

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ
РЕСУРСНЫЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР СПО
ПО НАПРАВЛЕНИЮ «СФЕРА УСЛУГ» КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
РЕСУРСНЫЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ПО ОБУЧЕНИЮ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ СКФУ

**Методические рекомендации для работодателей по трудоустройству лиц с
инвалидностью**

Авторы-составители:

Борозинец Н.М., директор РУМЦ СКФУ,
кандидат психологических наук, доцент
Сальникова О.Д., директор центра
коллективного пользования РУМЦ СКФУ,
кандидат педагогических наук

Кострома, 2022 г.

Содержание

| | |
|--|----|
| Аннотация | 3 |
| Глава 1. Особенности трудоустройства лиц с инвалидностью, получивших профессиональное образование | 4 |
| 1.1 Нормативно-правовые основы трудоустройства лиц с инвалидностью | 4 |
| 1.2 Проблемы трудоустройства лиц с инвалидностью с позиции работодателя | 7 |
| Глава 2. Организационные аспекты трудоустройства лиц с инвалидностью, получивших профессиональное образование | 9 |
| 2.1 Алгоритм организации условий труда для работников с инвалидностью | 9 |
| 2.2 Организация рабочих мест для работников с инвалидностью по нозологиям | 12 |
| 2.3 Ответы на актуальные вопросы работодателей по вопросам трудоустройства лиц с инвалидностью | 15 |
| Заключение | 19 |
| Литература | 20 |

Аннотация

Методические рекомендации по трудоустройству лиц с инвалидностью предназначены для категории управленческого персонала, представителей работодателей, сотрудников кадрового администрирования с целью повышения эффективности организации и реализации трудоустройства данной категории населения.

В материалах представлена зависимость особых потребностей и возможностей работников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидностью и условий, необходимых для реализации ими трудовой деятельности. Также описаны основные права и обязанности работодателей и сотрудников с инвалидностью с позиции трудового кодекса и других нормативно-правовых документов. Очерчены основные проблемы и трудности, с которыми встречаются работодатели при приеме на работу, организации рабочего пространства и создании особых условий для сотрудников с инвалидностью. Также в рекомендациях дана пошаговая инструкция в отношении организации условий труда для работников с инвалидностью, указаны основные направления и особенности, которые необходимо учитывать при организации рабочего места для данной категории сотрудников. В дополнение приведен перечень ответов на актуальные вопросы работодателей по вопросам трудоустройства лиц с инвалидностью.

Материал разработан на основе Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022), ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 29.11.2021), 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 (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 01.02.2018 года № 46), справочника «Ответы на часто задаваемые вопросы при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» (ФМЦ по инклюзивному образованию, ФГБОУ ДПО ИРПО, Москва, 2021), а также методического пособия «Сборник ответов на наиболее распространенные вопросы по итогам работы «горячей линии» Федеральной сети РУМЦ» (Москва, 2021).

Используемые сокращения:

ФЗ – федеральный закон;

ОВЗ – ограниченные возможности здоровья;

ИПРА – индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида;

СП – санитарные правила;

ГОСТ – государственный общесоюзный стандарт (устар.), межгосударственный стандарт, национальный стандарт;

НОДА (нарушения ОДА) – нарушения опорно-двигательного аппарата;

ПДУ – предельно допустимый уровень (применительно к негативным факторам условий труда);

ПО – программное обеспечение;

ПК – персональный компьютер;

ПДК – предельно допустимая концентрация (применительно к негативным факторам условий труда);

МСЭ – медико-социальная экспертиза.

ГЛАВА 1. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ, ПОЛУЧИВШИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

1.1 Нормативно-правовые основы трудоустройства лиц с инвалидностью

Одним из основных документов, регламентирующих права и обязанности как со стороны работодателя, так и сотрудника, в т.ч. с ОВЗ и инвалидностью, является Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ)¹. ТК РФ регулирует трудовые отношения в направлениях трудоустройства (приема на работу), охраны труда, нормирования труда и его оплаты, определяет порядок и возможности решения трудовых споров, обязательств в рамках социального партнерства, а также условий профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров. Наряду с ТК РФ, еще одним наиболее значимым документом в контексте трудоустройства и трудовой деятельности лиц с инвалидностью выступает Федеральный Закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»².

Согласно ст.20 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» для лиц с инвалидностью должны быть предоставлены гарантии трудовой занятости (обеспечение и контроль осуществляется органами федеральной и местной государственной власти), в т.ч. посредством реализации ряда условий: квотирование и резервирование рабочих мест для инвалидов в организациях (вне зависимости от организационно-правовых форм и форм собственности), создание надлежащих условий трудовой деятельности (в соответствии с ИПРА) создание дополнительных рабочих мест для данной категории работников, организация профобучения и/или профпереподготовки и пр.

Согласно ст.22 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» организация берет на себя обязанности по созданию необходимых условий труда, в частности, формированию специальных рабочих мест для сотрудников с инвалидностью. Рабочее место должно быть расположено и оборудовано в соответствии с индивидуальными особенностями и возможностями сотрудника, имеющего инвалидность. В данном случае необходимо учитывать особенности сенсомоторных и пр. проявлений согласно нозологической группе инвалидности: техническое, организационное, дополнительное оснащение, а также наличие технических приспособлений должно быть укомплектовано в соответствии с основными требованиями ИПРА и опираться на «Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»³.

Рабочее место должно быть оснащено всеми необходимыми единицами мебели, основным и вспомогательным оборудованием и оргтехникой (при необходимости – адаптированными), специализированными комплексами (технические средства реабилитации, ассистивные технологии и пр.), соответствующими комплектующими.

Согласно ст.23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в установленном порядке организации обязуются создавать специальные условия для реализации трудовой деятельности инвалидами в соответствии со степенью выраженности ограничений трудоспособности и рекомендациями на их основе, представленными в ИПРА. При наличии у

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901807664> (дата обращения: 30.11.2022)

² Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 29.11.2021) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/9014513> (дата обращения: 30.11.2022)

³ Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ 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» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/499061694> (дата обращения: 30.11.2022)

сотрудника 3 степени выраженности ограничений трудоспособности, то согласно п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, то трудовой договор подлежит завершению, однако если все же у сотрудника остаются сохранными способности к исполнению элементарного труда (даже при значительной помощи сторонних лиц), то, в данном случае, работодатель должен руководствоваться рекомендациями ИПРА. При наличии у сотрудника 1 или 2 степени выраженности ограничений трудоспособности работодатель, учитывая требования ИПРА, должен обеспечить возможность для продолжения его трудовой деятельности, организовав специальные условия труда, например, адаптацию рабочего (служебного) помещения, оснащение рабочего места согласно потребностям инвалида, предоставление рабочей информации в доступном формате, гибкого графика и щадящего режима работы, услуг ассистента и пр.

