

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Республики Марий Эл «Марийский политехнический техникум»

Ресурсный учебно-методический центр  
по обучению инвалидов и лиц с ОВЗ в системе среднего профессионального образования



УТВЕРЖДЕНО на заседании

методического совета

« 01 » сентября 2021 г.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ НАСТАВНИКОВ НА  
ПРЕДПРИЯТИЯХ (ПРИ СОПРОВОЖДАЕМОМ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ)**

Методические рекомендации разработаны для оказания работодателям методической помощи по организации сопровождения инвалидов при трудоустройстве.

В методических рекомендациях представлена нормативно-правовая база по трудоустройству лиц с инвалидностью, материалы, необходимые для наставников и т.д.

Йошкар-Ола 2021г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие методические рекомендации для наставников на предприятиях при сопровождаемом трудоустройстве (далее - методические рекомендации) разработаны в целях регламентирования порядка организации сопровождения в процессе трудоустройства и адаптации на рабочем месте инвалидов, нуждающихся в данном сопровождении.

1.2. Методические рекомендации разработаны в соответствии следующими документами:

- 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»;

- Закон Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;

- 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 Росстандарта от 17.09.2010 № 253-ст «Об утверждении национального стандарта»;

- 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 35-01-2001»;

- Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 № 30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09»;

- 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).

- Приказ Департамента труда и занятости Республики Марий Эл от 21 октября 2019 года № 82- П «Об утверждении Административного регламента Департамента труда и занятости Республики Марий Эл предоставления государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов».

1.3. 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 со значительными ограничениями жизнедеятельности (имеющим I-II группы инвалидности), в том числе впервые трудоустраивающимся, нуждающимся в поддержке других лиц (кураторов, наставников).

Наставник - лицо, входящее в штат организации социальной занятости, назначенное руководством организации для оказания значительной помощи инвалидам, выполняющим несложные виды трудовой деятельности.

Несложные (простые) виды труда – простой ручной труд, не требующий специальных навыков, знаний и умений, а также обращения с современными инструментами и приборами.

1.4. При общении с инвалидом работодателю при трудоустройстве и адаптации на рабочем месте в целях повышения трудовой мотивации следует доносить до него важные мотивы трудовой занятости:

- улучшение материального положения;
- возможность общения с коллегами по работе, ощущение принадлежности к трудовому коллективу;
- возможность самореализации, получение удовольствия от труда;
- ощущение своей полезности другим людям;
- изменение социального статуса человека с инвалидностью – получение оснований для социального признания, самоуважения;
- возможность карьерного роста;
- возможность расширения круга общения и создания семьи;
- возможность разнообразить жизнь, сделать ее содержательной, наполненной смыслом.

## **2. ОРГАНИЗАЦИЯ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРИ СОДЕЙСТВИИ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ**

2.1. В соответствии с положениями статьи 25 Закона о занятости 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.

2.2. Особенности организации сопровождения при содействии занятости инвалидов, обусловленной основным ограничением жизнедеятельности.

Инвалиды с интеллектуальными нарушениями нуждаются в оказании помощи на всех этапах трудоустройства и адаптации на рабочем месте: при оформлении документов в службе занятости и 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.

Инвалидам с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата необходимы юридическая помощь, консультации по правовым вопросам трудоустройства; оказание содействия в оборудовании рабочего места (обеспечения особой пространственной и временной организации среды, обеспечения безбарьерной архитектурно-пространственной среды); разработка маршрута передвижения к месту работы и с работы; создание специальных условий труда, заключающихся, прежде всего, в адаптации графика работы и служебных обязанностей под индивидуальные возможности инвалида.

При работе с инвалидами, имеющими нарушения функций зрения, 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, туалет, столовая), в организации наставничества. Следует учитывать, что инвалиды с такими ограничениями 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.).

Инвалидам с нарушением слуха необходимо организовать помощь в доступной для них форме (сурдоперевод или общение в письменной форме), при оформлении документов, при проведении переговоров с работодателями, по созданию условий труда для них. Такие инвалиды также 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.).

