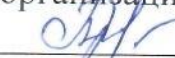


Департамент образования Владимирской области  
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Владимирской области  
«Владимирский экономико-технологический колледж»

«Согласовано»  
с первичной профсоюзной  
организацией ГБПОУ ВО «ВЭТК»  
 Н.А. Прудивус

«Утверждаю»  
Директор ГБПОУ ВО «ВЭТК»  
 Г.И. Ананьева  
« 22 » 01 2020 г.  


МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ  
для наставников на предприятии  
(при сопровождаемом трудоустройстве)

Составил : руководитель РУМЦ  
 А.А. Скобелева

## I. Общие положения

1.1. Настоящие методические рекомендации для работодателей по осуществлению мер по сопровождению при содействии занятости инвалидов (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 с:

Конституцией Российской Федерации от 12.12.1993;

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости);

Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

Федеральным законом от 29.12.2017 № 476-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»;

приказом Минтруда России 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» (далее - приказ Минтруда России от 19.11.2013 № 685н);

приказом Минтруда России от 03.08.2018 № 518н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов».

1.3. Настоящие методические рекомендации определяют перечень мероприятий, направленных на сопровождение при содействии занятости инвалидов.

## II. Организация сопровождения при содействии занятости инвалидов

2.1. *Под сопровождением при содействии занятости инвалида понимаются 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.*

2.2. 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.

2.3. 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 слабослышающим;
- 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.

2.4. 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.

*2.4.1. 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.

*2.4.2. 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.

*2.4.3. 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.

*2.4.4. Организация наставничества, оказание помощи в освоении инвалидом трудовых обязанностей.*

Задачей наставника является адаптация работника с инвалидностью к условиям на рабочем месте.

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

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.

Наряду с этим работодателю целесообразно принять локальные нормативные акты: приказ о назначении наставника инвалиду, план работы наставника, отчет о наставничестве (прилагаются).

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;
- организывает 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).



*2.4.5. 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.



Приложение № 1  
к методическим рекомендациям  
для работодателей по осуществлению  
мер по сопровождению при  
содействии занятости инвалидов

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА

«УТВЕРЖДАЮ»  
Руководитель организации  
(индивидуальный предприниматель)  
«\_\_»\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА

Ф.И.О. работника - инвалида, должность

Ф.И.О. наставника, занимаемая должность

срок наставничества

| № п/п | Наименование мероприятий  | Срок выполнения | Отметка о выполнении | Примечание |
|-------|---|-----------------|----------------------|------------|
| 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)

Приложение № 2  
к методическим рекомендациям  
для работодателей по осуществлению  
мер по сопровождению при  
содействии занятости инвалидов

ПРИМЕРНЫЙ ОТЧЕТ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Руководителю организации  
(индивидуальному предпринимателю)

\_\_\_\_\_

Ф.И.О.

от \_\_\_\_\_

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

ОТЧЕТ  
о наставничестве

от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

В период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ мною осуществлялось  
наставничество \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

План работы наставника выполнен в полном объеме.  
Характеристика инвалида:

\_\_\_\_\_

Степень адаптации инвалида на рабочем месте:

\_\_\_\_\_

Результаты наставничества:

Наставник \_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

С отчетом ознакомлен:

\_\_\_\_\_

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

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.