В частности, в пункте 18 ИПРА представлен комплекс реабилитационных мер – описаны мероприятия по профреабилитации, профабилитации, изложена информация о порядке содействия и собственно трудоустройстве, зафиксированы конкретные условия труда, в которых нуждается данный сотрудник, включающие требования к адаптации и оснащению рабочего места (рабочей зоны) и помещения, где реализуется трудовая деятельность инвалида в соответствии его потребностями и ограничениями по здоровью, а также принципами здоровьесбережения.

Следует учитывать, что предоставление сведений работодателю сотрудником о наличии у него инвалидности и документов, подтверждающих степень трудоспособности (как при устройстве на работу, так и в случае, если инвалидность была установлена в период трудовой деятельности) – не предусмотрена нормативно. В отсутствие предъявления установленных документов работником работодатель не обязан формировать особые условия труда, а в случае, если сотрудник предъявил их не сразу (при трудоустройстве, при установлении инвалидности), а, уже являясь трудоустроенным, необходимо документально зафиксировать эту дату, как основную для организации специальных условий труда. Также сотрудник с инвалидностью имеет право полностью или частично отказаться от реализации ИПРА (ч. 5 ст. 11 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»), и работодатель в данном случае, не несет ответственность за ее выполнение (ч. 7 ст. 11 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). В подобной ситуации также необходимо документально зафиксировать отказ сотрудника с инвалидностью от реализации ИПРА.

Также законодательной основой при трудоустройстве инвалидов является ФЗ «О занятости населения в РФ» в редакции ФЗ «О внесении изменений в Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 29.12.2017 № 476-ФЗ⁴, где описаны условия организации сопровождения процесса трудоустройства и других мер по содействию занятости инвалидов. При организации условий труда для лиц с инвалидностью также следует руководствоваться Межгосударственным стандартом ГОСТ 12.0.230-2007⁵, руководством по применению Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230.1-2015⁶, Национальным стандартом РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009⁷, а также санитарными правилами СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»⁸. Для понимания общей картины ограничений трудоспособности и сохранных возможностей сотрудников с инвалидностью, а также получения полного представления о вариативности стойких расстройств функций организма человека, параметрах их оценки и соотношения с возможностями реализации трудовой деятельности работодатель может руководствоваться Приказом и Приложениями к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от

⁴ Федеральный закон от 29.12.2017 № 476-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 01.03.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/9005389> (дата обращения: 30.11.2022)

⁵ Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда. ГОСТ 12.0.230-2007 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200052851> (дата обращения: 30.11.2022)

⁶ Руководство по применению Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230.1-2015 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200136073> (дата обращения: 30.11.2022)

⁷ Национальный стандарт РФ. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию. ГОСТ Р 12.0.007-2009 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200071037> (дата обращения: 30.11.2022)

⁸ Санитарные правила СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 г. № 40 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/573230583?marker=65401N> (дата обращения: 30.11.2022)

27.08.2019 г. № 585н⁹, где представлены классификации основных видов стойких расстройств функций организма человека, обусловленных заболеваниями, последствиями травм или дефектами, и степени их выраженности.

Указанные документы позволяют:

- учесть санитарно-эпидемиологические и санитарно-гигиенические требования к условиям и режимам труда инвалидов (освещение, вентиляция, температурный режим и пр.);
- условия труда для трудоустройства инвалидов (работа с незначительной или умеренной физической нагрузкой, работа преимущественно в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела, в отдельных случаях – стоя или с возможностью ходьбы; рабочее место, соответствующее эргономическим требованиям; работа, не связанная со значительными перемещениями);
- проектирование и оснащение специальных рабочих мест для инвалидов (оргтехоснастка рабочих мест для инвалидов (рабочие столы, верстаки, стеллажи, шкафы) должны соответствовать антропометрическим данным исполнителя; расстановка специализированного оборудования и специальной мебели на рабочих местах инвалидов должна обеспечивать доступность, безопасность и комфортность труда).

В вопросах организации трудоустройства и создании специальных условий труда работодателю также могут быть полезны: «Методические рекомендации по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»¹⁰, «Справочник ответов на часто задаваемые вопросы при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья»¹¹, «Методические рекомендации для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций»¹², Методическое пособие «Сборник ответов на наиболее распространенные вопросы по итогам работы «горячей линии» Федеральной сети РУМЦ»¹³.

Совокупность представленной нормативно-правовой документации позволяет познакомиться с механизмом трудоустройства, а также обобщенно и комплексно подойти к вопросам организации и реализации рабочих мест для инвалидов со стороны работодателя.

1.2 Проблемы трудоустройства лиц с инвалидностью с позиции работодателя

С целью выявления проблем работодателей при трудоустройстве лиц с инвалидностью проведен мониторинг удовлетворенности качеством образования принятых на работу лиц с инвалидностью и ОВЗ, получивших профессиональное образование. В опросе приняли участие представители 31 организации/предприятия.

В современных условиях наибольшее количество лиц с инвалидностью, получивших профессиональное образование, трудоустраиваются в государственных И МУНИЦИПАЛЬНЫХ

⁹ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.08.2019 г. № 585н (ред. от 06.10.2021) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/561183607> (дата обращения: 30.11.2022)

¹⁰ Методические рекомендации по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утв. Приказом Минтруда России 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» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/420212941> (дата обращения: 30.11.2022)

¹¹ Ответы на часто задаваемые вопросы при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья: справочник / ФМЦ по инклюзивному образованию. ФГБОУ ДПО ИРПО, Москва, 2021. – Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_422479/0f633181f4ae923724efc1eb0ad84b69c1753473/ (дата обращения: 30.11.2022)

¹² Методические рекомендации для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 01.02.2018 г. № 46. Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/556523196> (дата обращения: 30.11.2022)

¹³ Сборник ответов на наиболее распространенные вопросы по итогам работы «горячей линии» Федеральной сети РУМЦ: методическое пособие / Отв. ред. О.А. Денисова, Л.А. Гутерман, В.В. Дегтярева, С.Р. Камашева, О.Л. Леханова, Е.А. Митрофанова, Н.В. Мюллер, Г.Г. Саитгалиева. – Москва, 2021 г. – 119 с.