Наиболее востребованным сопровождение при содействии занятости в трудоустройстве может быть для следующих лиц, впервые признанных инвалидами, нуждающихся в помощи для преодоления барьеров, препятствующих освоению (исполнению) трудовых обязанностей:

- инвалидам 1 и 2 группы, имеющим значительно выраженные ограничения в передвижении, в том числе с использованием кресла-коляски;
- инвалидам 1 и 2 группы по зрению – слепым и слабовидящим;
- инвалидам 1 и 2 группы по слуху – глухим и слабослышащим;

- инвалидам, имеющим одновременно нарушения функций зрения и слуха (слепоглухота);

- инвалидам 1 и 2 группы, имеющим нарушения интеллекта;

- инвалидам 1 и 2 группы, впервые трудоустраиваемым, в том числе после получения образования.

В целях организации сопровождения при содействии занятости инвалидов, нуждающихся в данном сопровождении, работодателями могут осуществляться следующие основные мероприятия:

1) формирование с учетом потребности инвалида маршрута передвижения по территории работодателя, обеспечение доступности для инвалида необходимых служебных помещений работодателя и информации;

2) определение мероприятий по оснащению (оборудованию) специального рабочего места, создание специально созданных производственных условий;

3) определение особенностей режима рабочего времени и времени отдыха инвалида с учетом норм трудового законодательства;

4) организация наставничества, оказание помощи в освоении инвалидом трудовых обязанностей;

5) анализ процесса адаптации трудоустроенного инвалида на рабочем месте.

2.3. Формирование с учетом потребности инвалида маршрута передвижения по территории работодателя, обеспечение доступности для инвалида необходимых служебных помещений работодателя и информации.

В целях обеспечения условий для беспрепятственного доступа на рабочие места инвалидов необходимо обеспечить: выделение на стоянке организации 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.

2.4. Определение мероприятий по оснащению (оборудованию) специального рабочего места, создание специально созданных производственных условий.

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

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.

Оснащение (оборудование) специального рабочего места производится в соответствии с приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н.

Под специально созданными производственными условиями понимается организация работы, при которой инвалиду устанавливаются индивидуальные нормы выработки, сокращенный рабочий день, дополнительные перерывы в работе, создаются соответствующие санитарно-гигиенические условия, проводятся систематическое медицинское наблюдение и другие мероприятия.

2.5. Определение особенностей режима рабочего времени и времени отдыха инвалида с учетом норм трудового законодательства.

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, статьей 92 ТК РФ и статьей 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Согласно статье 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Несмотря на продолжительность рабочего времени инвалидов, работодатель обязан выплатить оклад в полном объеме.

Помимо установления укороченной продолжительности рабочего дня инвалида, до 35 часов в неделю, работодатель обязуется:

- сохранить полную оплату труда за отработанный срок. Например, если за неполный рабочий день инвалиды отработывают меньше часов, чем другие работники, – оклад выплачивается исходя из месячной зарплаты (согласно штатному расписанию);

- сокращенный рабочий день инвалидов не является основанием для лишения работника выплат стимулирующего характера, надбавок и т.д. (согласно Письму от 11.05.2006 № 12918/МЗ-14 Минздравсоцразвития РФ);



- предоставить работнику отпуск (ежегодный) не менее 30 календарных дней;
- по заявлению (письменному) инвалида предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней. Основания: семейные обстоятельства, уважительные причины и т.д.

### **3. ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА, ОКАЗАНИЕ ПОМОЩИ В ОСВОЕНИИ ИНВАЛИДОМ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

3.1. В соответствии с п. 7 ст. 13.1 Закона о занятости 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.

При содействии инвалиду в освоении трудовых обязанностей наставник:

- разъясняет обязанности инвалида, вытекающие из технологической документации, инструкции по охране труда, должностной инструкции (при ее наличии);
- консультирует инвалида по освоению практических навыков исполнения трудовых обязанностей.

Кроме того, наставник способствует формированию толерантного отношения к инвалиду со стороны других взаимодействующих с ним работников.

