотдача. У люминесцентных ламп светоотдача в четыре раза выше, чем у ламп накаливания, срок их службы - в пять раз больше.

Установка светильников должна обеспечивать рациональное светораспределение. Следует учитывать, что наилучшая направленность света, увеличивающая контрасты и ослабляющая блесткость, достигается, когда свет падает на рабочее место главным образом сбоку, наискось и сзади.

Рекомендуется освещенность в зоне рабочих столов увеличивать путем опускания светильников, но не ниже 240 см, так как подвешенные ниже светильники будут мешать своей близостью, особенно когда часть работы за столом производится стоя.

Искусственное освещение рабочей зоны и рабочих мест инвалидов с остаточным зрением следует разрабатывать наиболее тщательно. Оно всегда предусматривается общее и местное. Местное освещение должно осуществляться лампами накаливания. Шкафы или стеллажи, входящие в оборудование рабочего места инвалида с остаточным зрением, должны быть с вмонтированными светильниками с автоматическим включением при открывании дверей шкафа.

Местное освещение должно быть стабильным (исключающим мерцание), регулируемым по яркости и спектру в зависимости от заболевания глаз. Уровень освещенности на рабочей плоскости устанавливается в зависимости от характера работы и особенностей инвалидности в соответствии с приложением В.

Рабочие места инвалидов вследствие сердечно-сосудистых заболеваний при их расположении в непосредственной близости от окон должны быть защищены от перегрева в летнее время солнцезащитными устройствами. Таким же образом расположенные рабочие места для инвалидов с заболеваниями органов зрения должны быть защищены от слепимости специальными солнцезащитными устройствами.

Данное правило не распространяется на окна, ориентированные на северную сторону, а также на окна, ориентированные на западную четверть горизонта, при работе инвалидов только в первой половине дня.

ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ДОСТУПНОСТИ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ (при проектировании предприятия общего типа или учреждения)

1. После аттестации рабочих мест для инвалидов на предприятии общего типа следует сделать проект мероприятий по обеспечению их доступности. Комплекс этих мероприятий разрабатывается совместно врачом-реабилитологом, технологом и архитектором, который составляет проект предприятия в целом и производственных помещений, в которых предполагается разместить рабочие места для инвалидов.

2. Для разработки комплекса мероприятий по обеспечению доступности рабочих мест следует провести предпроектную работу, которая включает в себя:

- предварительное определение точек размещения рабочих мест для инвалидов в технологической схеме производственного процесса;

- сравнение существующих условий труда в рабочих зонах аттестованных рабочих мест и требуемых для видов инвалидности, для которых данные рабочие места предназначаются, при этом учитываются: габариты рабочей зоны, качество воздушной среды, наличие неблагоприятных факторов, а также строительных и планировочных барьеров на пути инвалида к рабочей зоне в пределах производственного помещения;

- выявление строительных и планировочных барьеров на путях передвижения инвалида от рабочего места до помещений социально-бытового назначения, повседневно или периодически им посещаемых (санузлы, гардеробные, помещения отдыха и приема пищи, медпункт и т.п.);

- предварительное составление комплекса мероприятий по обеспечению доступности всех аттестованных для труда инвалидов рабочих мест;

экономическую оценку комплекса указанных мероприятий, выявление обязательных и рекомендуемых мероприятий, а также рабочих мест, аттестованных для инвалидов, мероприятия по обеспечению доступности которых являются экономически нецелесообразными;

- составление оптимального комплекса мероприятий по обеспечению доступности рабочих мест.

**5. Установление легкого труда для инвалидов**

 В Трудовом кодексе РФ не содержится четкого определения понятия «легкий труд». Однако в статье 224 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии отдельным категориям работников, в частности нуждающимся по состоянию здоровья в переводе на легкий труд.