организациях, учреждениях и на предприятиях (40,74 %). Так же активно данный контингент работников трудится у индивидуальных предпринимателей (18,52 %), в обществах с ограниченной ответственностью (25,93 %) и некоммерческих организациях (11,01 %) и др. (3,8 %).

Наибольшее количество лиц с инвалидностью находят работу в системе образования (37 %), а также в социальной сфере, на обрабатывающих и ремонтных производствах, в строительстве, торговле, сельском или лесном хозяйстве, рыболовстве и рыбоводстве, здравоохранении, в области информации и связи, культуры, спорта, организации досуга и развлечений.

Большое количество работодателей трудоустраивают лиц с инвалидностью, даже не имея квотированных рабочих мест, т.к. это либо малые предприятия, либо микропредприятия (62,96%).

Анализ производственной базы показывает, что оборудованные рабочие места созданы далеко не во всех организациях/предприятиях. Если рабочие места есть, то в преобладающем большинстве они созданы для работников с нарушениями опорно-двигательного аппарата и других ограничений (соматические заболевания), также есть рабочие места для работников с нарушениями зрения. Рабочие места для людей с нарушением слуха, как правило, не созданы.

Особое внимание было уделено выявлению восприятия и оценки руководителями организаций/предприятий, принимающих на работу лиц с инвалидностью, уровня их подготовленности к самостоятельной трудовой деятельности.

Следует отметить, что руководители предприятий/организаций достаточно высоко оценивают ведущие профессиональные качества работников с инвалидностью. Более 60 % руководителей организаций/предприятий поставили отличные оценки по таким компонентам подготовки работников:

- коммуникативные навыки;
- профессиональные знания в предметной области;
- цифровые компетенции и навыки работы с компьютером;
- практические профессиональные навыки.

По мнению работодателей наиболее важными компетенциями для трудоустройства и успешной работы лиц с инвалидностью являются:

- профессиональные знания и навыки;
- знание нормативной базы в соответствующих сферах;
- практические аспекты маркетинга;
- критичность мышления и работа с информацией;
- больше практики и обмен знаниями с иностранными коллегами;
- желание работать;
- желание самосовершенствоваться;
- креативность;
- инициативность и мотивация.

В качестве главных препятствий для расширения трудоустройства лиц с инвалидностью работодатели называют:

- отсутствие подходящих вакансий и низкая заработная плата (60 %);
- отсутствие рабочих мест, адаптированных под нужды работников с инвалидностью (54 %);
- недостаточную поддержку государства для организаций/предприятий, трудоустраивающих лиц с инвалидностью (54 %);
- слишком большой груз социальных гарантий от организации/предприятия для работников с инвалидностью, отсутствие у работников с инвалидностью опыта взаимодействия, практики в сфере трудовой деятельности (20 %).

В меньшей степени работодатели указывают на сниженную трудовую мотивацию у сотрудников с инвалидностью (29 %), недостаточную производственную эффективность работников с инвалидностью (12 %).

Важно подчеркнуть, что работодатели считают, что работники с инвалидностью являются достаточно конкурентоспособными.

В качестве предложений по развитию взаимодействия с образовательными организациями, осуществляющими профессиональную подготовку лиц с инвалидностью работодатели видят:

- системное прохождение обучающимися производственных практик и стажировок преимущественно в тех организациях, где они предполагают свою будущую профессиональную деятельность (61 %);
- необходимость участия работодателей в учебной и воспитательной деятельности образовательной организации (проведение открытых мастер-классов, тематических лекций, практических занятий и др.) (44 %);
- участие представителей работодателей в деятельности государственных экзаменационных комиссий (26 %);
- участие работодателей в профориентационных мероприятиях образовательной организации (2 %).

К сожалению, очень немного работодателей готовы заключить договор целевого обучения (17 %).

Практически все руководители организаций/предприятий выразили готовность продолжать сотрудничество с образовательными организациями по вопросам трудоустройства выпускников с инвалидностью (83 %), как на системной основе, так и включаться в эту работу по мере необходимости.

Проведенное исследование подтвердило наличие тенденций к трудоустройству лиц с инвалидностью, получивших профессиональное образование, расширение спектра организаций/предприятий, готовых принять на работу лиц с инвалидностью.

Спектр выявленных проблем касается не столько самих лиц с инвалидностью, сколько необоснованно трудоемких требований к работодателям со стороны государства.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ, ПОЛУЧИВШИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

2.1 Алгоритм организации условий труда для работников с инвалидностью

Рассматривая вопрос трудоустройства и организации специальных условий для сотрудников с инвалидностью с позиции обязательства работодателя, следует подробно раскрыть следующие составляющие, выступающие основой в случае трудоустройства инвалида:

- учет нормативно-правовой документации, регламентирующей основные права, обязанности и описывающей требования к условиям труда;
- учет рекомендаций, представленных в санитарных правилах и государственных образовательных стандартах;
- учет квотирования и имеющихся ресурсов организации.

Однако при трудоустройстве работодателю следует учитывать право соискателя на отказ от предъявления документов, подтверждающих наличие инвалидности, даже при видимых ее проявлениях. В этом случае следует документально зафиксировать этот факт, и предоставление специальных условий в данной ситуации не требуется, трудовой договор заключается в соответствии с ТК РФ¹. Если же соискатель предъявляет документы установленного образца (справка, подтверждающая установление инвалидности; ИПРА), то прием соискателей с инвалидностью на котируемое рабочее место осуществляется с учетом требований ТК РФ, ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»², рекомендаций ИПРА и прочими локальными нормативно-правовыми региональными актами, а также основными документами организации, не противоречащими федеральным.

