

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**Государственное автономное профессиональное образовательное**  
**учреждение Пензенской области «Пензенский колледж современных**  
**технологий переработки и бизнеса» (ГАПОУ ПО ПКСТПБ)**

Рассмотрено на заседании  
Методического совета  
ГАПОУ ПО ПКСТПБ  
«29» 06 2022 г.  
Протокол № 6

**УТВЕРЖДАЮ**  
И.о. директора  
ГАПОУ ПО ПКСТПБ

Л.В. Волкова

20 22 г.



**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**  
**по оснащению рабочих мест инвалидов и лиц с ограниченными**  
**возможностями здоровья**

Пенза, 2022

Настоящие рекомендации разработаны для руководителей предприятий и организаций (далее – работодатели) и направлены на обеспечение создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов.

Методические рекомендации разработаны специалистами ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в системе среднего профессионального образования по направлению «Питание» ГАПОУ ПО «Пензенский колледж современных технологий переработки и бизнеса».

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Нормативно-правовая основа деятельности работодателей по оснащению рабочих мест с инвалидностью	4
2.	Общие положения	4
3.	Сопровождение инвалида работодателем	5
3.1	Особенности организации сопровождения при содействии занятости инвалидов, обусловленной основным ограничением жизнедеятельности	5
3.2	Формирование с учетом потребности инвалида пути передвижения по территории работодателя	6
3.3	Обеспечение для инвалида доступа в необходимые помещения	7
3.4	Оборудование (оснащение) рабочего места для инвалида	8
3.5	Организация предоставления инвалиду помощи наставника (при необходимости)	13

## 1. Нормативно-правовая основа деятельности работодателей по оснащению рабочих мест с инвалидностью

Правовой основой деятельности работодателей по оснащению рабочих мест являются следующие нормативные акты:

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) // СЗ Ф, 2002, №1 (ч. 1), ст. 3; <http://www.pravo.gov.ru> - 25.02.2022.

2. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 28.06.2021) // СЗ РФ, 1995, №48, ст. 4563; <http://www.pravo.gov.ru>, 28.06.2021;

3. 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» // Росгазета, №83, 2014;

4. 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» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ, №9, 2014; [www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/268](http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/268);

5. Приказ Минтруда России от 27.08.2019 №585н (ред. от 06.10.2021) «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы» // <http://pravo.gov.ru>, 19.11.2019;

6. Приказ Минстроя России от 30.12.2020 №904/пр «Об утверждении СП 59.13330.2020 «СНиП 35-01-2001 Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения»» // СПС Консультант Плюс;

7. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 №40 «Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»» // <http://pravo.gov.ru>, 29.12.2020;

8. ГОСТ Р 53873-2021. Национальный стандарт Российской Федерации. Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 21.04.2021 №246-ст). - М.: Стандартинформ, 2021.

## 2. Общие положения

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая

адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

При трудоустройстве инвалида работодатель осуществляет сопровождение инвалида в соответствии с его нуждаемостью (п. 1 ст. 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости)).

### 3. Сопровождение инвалида работодателем

3.1 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.).

### 3.2 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.).

### 3.3 Обеспечение для инвалида доступа в необходимые помещения

В целях обеспечения условий для беспрепятственного доступа на рабочие места инвалидов, нуждающихся в ситуационной помощи (помощи, оказываемой в целях преодоления барьеров наравне с другими лицами) необходимо обеспечить:

- выделение на стоянке учреждения специальных парковочных мест для автотранспорта инвалидов;
- оборудование схем передвижения инвалидов и автотранспорта инвалидов по прилегающей территории;
- 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;
- гигиенических помещений;
- наличие в учреждении технических средств реабилитации, позволяющих передвигаться вне и внутри здания (кресло-коляска, ходунки, подъемное гусеничное устройство и т.д.).