Узнать о том, что работнику-инвалиду необходим такой перевод, работодатель может из представленных этим работником документов, которые подтверждают его инвалидность. Сведения о противопоказанных условиях труда, а также о примерных условиях труда, в которых возможно осуществление инвалидом трудовой деятельности, содержатся, например, в ИПРА, выданной по ранее действовавшим формам, утвержденным приказом Минтруда России от 31.07.2015 № 528н. Данная программа является обязательной для исполнения работодателем (часть 2 статьи 11, часть 1 статьи 23, пункт 2 части 2 статьи 24 Закона № 181-ФЗ).

**III. ПЕРЕВОД РАБОТНИКА-ИНВАЛИДА НА ДРУГУЮ РАБОТУ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (статья 73 ТК РФ).

При переводе такого работника на нижеоплачиваемую работу у этого же работодателя за первым сохраняется прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (статья 182 ТК РФ).

Перевод работника-инвалида на другую работу (должность) у работодателя оформляется следующим образом:

- заключается дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием новых условий труда;

- издается приказ о переводе работника на другую работу, например, по унифицированной форме № Т-5, утвержденной постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1;

- вносится запись в трудовую книжку и личную карточку.

Согласно пункту 9 Правил № 95 инвалидность I группы устанавливается на два года, а инвалидность II и III групп - на один год. Таким образом, если работник-инвалид, нуждающийся в более легкой работе, предоставил работодателю документы, подтверждающие установление инвалидности на указанный срок, рекомендуется оформлять временный перевод.

**IV. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫЯВЛЕНИЮ ПРИЗНАКОВ ДИСКРИМИНАЦИИ ИНВАЛИДОВ ПРИ РЕШЕНИИ ВОПРОСОВ ЗАНЯТОСТИ**

Согласно части 2 статьи 19 и частей 1 и 3 статьи 37 **Конституции Российской Федерации** государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств; труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию; каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Статья 2 **Трудового кодекса Российской Федерации** предусматривает основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, где среди прочих признаются свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; защита от безработицы и содействие в трудоустройстве; равенство прав и возможностей работников; обеспечение равенства возможностей работников, без всякой дискриминации, на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование; обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Согласно **статье 3 Трудового кодекса РФ,** запрещается дискриминация в сфере труда: никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Тем не менее, не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены Трудовым кодексом РФ или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия, в приоритетном порядке, трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Приказом Минтруда России от 09.11.2017 № 777 утверждены рекомендации по организации работы по выявлению возможных признаков прямой и косвенной дискриминации в сфере труда и занятости инвалидов.

В соответствии с указанным приказом Минтруда России при решении вопросов занятости инвалидов необходимо учитывать следующее:

а) прямая дискриминация в отношении инвалидов при решении вопросов занятости выражается в не связанном с деловыми качествами инвалида отказе в приеме на работу и продвижении по службе, в профессиональной ориентации и обучении (переподготовке), трудоустройстве преимущественно на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места;

б) косвенная дискриминация представляет собой требования, которые формально являются едиными для всех, но фактически ставят в неравное положение инвалидов. Косвенная дискриминация имеет место, когда положения локальных нормативных актов (нормативных предписаний) работодателя и практика их применения создают условия, препятствующие или ограничивающие выполнение работы инвалидом по сравнению с другими работниками.

К основным формам возможного проявления дискриминации относится:

1) отсутствие доступа к информации о вакансиях, о конкурсном избрании, в том числе для инвалидов по зрению и слуху;

2) не проведение с учетом рекомендуемых в ИПРА показанных (противопоказанных) видов трудовой деятельности мероприятий по сопровождаемому содействию занятости нуждающемуся в нем инвалида;

3) отказ в создании условий для осуществления сопровождаемого содействия занятости инвалида путем приспособления с учетом его потребностей маршрута передвижения по территории организации, обеспечения доступности для него необходимых служебных помещений и информации (в том числе, несоблюдение гигиенических требований к условиям труда инвалида);

4) отказ в разумном приспособлении (в том числе, невыполнение работодателем комплекса мероприятий по дооборудованию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями рабочего места для инвалида таким образом, чтобы не имелось ограничений или препятствий при выполнении им работы по сравнению с другими работниками);

5) неоказание помощи в организации труда при дистанционной работе и работе на дому;