Указанные документы позволяют установить обязанности и ответственность со стороны работника и руководителя(лей) в рамках управленческой горизонтали и вертикали:

- управление кадрового администрирования – определение графика занятости, режима трудовой деятельности, потребности в специальных условиях труда на основе законодательства РФ, заключение трудового договора, формирование должностных инструкций;
- отдел охраны труда – учет нормативных требований (федеральные и локальные акты, документы организации и пр., анализ рекомендаций ИПРА, запроса работника);
- руководитель структурного подразделения – обеспечение и контроль реализации специальных условий, соблюдение прав и обязанностей;
- техник – техническое сопровождение в вопросах эксплуатации специального оборудования и программного обеспечения.

Прием на работу сотрудника с инвалидностью осуществляет управление кадрового администрирования совместно с отделом охраны труда на основании вышеуказанных документов. При этом особое внимание следует обратить на формирование рабочей нагрузки и графика. Необходимо учитывать, рабочее время в неделю не должно превышать 35 часов, а нагрузка должна быть рассредоточена и коррелировать с индивидуальными особенностями и возможностями сотрудника с инвалидностью, а также быть ориентирована на принципы здоровьесбережения.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901807664> (дата обращения: 30.11.2022)

² Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 29.11.2021) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/9014513> (дата обращения: 30.11.2022)

Следующим значимым направлением выступает создание специальных условий труда. Организация специальных условий труда (при наличии рекомендаций ИПРА) осуществляется на основе основных федеральных документов, Санитарных правил⁸, где прописаны гигиенические требования к условиям труда инвалидов, в т.ч. требования к организации труда, к условиям и режимам труда, и пр.; Межгосударственного стандарта (ГОСТ 12.0.230-2007)⁵, руководства по его применению (ГОСТ 12.0.230.1-2015)⁶, Национального стандарта РФ (ГОСТ Р 12.0.007-2009)⁷, где представлены основные требования к реализации мер по организации безопасности труда, управления охраной труда и пр., а также индивидуального запроса работника (напр., потребность в конкретной модели/модификации различного оборудования, наиболее подходящего конкретному пользователю) – условия беспрепятственного перемещения, специально оборудованные рабочие места, техническое сопровождение и пр.).

Условия труда, которые могут быть рекомендованы в ИПРА, характеризуются следующим образом:

К 1 классу таких условий относят оптимальные или комфортные, предполагающие, помимо сохранения и, по возможности, укрепления здоровья сотрудников, развитие и поддержание продуктивной трудовой деятельности сотрудников с акцентом на высокий уровень работоспособности. В рамках данного класса допустимы незначительные нагрузки физического (легкий физический труд) или нервно-психического характера, микроклимат помещения (влажность, температура, вентиляция, освещение и пр.) должен соответствовать нормативным требованиям, не допустимо наличие негативных физических (различные излучения, производственные шумы и вибрации, и пр.), химических и биологических факторов (химические вещества и загрязнители, опасные биоматериалы, вирусы, бактерии, и пр.). Ко 2 классу относятся допустимые или благоприятные условия, подразумевающие реализацию трудовой деятельности в среде (на рабочих местах), отвечающей санитарно-эпидемиологическим и гигиеническим требованиям с уровнем воздействия негативных факторов, не превышающим допустимый. В данном случае рабочий график (время, режим) должен быть сформирован таким образом, чтобы все возможные изменения здоровья могли быть нивелированы в процессе регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня. Данный класс предполагает наличие умеренных физических или нервно-психических нагрузок, не превышающих нормативы, физические – на предельно допустимом уровне (ПДУ), химические и биологические факторы имеют предельно допустимую концентрацию (ПДК).

Оба класса (1,2) условий труда относят к безопасным. Для лиц с инвалидностью рекомендованы 1-2 (в зависимости от тяжести нарушенных функций) классы условий труда.

К 3 классу относят вредные условия труда, включающие наличие вредных производственных факторов, которые превышают установленные нормативные показатели в части предельно допустимого уровня физических факторов и предельно допустимой концентрации биологических и химических факторов. Такие условия оказывают отрицательное влияние на здоровье сотрудников. При этом выделяют 4 степени вредности, где 1 – наиболее легкая,

⁸ Санитарные правила СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 г. № 40 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/573230583?marker=6540IN> (дата обращения: 30.11.2022)

⁵ Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда. ГОСТ 12.0.230-2007 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200052851> (дата обращения: 30.11.2022)

⁶ Руководство по применению Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230.1-2015 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200136073> (дата обращения: 30.11.2022)

⁷ Национальный стандарт РФ. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию. ГОСТ Р 12.0.007-2009 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200071037> (дата обращения: 30.11.2022)

изменения/нарушения здоровья имеют обратимый характер, а 4 характеризуется выраженностью профзаболеваний, наличием хронических патологий, возможной временной утратой трудоспособности. К 4 классу относятся опасные или экстремальные условия, когда повышенный уровень негативных факторов, воздействующих на сотрудника в течение рабочего дня, представляет угрозу для жизни, а также возможность развития тяжелых форм острых профессиональных заболеваний.

В отдельных случаях следует рассмотреть возможность реализации трудовой деятельности сотрудником с инвалидностью в удаленном формате (при условии, что такой формат возможен без вреда для производства, самого сотрудника и организации в целом). При взаимном согласовании работодателя и сотрудника такой формат занятости регулируется посредством уставных и нормативных локальных документов организации, не противоречащих основным федеральным и региональным законодательным актам.