Специальные меры по обеспечению доступности для работников-инвалидов помещений работодателя требуются только в случаях, когда инвалид относится к одной из ниже приведенных категорий:

- инвалиды, передвигающиеся на креслах-колясках;
- инвалиды с нарушением опорно-двигательного аппарата;
- инвалиды с нарушением зрения;
- инвалиды с нарушением слуха;
- инвалиды с нарушением умственного развития.

В остальных случаях, когда работник имеет ограничения иных видов функций организма (языковых и речевых, сердечно-сосудистой системы, дыхательной системы, пищеварительной системы, эндокринной системы, мочевыделительной системы, кожи и связанных с ней систем и т.п.), каких-либо мер в отношении помещений предпринимать нет практической необходимости.

Основные параметры доступности предприятий и учреждений для инвалидов:

- просторные габариты помещений;
- входы в помещения без ступеней и порогов;

- ширина проходов;
- отсутствие помех, препятствий на пути передвижения;
- ровное нескользящее напольное покрытие;
- простая маршрутизация;
- наличие информации для инвалидов о доступных для каждой категории инвалидов маршрутах движения;
- оборудование поручня маршрутов движения;
- контрастный дизайн;
- освещение;
- акустика помещений;
- снижение шумов;
- пешеходные расстояния для перемещения;
- оборудование мест отдыха и ожидания помощи для инвалидов;
- оборудование кнопками вызова помощи входов, мест отдыха и ожидания помощи, туалетных кабин для инвалидов;
- наличие оптимальных технологий оказания ситуационной помощи для каждой группы инвалидов предприятиями и учреждениями;
- уровень подготовки персонала для понимания потребностей в помощи, общения и оказания помощи инвалидам при обслуживании;
- доступность для инвалидов информации, необходимой для передвижения по объекту и прилегающей территории;
- доступность для инвалидов о работе общественного транспорта, стоянках автотранспорта для инвалидов, порядке обслуживания, предоставляемой помощи при обслуживании, возможности получения дополнительной информации для организации посещения объектов социальной инфраструктуры;
- наличие необходимых ассистивных приспособлений для преодоления существующих барьеров для каждой группы инвалидов.

### 3.4 Оборудование (оснащение) рабочего места для инвалида

3.4.1 Информация, содержащаяся в ИПРА, необходимая для принятия решения по оборудованию (оснащению) рабочего места инвалида.

Для принятия решения о необходимости (или отсутствии необходимости) оборудования (оснащения) для инвалида конкретного рабочего места определяется степень (с 1 по 3) способности гражданина к выполнению трудовой деятельности. Данные сведения содержатся в соответствующем разделе ИПРА инвалида:

– в ИПРА инвалида, выданной в период с 01.01.2016 до 12.08.2017 – в пункте «16. Показания к проведению реабилитационных или абилитационных мероприятий» раздела «Общие данные об инвалиде»;

– в ИПРА инвалида, выданной в период с 12.08.2017 до 01.01.2019 – в пункте «21. Показания для проведения реабилитационных или абилитационных мероприятий» раздела «Общие данные»;

– в ИПРА инвалида, выданной после 01.01.2019 – аналогично предыдущей форме ИПРА инвалида, в пункте «21. Показания для проведения реабилитационных или абилитационных мероприятий» раздела «Общие данные».

В соответствие с Классификациями и критериями, используемыми при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы (приказ Минтруда России от 27.08.2019 №585н) рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалидов (т.е. по созданию специальных условий труда) предоставляются, как правило, следующим категориям инвалидов, имеющим выраженные и значительно выраженные стойкие нарушения функций организма и ограничение способности к трудовой деятельности 2 или 3 степени (инвалидам по слуху – имеющим умеренные нарушения функций организма и ограничение способности к трудовой деятельности 1 степени):