3.2. Наставник становится необходимым посредником между работодателем и работником с инвалидностью, отслеживает и решает все возникающие в процессе трудоустройства и дальнейшей трудовой деятельности проблемы.

Задачей наставника является адаптация работника с инвалидностью к условиям на рабочем месте. Достигается эта задача следующими путями:

- созданием специальных условий труда, позволяющих инвалиду эффективно трудиться и не чувствовать ограничения на рабочем месте;
- организацией обучения (в том числе, на рабочем месте);
- работой с внешним окружением инвалида, куда входит и подготовка трудового коллектива к вхождению в его состав работника с инвалидностью.

Наставник оказывает сопровождаемому инвалиду помощь при:

- ознакомлении с правилами внутреннего трудового распорядка и техники безопасности;
- ознакомлении инвалида с особенностями работы в организации;

- оказании помощи в осуществлении инвалидом трудовых обязанностей;
- проведении проверки выполнения заданий, поручений, качества выполняемой им работы;

- оказании помощи по взаимодействию с коллегами, руководством организации.

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

Разрабатывается план работы наставника, в котором можно предусмотреть, что наставник оказывает сопровождаемому инвалиду помощь при:

- ознакомлении с правилами внутреннего трудового распорядка и техники безопасности;
- ознакомлении инвалида с особенностями работы в организации;
- оказании помощи в осуществлении типовых должностных обязанностей;
- проведении проверки выполнения заданий, поручений, качества выполняемой им работы;
- оказании помощи по взаимодействию с коллегами, руководством организации.

Наряду с этим работодателю целесообразно принять локальные нормативные акты: приказ о назначении наставника инвалиду, план работы наставника, отчет о наставничестве (представлены в Приложении 1 и 2).

3.4. 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).

3.5. Формирование с учетом потребности инвалида пути передвижения по территории работодателя.

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

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

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

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

3.6. Оказание помощи инвалиду в организации труда при работе на дому или дистанционной работе

При создании рабочих мест на дому следует учитывать, что организация в домашних условиях трудовых процессов допускается только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия, а также практические навыки либо могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ.

Особенности регулирования труда домашних работников и дистанционных работников регламентированы Трудовым кодексом Российской Федерации (главы 49, 49.1)

3.7. 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.

#### 4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Главная проблема трудоустройства инвалидов — отсутствие информации у потенциальных работодателей, не рассматривающих людей с ограниченными возможностями как часть кадрового рынка.

Методические рекомендации для работодателей, принимающих на работу лицо с инвалидностью, раскрыли некоторые моменты регламентирования порядка организации сопровождения в процессе трудоустройства и адаптации на рабочем месте инвалидов, нуждающихся в данном сопровождении.

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

Разрабатывается план работы наставника, в котором можно предусмотреть, что наставник оказывает сопровождаемому инвалиду помощь при:

- ознакомлении с правилами внутреннего трудового распорядка и техники безопасности;
- ознакомлении инвалида с особенностями работы в организации;
- оказании помощи в осуществлении типовых должностных обязанностей;
- проведении проверки выполнения заданий, поручений, качества выполняемой им работы;
- оказании помощи по взаимодействию с коллегами, руководством организации.

Наряду с этим работодателю целесообразно принять локальные нормативные акты: приказ о назначении наставника инвалиду, план работы наставника, отчет о наставничестве и т.д.

### 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
1.	Изучение анкетных данных инвалида, в том числе рекомендации к трудовой деятельности индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида			
2.	Оказание помощи инвалиду в изучении основных локальных нормативных актов, регламентирующих его деятельность			
3.	Ознакомление инвалида с правилами внутреннего трудового распорядка и охраны труда			
4.	Ознакомление инвалида с особенностями работы в организации			
5.	Оказание помощи в осуществлении типовых должностных обязанностей (методов, приемов работы)			
6.	Осуществление контроля за деятельностью инвалида, преимущественно в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, качества выполняемой им работы			
7.	Оказание помощи по взаимодействию инвалида с коллегами, руководством организации			
8.	Подготовка отчета о наставничестве			

Наставник

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

Руководитель организации  
(индивидуальный предприниматель)

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

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.