6) отказ в закреплении при необходимости наставника;

7) несоблюдение требований трудового законодательства в отношении условий труда инвалидов;

8) непредоставление инвалидам услуг, связанных с выбором профессии, специальности или повышением профессионального уровня с учетом индивидуальных особенностей и возможностей занятости;

9) отказ инвалидам в переводе на другую имеющуюся в организации работу в соответствии с рекомендациями о показанных (противопоказанных) видах трудовой деятельности, содержащимися в ИПРА;

10) отказ в приеме на работу на основании наличия инвалидности;

11) наличие при приеме на работу избыточных требований, не связанных с трудовой деятельностью инвалида и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу;

12) увольнение работников по признаку инвалидности.

**V. СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРИ СОДЕЙСТВИИ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ**

Новым направлением деятельности службы занятости населения является организация сопровождения при содействии занятости инвалидов.

Вопрос трудоустройства инвалидов, их социализация и вовлечение в полноценную общественную жизнь является одним из актуальных в настоящее время. Эффективным инструментом содействия трудоустройству таких инвалидов на открытом рынке труда может стать персональное сопровождаемое трудоустройство, реализованное в необходимом объеме с учетом нарушений функций и ограничений жизнедеятельности и личностных особенностей инвалида.

В целях решения вопроса трудоустройства незанятых инвалидов со значительными ограничениями жизнедеятельности, обеспечения их профессиональной адаптации и стабильной занятости, Федеральным законом от 29.12.2017 № 476-ФЗ в Закон Российской Федерации от 19.04.1991№ 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее - Закон о занятости населения) внесен ряд норм, вступающих в силу с 1 января 2019 года, предусматривающих осуществление сопровождения при содействии занятости инвалидов, нуждающихся в данном сопровождении.

**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. (статья 13.1 Закона о занятости населения).

Сопровождение при содействии занятости предполагает оказание индивидуальной помощи незанятому инвалиду со значительными ограничениями жизнедеятельности, нуждающемуся в поддержке других лиц (куратора, профконсультанта, наставника), осуществляемой в форме сопровождения на всех этапах трудоустройства (в процессе поиска работы, собственно трудоустройства, дополнительном оснащении (оборудовании) рабочего места, адаптации на рабочем месте, освоении профессиональных знаний, умений и трудовых действий) в условиях открытого рынка труда.

В случае потребности, принимаемому на работу инвалиду оказывается помощь при формировании и освоении доступного для него маршрута передвижения до места работы и обратно, а также по территории организации-работодателя в целях оперативного доступа к рабочему месту.

В соответствии с внесенными изменениями в Закон о занятости населения определено, что органы службы занятости в целях организации мероприятий по сопровождению инвалидов:

- осуществляют взаимодействие с работодателями по вопросам оборудования (оснащения) рабочих мест для работы инвалидов (статья 13.1 Закона о занятости населения);

- осуществляют информационное обеспечение работодателей;

- оказывают работодателю методическую помощь по осуществлению сопровождения при содействии занятости инвалида (пункт 5 статьи 24.1 Закона о занятости населения).

Наряду с этим, Законом о занятости населения предусмотрено обеспечение органами службы занятости совместно с работодателями индивидуального подхода, а также осуществление мониторинга трудоустройства и закрепляемости инвалидов на рабочих местах, оборудованных для работы инвалидов.

В соответствии с положениями статьи 25 Закона о занятости населения **работодатели содействуют** проведению государственной политики занятости населения на основе:

- осуществления сопровождения при содействии занятости инвалида, в том числе формирования с учетом его потребностей пути передвижения по территории работодателя;

- оборудования (оснащения) для него рабочего места;

- обеспечения для него доступа в необходимые помещения;

- оказания помощи в организации труда при дистанционной работе или работе на дому;

- определения особенностей режима рабочего времени и времени отдыха инвалида;

- предоставления при необходимости помощи наставника.

Наставником, осуществляющим оказание инвалиду помощи по адаптации на рабочем месте, может быть определен работник негосударственной организации или работник организации - работодателя с его согласия.