- а) инвалидам по зрению – слабовидящим;
- б) инвалидам по зрению – слепым (незрячим);
- в) инвалидам с одновременным нарушением функции зрения и слуха (слепоглухим);
- г) инвалидам по слуху – слабослышающим;
- д) инвалидам по слуху – глухим;
- е) инвалидам с нарушением функций опорно-двигательного аппарата;
- ж) инвалидам, передвигающимся на креслах-колясках;

Кроме того, используются следующие сведения из соответствующих разделов ИПРА:

– в ИПРА инвалида, выданной в период с 01.01.2016 до 12.08.2017 – раздел «Мероприятия профессиональной реабилитации или абилитации», подраздел «Рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности и производственной адаптации»;

– в ИПРА инвалида, выданной в период с 12.08.2017 до 01.01.2019 – раздел «Рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида»;

– в ИПРА инвалида, выданной после 01.01.2019 – раздел «Рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида».

Если указанный выше раздел ИПРА инвалида заполнен, то данное оснащение (оборудование) рабочего места возможно потребуется.

Далее необходимо сопоставить данные рекомендации из ИПРА инвалида с условиями труда на конкретном рабочем месте, на которое

трудоустраивается инвалид. При принятии решения по оснащению (оборудованию) рабочего места дополнительно можно использовать приказ 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» и Санитарные правила СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда» (постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 02.12.2020 №40), раздел «б. Специальные требования к организации труда инвалидов с поражением отдельных функций и систем организма».

3.4.2 Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по зрению - слабовидящих с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места общим и местным освещением, обеспечивающим беспрепятственное нахождение инвалидом по зрению - слабовидящим своего рабочего места и выполнение трудовых функций, видеоувеличителями, лупами;

б) в случае, если трудовые функции инвалидов по зрению - слабовидящих предполагают работу с использованием компьютерной техники - оснащение (оборудование) специального рабочего места адаптированными видеодисплеями, программными средствами для контрастирования и укрупнения шрифта с учетом международного стандарта доступности веб-контента и веб-сервисов, принтерами для печати крупным шрифтом.

3.4.3 Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по зрению - слепых с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места тифлотехническими ориентирами и устройствами, с возможностью использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля, акустическими навигационными средствами, обеспечивающими беспрепятственное нахождение инвалидом по зрению - слепого своего рабочего места и выполнение трудовых функций;

б) озвучивание визуальной информации с использованием дополнительных периферийных устройств и электронных тифлотехнических средств функционального назначения, обеспечивающих возможность выполнения работы без зрительного контроля;

в) оснащение (оборудование) специального рабочего места средствами для письма рельефно-точечным и плоскочечатным шрифтом, в том числе грифелями, тетрадями и блокнотами для письма рельефно-точечным шрифтом, приборами для письма шрифтом Брайля, звукозаписывающей и звуковоспроизводящей аппаратурой;

г) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере, - оснащение специальным компьютерным оборудованием и оргтехникой с возможностью использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля (дисплей Брайля и клавиатура Брайля), озвучивания визуальной информации на экране монитора с использованием специальных аппаратных и программных средств, в том числе адаптированного тактильного дисплея и аудиодисплея (синтезатора речи).

3.4.4 Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по слуху - слабослышащих с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают оснащение (оборудование) специального рабочего места звукоусиливающей аппаратурой, телефонами громкоговорящими.

3.4.5 Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по слуху - глухих с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку, для беспрепятственного нахождения инвалидом по слуху - глухого своего рабочего места и выполнения работы;

б) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере, - оснащение (оборудование) специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку.

3.4.6 Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов с одновременным нарушением функции зрения и слуха - слепоглухих с учетом выполняемой трудовой функции включают в себя:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места тактильными тифлотехническими устройствами для беспрепятственного нахождения инвалидом с одновременным нарушением функции зрения и слуха - слепоглухим своего рабочего места и выполнения работы, электронными тифлотехническими средствами функционального назначения, обеспечивающими возможность выполнения работы без зрительного и слухового контроля;

б) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере, - оснащение (оборудование) специального рабочего места тифлотехническими устройствами, устройством телетайпной связи, подсоединяемым к брайлевскому дисплею, тифлоорганайзером, с использованием дополнительных периферийных устройств и электронных тифлотехнических средств функционального назначения, обеспечивающими возможность выполнения работы без зрительного и слухового контроля;

предоставление работодателем по соглашению с работником возможности получения последним услуг тифлосурдопереводчика на специальном рабочем месте.