Основные специальные условия труда сотрудников с инвалидностью в очном формате формируются исходя из общих положений санитарно-гигиенических норм и правил, а также на основании особенностей и возможностей лиц с инвалидностью той или иной нозологической группы. В первую очередь необходимо позаботиться об условиях архитектурной доступности (кнопка вызова помощника; для лиц с нарушениями ОДА – пандусы, широкие дверные проемы, лифты и/или лестничные подъемники, специально оборудованные санитарные комнаты и места общего доступа и пр.; для лиц с нарушениями зрения – оснащение зданий и сооружений организации тактильными направляющими, мнемосхемами, и пр.; для лиц с нарушениями слуха – визуализаторы информации), системах навигации (для лиц с нарушениями зрения – система тактильных и звуковых ориентиров; для лиц с нарушениями слуха – световые маяки, табло, информационные киоски) и материально-техническом обеспечении (специализированное оборудование и программное обеспечение, ассистивные технологии, технические средства реабилитации и пр.) организации для категории сотрудников с инвалидностью. Далее необходимо учесть особенности нозологии и возможности сотрудника с инвалидностью при организации непосредственной рабочей зоны (рабочего и/или производственного) пространства. Требования к температурному режиму, вентиляции и освещению – в целом соотносятся с общими требованиями санитарных правил и норм. Однако, например, в случае трудоустройства сотрудника, имеющего нарушения зрения (слабовидящие работники), следует более детально рассмотреть вопросы освещения: помимо общего (естественного и искусственного) обязательно должно присутствовать местное освещение, производимое лампами накаливания, при этом свет должен быть «теплым». При использовании в работе таким сотрудником шкафов, стеллажей и пр. – необходимо оснастить их дополнительными элементами освещения. Искусственное освещение должно иметь стабильный характер и обладать функцией регулировки яркости и спектра. Так, рекомендации к мебели рабочей зоны сотрудников с нарушениями ОДА включают возможность трансформации, эргономичность, для стульев/кресел – наличие подставок под ноги и опоры для головы, специальных ручек/креплений для посадки-вставания, для столов – наличие достаточной площади, отверстий и креплений; наличие места для свободного перемещения на инвалидном кресле). Для категории сотрудников с нарушениями слуха не рекомендуется реализовывать трудовую деятельность в условиях интенсивного шума и локальной производственной вибрации и при работе с опасными веществами. Для всех категорий сотрудников с инвалидностью (при необходимости) работодатель может предоставлять услуги ассистента, помощника или наставника (на усмотрение организации).

2.2 Организация рабочих мест для работников с инвалидностью по нозологиям

При организации специальных рабочих мест для сотрудников с инвалидностью следует учитывать ряд общих рекомендаций, позволяющих составить комплексное представление об алгоритме и содержании данного процесса (рис. 1). 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.

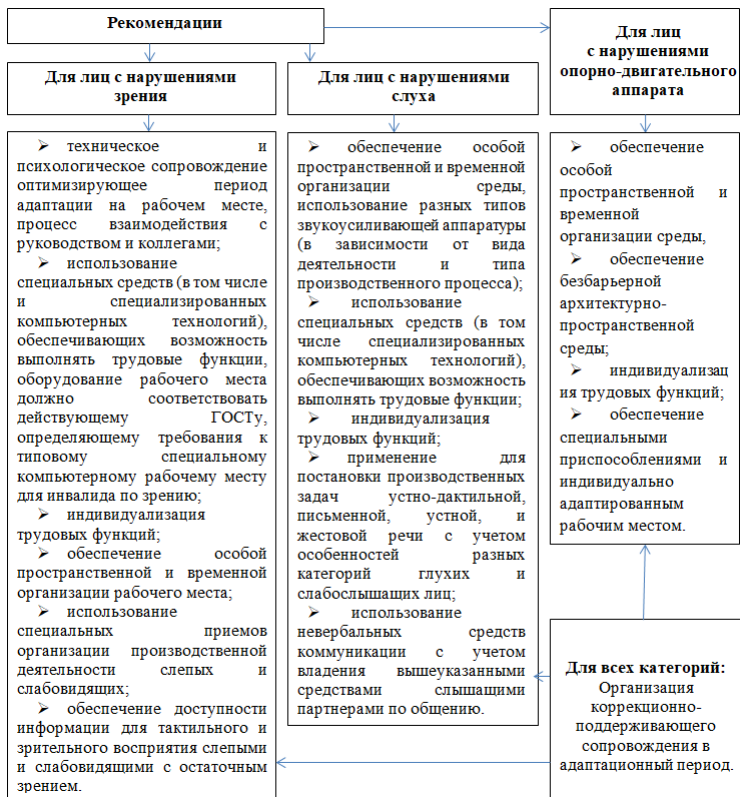


Рисунок 1. Общие рекомендации по организации рабочих мест для лиц с инвалидностью различных нозологических групп

Целесообразно применять специально комплексно разработанные для различных специальностей рабочие места инвалидов, включающие рабочий стол, стул техническое оборудование и специальное программное обеспечение. Общим техническим оснащением рабочих

мест для инвалидов может выступать следующее: компьютеры, оргтехника и комплектующие, а также специализированное оборудование (согласно нозологической группе)¹⁴. Например:

- для категории нарушений слуха: звукоусиливающая аппаратура: система свободного звукового поля, индукционная система портативная, индукционная система стационарная, FM-система, индукционная петля, индуктор заушный, слуховой аппарат с режимом «Т», слуховой тренажер, информационно-коммуникационное устройство; программное обеспечение: программа транскрибации (перевод речи в текст), программа для создания субтитров;
- при нарушениях зрения: принтер для печати рельефно-точечным шрифтом Брайля, дисплей Брайля, читающая машина, портативный тифлокомпьютер, нагреватель для печати тактильной графики, видеоувеличители электронные (стационарные и портативные), тифлофлэшплеер, электронная трость, говорящий самоучитель брайлевского шрифта, тифломаркер; программное обеспечение: программа экранного доступа, программа экранного увеличения, программа для печати тактильной графики, программа для создания цифровых говорящих книг в формате DAISY, программа конвертации текста в шрифт Брайля;
- при нарушениях опорно-двигательного аппарата: специальная мебель, айтрекер, компьютерная мышь-очки, роллер компьютерный, джойстик компьютерный, выносная кнопка мыши, клавиатура с укрупненными кнопками и накладками, программируемая клавиатура, головная компьютерная мышь, лестничный гусеничный подъемник, виртуальная клавиатура; программное обеспечение: программы для айтрекинга, программы экранного доступа, программа голосового набора текста и пр.

Рассмотрим подробнее условия организации рабочих мест для сотрудников с инвалидностью в разрезе нозологических групп:

1. Рабочее место для сотрудников с НОДА. 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.

Наличие специальных программных и технических средств как условий труда лиц с НОДА¹⁵, например: альтернативные устройства ввода информации: напр., джойстики («Новотон», «Joystick SimplyWorks», «Optima Joystick», и др.), клавиатуры со специальными пластиковыми накладками-разделителями клавиш и укрупненными кнопками ярких контрастных цветов (напр., вариативные модели фирмы «Sevny»); устройства для айтрекинга; программы экранного доступа (напр., программы-видеоувеличители, синтезаторы, озвучивающие манипуляции на ПК и пр. («NVDA», «Jaws for Windows»), ретрансляторы речи в текст («Цезарь-Р» и др.).