Для этого работодатель издает приказ о возложении на работника функции наставничества трудоустроенного инвалида (на определенный период) с указанием размера оплаты за наставничество, а также заключает дополнительное соглашение к трудовому договору наставника о возложении на него обязанностей по наставничеству.

Наставник оказывает сопровождаемому инвалиду помощь по следующим направлениям:

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

- консультирует инвалида по освоению практических навыков исполнения трудовых обязанностей;

- вносит работодателю предложения по вопросам, связанным с созданием инвалиду условий доступности к рабочему месту и его дополнительного оснащения с учетом имеющихся у инвалида ограничений жизнедеятельности;

- способствует формированию толерантного отношения к инвалиду со стороны других взаимодействующих с ним работников.

**Оказание инвалидам индивидуальной помощи в** **формировании пути их передвижения до места работы и обратно**

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 для лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ). Формирование маршрута с учетом пути следования и готовности транспортного средства к перевозке инвалидов: 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 предлагать другие варианты передвижения – на неадаптированном (с показом оповещения) транспорте или предлагается построить маршрут до более отдаленной остановки адаптированного транспорта с построением маршрута движения.

Возможные недочеты в маршрутизации: для использования методики формирования маршрута для людей с ОВЗ необходимы данные о маршруте и времени движения адаптированного транспорта, необходимо получить 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 соответствие 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 ОВЗ, в соответствии с их ограничениями, не будет представляться возможным.

Необходимо оказывать ситуационную помощь в зависимости от вида и выраженности имеющегося у инвалида нарушения здоровья. «Ситуационная помощь» - это помощь, оказываемая инвалиду в целях преодоления барьеров, препятствующих ему получать все услуги, оказываемые населению, наравне с другими лицами. Такую помощь будут обязаны обеспечивать собственники объектов, операторы услуг при осуществлении своей основной деятельности.[[1]](#footnote-1)

В целях обеспечения условий для беспрепятственного доступа на рабочие мета инвалидов, нуждающихся в ситуационной помощи, необходимо обеспечить:

- выделение на стоянке учреждения специальных парковочных мест для автотранспорта инвалидов;

- оборудование схем передвижения инвалидов и автотранспорта инвалидов по прилегающей территории (с учетом устранения барьеров для передвижения для различных групп инвалидов; мест отдыха и вызова, ожидания помощи; необходимой информации для навигации передвижения; освещенности);

- 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 оказания 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.);

- наличие подготовленного персонала учреждения для оказания помощи инвалидам;

- наличие информации об услугах на объекте, доступном маршруте, способах получения помощи в средствах массовой информации.

Основные параметры доступности предприятий и учреждений для инвалидов:

- просторные габариты помещений;

- входы в помещения без ступеней и порогов;

- ширина проходов;

- отсутствие помех, препятствий на пути передвижения;

- ровное нескользящее напольное покрытие;

- простая маршрутизация;

- наличие информации для инвалидов о доступных (для каждой категории инвалидов) маршрутов движения;

- оборудование поручнями маршрутов движения;

- контрастный дизайн;

- освещение, акустика помещений и снижение шумов;

- оборудование мест отдыха и ожидания помощи для инвалидов;

- оборудование кнопками вызова помощи входов, мест отдыха и ожидания помощи, санитарно-гигиенических (туалетных) кабин для инвалидов;

- наличие оптимальных технологий, оказание ситуационной помощи (для каждой группы инвалидов);

- уровень подготовки персонала для понимания потребностей в помощи, общении и оказании помощи инвалидам при обслуживании;

- доступность для инвалидов информации, необходимой для передвижения по объекту и прилегающей территории;

- доступность для инвалидов информации о работе общественного транспорта, стоянках автотранспорта для инвалидов, порядке обслуживания, предоставляемой помощи при обслуживании, возможности получения дополнительной информации для организации посещения объектов социальной инфраструктуры;

- наличие необходимых ассистивных приспособлений для преодоления существующих барьеров для каждой группы инвалидов.