3.4.7 Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места оборудованием, обеспечивающим реализацию эргономических принципов (максимально удобное для инвалида расположение элементов, составляющих рабочее место), механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности, положение сиденья рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула, оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, специальными приспособлениями для управления и обслуживания этого оборудования, а также устройствами для захвата и удержания предметов и деталей, компенсирующими полностью или частично либо замещающими нарушения функций и (или) структур организма, а также ограничения жизнедеятельности инвалидов;

б) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере, оснащение (оборудование) специального рабочего места специальными механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности, положение сиденья рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула, оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, в случае необходимости - специальной клавиатурой, специальной компьютерной мышью различного целевого назначения.

3.4.8 Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках, с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места оборудованием, обеспечивающим возможность подъезда к рабочему месту и разворота кресла-коляски. Пространство под элементами оборудования должно создавать условия подъезда и работы на кресле-коляске;

б) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере, - оснащение (оборудование) специального рабочего места мебелью, пространство под элементами которой должно создавать условия подъезда и работы на кресле-коляске.

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 надомников и дистанционных работников регламентированы Трудовым кодексом Российской Федерации (главы 49, 49.1)

### 3.5 Организация предоставления инвалиду помощи наставника (при необходимости)

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. Информация о необходимости наставничества, содержащаяся в ИПРА.

В ИПРА инвалида можно увидеть соответствующие рекомендации, по которым можно судить, что наставник объективно необходим:

- в ИПРА инвалида, выданной период с 01.01.2016 до 12.08.2017 – упоминание о необходимости присмотра за работником во время работы со стороны сторонних лиц может содержаться в подразделе «Мероприятия профессиональной реабилитации или абилитации» (пункты: «Доступные виды труда», «Рекомендуемые условия труда»), если такого упоминания нет, то наставник может понадобиться только в случае обучения работника трудовой функции (при необходимости); дополнительно о необходимости наставника можно судить на основании степени ограничения (1, 2, 3) способности к трудовой деятельности, содержащейся в пункте «16. Показания к проведению реабилитационных или абилитационных мероприятий» раздела «Общие данные об инвалиде»;

- в ИПРА инвалида, выданной в период с 12.08.2017 до 01.01.2019 – напрямую это не прописано, однако, о необходимости наставника могут свидетельствовать отметки «нуждается» в пункте «Социально-психологическая адаптация» и (или) «Социально-производственная адаптация» в разделе «Рекомендации по производственной адаптации»;

также о необходимости наставника можно судить на основании степени ограничения (1, 2, 3) способности к трудовой деятельности, содержащейся в пункте «21. Показания для 11 проведения реабилитационных или абилитационных мероприятий» раздела «Общие данные»;

– в ИПРА инвалида, выданной после 01.01.2019 – аналогично предыдущей форме ИПРА инвалида о необходимости наставника можно судить на основании степени ограничения (1, 2, 3) способности к трудовой деятельности, содержащейся в пункте «21. Показания для проведения реабилитационных или абилитационных мероприятий» раздела «Общие данные». В соответствии с п.п.«ж» п.7 раздела III «Классификации основных категорий жизнедеятельности человека и степени выраженности ограничений этих категорий» Классификаций и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы (приказ Минтруда России от 27.08.2019 №585н (ред. от 06.10.2021)), это требуется при ограничении способности к трудовой деятельности 2 степени (в отдельных случаях) и 3 степени (во всех случаях).

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.