2. Рабочее место для сотрудников с нарушениями зрения. Искусственное освещение рабочей зоны и рабочих мест инвалидов с остаточным зрением следует организовывать наиболее

¹⁴ Методические рекомендации по организации содействия трудоустройству инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования. Российский государственный социальный университет. [Электронный ресурс]. URL: [https://rgsu.netcat_files/multiUpload/metodicheskie%20rekomendacii%20po%20sodeystviyu%20trudoustroystvu%20invalidov%20s%20ostr%20zamechaniyami%20\(1\).pdf](https://rgsu.netcat_files/multiUpload/metodicheskie%20rekomendacii%20po%20sodeystviyu%20trudoustroystvu%20invalidov%20s%20ostr%20zamechaniyami%20(1).pdf) (дата обращения: 30.11.2022)

¹⁵ Инфраструктурные листы по оснащению Центра коллективного пользования специальными техническими и программными средствами обучения Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья / Портал информационной и методической поддержки инклюзивного высшего образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья [Электронный ресурс]. URL: https://инклюзивноеобразование.рф/types_equipment/index (дата обращения: 23.12.2022)

тщательно, предусматривая 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.

Наличие специальных программных и технических средств как условий труда лиц с нарушениями зрения¹⁵, например: программы экранного доступа (синтезаторов речи: «Jaws for Windows», «NVDA» и др.), устройства с функциями чтения текста, прослушивания аудиоматериалов (аудиоучебников и пр.) и работы с различными элементами информационно-цифрового пространства, управления ею (напр., «Victor Reader Stream» и др.); для слабовидящих – ПО для экранного увеличения, для слепых – различные варианты дисплея и/или строки Брайля, принтеры Брайля (напр., «ViewPlus Delta»), специальные нагреватели для печати объемных изображений (напр., «ZYFUSE»). Для увеличения, оцифровки, считывания, озвучивания, и даже хранения информации при работе с печатными материалами для лиц с нарушениями зрения можно использовать портативные («Визор», «SmartView Versa+» и др.) и/или стационарные («EyePal Ace», «Элемент» и пр.) видеоувеличители. Для письма по Брайлю традиционно используют специальные тетради с плотной бумагой, грифели, прибор «Брайлевское шеститочие», трафареты, пленки для рисования и пр.

3. Рабочее место для лиц с нарушениями слуха. Инвалиды с поражением органов слуха могут работать на предприятиях наравне со здоровыми людьми, кроме контакта с опасными веществами. Не допускаются к работам в условиях интенсивного шума и локальной производственной вибрации. Наличие специальных программных и технических средств как условий труда лиц с нарушениями слуха¹⁵, например: программы-помощники типа «Сурдосервер», «Сурдофон», которые в онлайн режиме транслируют речь на языке жестов и звукоусиливающую аппаратуру; программы-ретрансляторы речи в текст (напр., «RealSpeaker», «Цезарь-Р») и пр.

Ознакомиться с условиями эксплуатации и применения специализированного оборудования и программного обеспечения для лиц с инвалидностью возможно в комплексе методических рекомендаций¹⁶, разработанных сетью РУМЦ.

Таким образом, отметим, что организация рабочих мест для сотрудников с инвалидностью не только является обязательством со стороны организации и работодателя, но при качественном подходе обеспечивает реализацию принципов здоровьесбережения, повышает эффективность реализуемой деятельности, увеличивает ее производительность и качество.

¹⁵ Инфраструктурные листы по оснащению Центра коллективного пользования специальными техническими и программными средствами обучения Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья / Портал информационной и методической поддержки инклюзивного высшего образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья [Электронный ресурс]. URL: https://инклюзивноеобразование.рф/types_equipment/index (дата обращения: 23.12.2022)

¹⁶ Методические рекомендации по использованию специальных технических и программных средств обучения Центра коллективного пользования Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья / Портал информационной и методической поддержки инклюзивного высшего образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья [Электронный ресурс]. URL: https://инклюзивноеобразование.рф/types_equipment/index (дата обращения: 23.12.2022).

2.3 Ответы на актуальные вопросы работодателей по вопросам трудоустройства лиц с инвалидностью

Мониторинговые исследования результатов работы горячей линии федеральной сети РУМЦ, проводимые ежегодно, позволили выделить ряд наиболее часто встречающихся вопросов, связанных с проблемами содействия трудоустройству и закрепления на рабочем месте сотрудника с инвалидностью. На основании аналитической работы был сформирован раздел «Трудоустройство и закрепление на рабочем месте выпускников с ОВЗ и инвалидностью» в сборнике ответов на наиболее распространенные вопросы по итогам работы «горячей линии» Федеральной сети РУМЦ¹³.

Ответы на актуальные вопросы работодателей по вопросам содействия трудоустройству и закрепления на рабочем месте сотрудника с инвалидностью:

1. *Обязан ли работодатель предоставлять услуги сопровождения сотруднику с инвалидностью при его трудоустройстве и закреплении на рабочем месте?*

При наличии возможностей организации, с согласия работодателя, сотрудника с инвалидностью, при отсутствии иных противоречий, для сопровождения процесса трудоустройства и закрепления на рабочем месте из числа основных работников могут быть определены компетентные наставники, которые помогут освоить прикладные аспекты реализации трудовых обязанностей, а также смогут сориентировать руководителя в создании персональных трудовых условий, необходимых конкретному сотруднику.

2. *Какие организации могут выступать в качестве партнеров при организации трудоустройства и закрепления на рабочем месте сотрудников с инвалидностью?*

Осуществлять подбор сотрудников (в т.ч. с инвалидностью), помогать в процессе их трудоустройства и закрепления на рабочем месте, осуществлять консалтинг работодателей по указанным вопросам могут государственные органы служб занятости, социально-ориентированные некоммерческие организации, объединения работодателей, предприятия, учреждения и организации в сфере трудоустройства выпускников, общественные организации инвалидов.