При составлении маршрутов и составлении карт доступности рекомендуем руководствоваться Методическим пособием Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.09.2012 «Методика формирования и обновления карт доступности объектов и услуг».

**VI. ВОЗМЕЩЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯМ ЗАТРАТ НА ОБОРУДОВАНИЕ (ОСНАЩЕНИЕ) РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА НЕЗАНЯТЫХ ИНВАЛИДОВ, ВКЛЮЧАЯ ПРИВЛЕЧЕНИЕ НАСТАВНИКОВ**

В целях стимулирования работодателей к трудоустройству инвалидо, в в Камчатском крае предоставляются субсидии из краевого бюджета на возмещение затрат, связанных с приобретением, монтажом и установкой оборудования, необходимого для оборудования (оснащения) рабочих мест для инвалида, а также на возмещение затрат на оплату труда трудоустроенных инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места и за привлечение наставников для инвалидов в порядке, утвержденном постановлением Правительства Камчатского края от 13.07.2016 № 268-П.

Так, в Камчатском крае органами службы занятости населения работодателю (юридическому лицу (за исключением государственных (муниципальных) учреждений) или индивидуальному предпринимателю), предоставляется субсидия на частичное возмещение затрат на приобретение, монтаж и установку оборудования, необходимого для оборудования (оснащения) рабочего места для трудоустройства незанятого инвалида, в размере не более 72,69 тыс. рублей (за одно рабочее место).

Кроме этого, ежемесячно частично возмещаются затраты на оплату труда инвалида в размере не более 10,05 тыс. рублей и за привлечение наставника для обучения трудоустроенного инвалида в размере не более 5,025 тыс. рублей.

**VII. ПЕРЕЧЕНЬ ДЕЙСТВУЮЩИХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ВОПРОСЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ И СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРИ СОДЕЙСТВИИ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ**

1) Конституция Российской Федерации;

2) Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

3) Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=1232BD7C822F068BBB777CFB404EEF9B4F9CB23AE0DC9295DCAC98CD85KAICX) от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

4) постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09»;

5) 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 и ограничений их жизнедеятельности»;

6) 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»;

7) п[риказ](consultantplus://offline/ref=5BB6796165D98B7BC025526E981B97C1FA3D6B23B60B8D9B09B0526E5F7537U) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.06.2015 № 386н «Об утверждении формы документа, подтверждающего специальное обучение собаки-проводника, и порядка его выдачи»;

8) приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.07.2015 № 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»;

1. приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.11.2015 № 871н «Об утверждении профессионального стандарта «Сопровождающий инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья и несовершеннолетних»;

10) [приказ](garantF1://71176722.0) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13.06.2017 № 486н «Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм»;

11) [приказ](garantF1://71176722.0) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.11.2017 № 777 «Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости»;

12) [приказ](garantF1://71176722.0) 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»;

13) [приказ](garantF1://71176722.0) 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»;

14) Закон Камчатского края от 11.06.2009 № 284 «О квотировании в Камчатском крае рабочих мест для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы»;

15) постановление Правительства Камчатского края от 16.12.2015 № 463-П «О Порядке проведения специальных мероприятий для предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости в Камчатском крае»;

## 16) постановление Правительства Камчатского края от 13.07.2016 № 268-П «Об утверждении Порядка предоставления субсидий из краевого бюджета юридическим лицам (за исключением государственных (муниципальных) учреждений) и индивидуальным предпринимателям на реализацию дополнительных мероприятий по содействию трудоустройству незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места»;

17) подпрограмма 8 «Сопровождение инвалидов молодого возраста при трудоустройстве в рамках мероприятий по содействию занятости населения» государственной программы Камчатского края «Содействие занятости населения в Камчатском крае», утвержденной постановлением Камчатского края от 11.11.2013 № 490-П.

1. Методические указания «О потребностях в помощи различных групп инвалидов при оказании услуг на объектах социальной инфраструктуры»// Общероссийская общественная организация «Всероссийское общество инвалидов». Москва, 2014 г. [↑](#footnote-ref-1)