3. *Имеет ли право работодатель выступать в качестве наставника в сфере профориентации в рамках мероприятий разных общественных объединений инвалидов с целью привлечения данного контингента к трудоустройству в его организацию?*

Да, если такая деятельность осуществляется на безвозмездной основе или за счет средств работодателя, а также не противоречит свободе выбора потенциальных соискателей и не актуализирует конфликт интересов с другими организациями. Также в качестве организации сопровождения содействия занятости инвалидов работодатели могут привлекаться в качестве наставников в том числе работников соответствующих общероссийских, межрегиональных, региональных и местных общественных объединений инвалидов.

Анализ вопросов работодателей относительно проблем реализации процесса трудоустройства, а также опыта практиков¹¹ данного направления позволил сформировать ряд ответов, востребованных в современных условиях.

Ответы на актуальные вопросы работодателей по вопросам реализации процесса трудоустройства, создания специальных условий труда и организации рабочих мест для сотрудников с инвалидностью:

¹³ Сборник ответов на наиболее распространенные вопросы по итогам работы «горячей линии» Федеральной сети РУМЦ: методическое пособие / Отв. ред. О.А. Денисова, Л.А. Гутерман, В.В. Дегтярева, С.Р. Камашева, О.Л. Леханова, Е.А. Митрофанова, Н.В. Мюллер, Г.Г. Саитгалиева. – Москва, 2021 г. – 119 с.

¹¹ Ответы на часто задаваемые вопросы при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья: справочник / ФМЦ по инклюзивному образованию. ФГБОУ ДПО ИРПО, Москва, 2021. – Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_422479/0f633181f4ae923724efc1eb0ad84b69c1753473/ (дата обращения: 30.11.2022)

1. *Обязан ли соискатель при устройстве на работу предъявлять документы, подтверждающие факт наличия у него инвалидности? Несет ли он какую-либо ответственность за сокрытие таких фактов? Обязан ли работодатель самостоятельно обратиться с запросом в соответствующие структуры, чтобы убедиться в наличии/отсутствии официального статуса инвалида у соискателя?*

Предоставление при трудоустройстве сведений работодателю соискателем о наличии у него инвалидности и документов, подтверждающих степень трудоспособности, не предусмотрена нормативно, соответственно административной или любой другой ответственности, в данном случае, соискатель не несет. В частности, согласно ст. 65 ТК РФ¹, где указан перечень документов, необходимых соискателю для заключения трудового договора, не прописано обязательное предоставление справок и любых других документов, подтверждающих факт инвалидности. Запрашивать в бюро МСЭ подтверждение факта инвалидности со стороны работодателя не нужно, наличие инвалидности является одной из категорий персональных данных. В свою очередь, работодатель не обязан предоставлять особые условия труда и другие гарантии, предусмотренные для сотрудников с инвалидностью нормативно, если соискатель не заявил о своем статусе инвалида. Рекомендация: в ситуации, когда работник подлежит психиатрическому освидетельствованию или обязательному медосмотру (согласно ст. 213 ТК РФ¹), факт инвалидности будет установлен по результатам медосмотра в виде заключения и предоставлен работодателю. Если врачебная комиссия установит невозможность выполнения трудовых обязанностей, трудовой договор заключать не рекомендуется.

2. *Если у сотрудника в процессе трудовой деятельности была установлена инвалидность, обязан ли он проинформировать об этом работодателя?*

Если сотрудник получил статус инвалида уже являясь трудоустроенным, предоставление сведений об этом работодателю остается на усмотрение сотрудника. Если сотрудник оповещает о данном факте, работодателю рекомендуется документально зафиксировать дату получения сведений (и документов, их подтверждающих), как начальную для организации специальных условий труда (может пригодиться в случае комиссий и проверок).

3. *Каков перечень документов, подтверждающих инвалидность. В ситуации, если сотрудник утверждает, что имеет официальный статус инвалида, но в силу разных причин не может предоставить подтверждающие документы, как следует поступить работодателю?*

Официальными документами, подтверждающими факт инвалидности, является справка о наличии инвалидности (с указанием группы инвалидности) и ИПРА, которые выдают по результатам проведения медико-социальной экспертизы. В случае отказа в предъявлении данных документов сотрудником, работодатель не обязан создавать особые условия труда и предоставлять другие гарантии, предусмотренные для сотрудников с инвалидностью нормативно. Если сотрудник утерял/испортил и пр. указанные документы, он может обратиться в бюро МСЭ для получения заверенной копии справки (зачастую получить ее возможно в течение 3 рабочих дней).

4. *Если сотрудник предоставил документы, подтверждающие факт инвалидности, но отказывается от предлагаемых работодателем специальных условий, как следует поступать?*

Сотрудник с инвалидностью имеет право полностью или частично отказаться от реализации ИПРА (ч. 5 ст. 11 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»²), и работодатель в данном случае, не несет ответственность за ее выполнение (ч. 7 ст. 11 ФЗ «О социальной защите инвалидов в

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901807664> (дата обращения: 30.11.2022)

² Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 29.11.2021) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/9014513> (дата обращения: 30.11.2022)

РФ»²). В подобной ситуации необходимо документально зафиксировать отказ сотрудника с инвалидностью от реализации ИПРА (с указанием даты и причины; может пригодиться в случае комиссий и проверок).

5. В случае, если сотрудник не желает сообщать работодателю сведения о факте инвалидности, но есть неофициальная информация, что у него наблюдается полная утрата способности к трудовой деятельности, какие действия следует предпринять работодателю?

Сведения о том, что у сотрудника есть противопоказания к трудовой деятельности, достаточные для его увольнения по ст. 83 ТК РФ (п.5 ч.1)¹, должны быть получены законным способом, т.е. из официальных источников (решение суда, заключение комиссии). В этом случае у сотрудника не будет возможности оспорить решение об увольнении в суде.

6. Имеет ли право работодатель предоставлять для сотрудника с инвалидностью возможность реализации трудовой деятельности в удаленном формате?

Если трудовые функции в рамках должностных обязанностей данного сотрудника можно реализовывать удаленно, также при взаимном согласии работодателя и сотрудника такой формат занятости является возможным (при условии, отсутствия вреда для производства, здоровья сотрудника и организации в целом) и регулируется посредством уставных и нормативных локальных документов организации, не противоречащих основным федеральным и региональным законодательным актам. В отдельных случаях такая форма занятости наиболее удобна и организациям (возможно избежать дополнительной ресурсозатратности при организации доступной среды и специальных условий, в т.ч. адаптированных рабочих мест) и сотрудникам с инвалидностью (в частности – маломобильным или имеющим серьезные нарушения сенсорных функций и пр.).

7. Во всех ли случаях необходимо адаптировать специальные рабочие места для сотрудников с инвалидностью?

Установить потребность в оборудовании специального рабочего места нужно на основе сведений, которые содержатся в ИПРА, а также в соответствии с характером труда инвалида, его трудовыми функциями, технологическими, психологическими и метеорологическими особенностями выполнения трудовых функций на специальном рабочем месте. Если в ИПРА не указаны требования к оборудованию специального рабочего места, организовывать его не нужно. Если в ИПРА указана необходимость оборудовать специальное рабочее место, руководствуйтесь основными требованиями к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности³. При этом специальные рабочие места должны быть оснащены таким образом, чтобы не мешать выполнять трудовые функции другим сотрудникам.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901807664> (дата обращения: 30.11.2022)

³ Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ 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» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/499061694> (дата обращения: 30.11.2022)

Заключение

Трудоустройство лиц с инвалидностью является ведущим инструментом создания общества равных возможностей, а также обнаруживает благоприятные тенденции в развитии социально-экономической сферы нашей страны.

Вместе с тем, следует выделить ряд основных сложностей при реализации процесса трудоустройства сотрудников с инвалидностью со стороны работодателя:

- следует учитывать особенности и возможности таких сотрудников, организовывать соответствующие условия труда;
- адаптировать производственную среду и рабочие места в соответствии с требованиями основных нормативно-правовых документов и рекомендаций ИПРА;
- также на их основе составлять гибкий рабочий график, время и режим работы, соотносить их с ведущими принципами здоровьесбережения (в первую очередь – сохранения остаточного здоровья) сотрудников с инвалидностью.

Все это в совокупности влечет за собой дополнительную финансовую и ресурсозатратность, приложение усилий по трансформации текущей трудовой деятельности. Вместе с тем, следует понимать значимость трудовой деятельности как для самих лиц с инвалидностью (самореализация, самодостаточность, конкурентоспособность, независимость и пр.), так и для организаций, предприятий (для работодателей, у которых трудятся лица с инвалидностью, предусмотрены некоторые льготы по налогам и страховым взносам, также им могут выдаваться субсидии), экономики в целом. Для понимания механизмов процедуры трудоустройства, создания специальных условий и адаптированных рабочих мест со стороны работодателя на основе передового опыта были сформированы данные методические рекомендации.

В представленных методических рекомендациях подробно описаны особенности трудоустройства лиц с инвалидностью в нормативно-правовом ключе, представлены актуальные проблемы, с которыми сталкиваются современные работодатели при трудоустройстве инвалидов, изложены прикладные организационные аспекты по принятию на работу сотрудников с инвалидностью, по созданию особых условий труда, в т.ч. организации адаптированной среды и специально оборудованных рабочих мест (согласно требованиям основных нормативно-правовых документов и рекомендациям ИПРА), а также аккумулированы ответы на основные актуальные вопросы работодателей по проблемам содействия занятости, трудоустройства, обеспечения и контроля реализации трудовой деятельности сотрудниками с инвалидностью.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901807664> (дата обращения: 30.11.2022)
2. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 29.11.2021) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/9014513> (дата обращения: 30.11.2022)
3. Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ 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» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/499061694> (дата обращения: 30.11.2022)
4. Федеральный закон от 29.12.2017 № 476-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 01.03.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/9005389> (дата обращения: 30.11.2022)
5. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда. ГОСТ 12.0.230-2007 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200052851> (дата обращения: 30.11.2022)
6. Руководство по применению Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230.1-2015 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200136073> (дата обращения: 30.11.2022)
7. Национальный стандарт РФ. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию. ГОСТ Р 12.0.007-2009 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200071037> (дата обращения: 30.11.2022)
8. Санитарные правила СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 г. № 40 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/573230583?marker=6540IN> (дата обращения: 30.11.2022)
9. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.08.2019 г. № 585н (ред. от 06.10.2021) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/561183607> (дата обращения: 30.11.2022)
10. Методические рекомендации по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утв. Приказом Минтруда России 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» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/420212941> (дата обращения: 30.11.2022)

11. Ответы на часто задаваемые вопросы при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья: справочник / ФМЦ по инклюзивному образованию. ФГБОУ ДПО ИРПО, Москва, 2021. – Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_422479/0f633181f4ae923724efc1eb0ad84b69c1753473/ (дата обращения: 30.11.2022)

12. Методические рекомендации для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 01.02.2018 г. № 46. Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/556523196> (дата обращения: 30.11.2022)

13. Сборник ответов на наиболее распространенные вопросы по итогам работы «горячей линии» Федеральной сети РУМЦ: методическое пособие / Отв. ред. О.А. Денисова, Л.А. Гутерман, В.В. Дегтярева, С.Р. Камашева, О.Л. Леханова, Е.А. Митрофанова, Н.В. Мюллер, Г.Г. Саитгалиева. – Москва, 2021 г. – 119 с.

14. Методические рекомендации по организации содействия трудоустройству инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования. Российский государственный социальный университет. [Электронный ресурс]. URL: [https://rgsu.net/netcat_files/multiUpload/metodicheskie%20rekommendacii%20po%20sodeystviyu%20trudoustroystvu%20invalidov%20s%20ustr%20zamechaniyami%20\(1\).pdf](https://rgsu.net/netcat_files/multiUpload/metodicheskie%20rekommendacii%20po%20sodeystviyu%20trudoustroystvu%20invalidov%20s%20ustr%20zamechaniyami%20(1).pdf) (дата обращения: 30.11.2022)

15. Инфраструктурные листы по оснащению Центра коллективного пользования специальными техническими и программными средствами обучения Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья / Портал информационной и методической поддержки инклюзивного высшего образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья [Электронный ресурс]. URL: https://инклюзивноеобразование.рф/types_equipment/index (дата обращения: 23.12.2022)

16. Методические рекомендации по использованию специальных технических и программных средств обучения Центра коллективного пользования Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья / Портал информационной и методической поддержки инклюзивного высшего образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья [Электронный ресурс]. URL: https://инклюзивноеобразование.рф/types_equipment/index (дата обращения: 23.12.2022).