

# **ОБОРУДОВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ И СОЗДАНИЕ НЕОБХОДИМЫХ УСЛОВИЙ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ**



**Рекомендации для работодателей  
и работников профессиональных  
образовательных организаций**

Архангельск  
2021

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ  
Государственное автономное профессиональное  
образовательное учреждение Архангельской области  
«Архангельский политехнический техникум»  
Ресурсный учебно-методический центр по обучению  
инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья  
в системе среднего профессионального образования  
Архангельской области

---

# **Оборудование рабочих мест и создание необходимых условий для инвалидов на предприятиях**

*Рекомендации  
для работодателей  
и работников профессиональных  
образовательных организаций*

Архангельск  
Издательство «КИРА»  
2021

УДК 331.453(083.744)

ББК 51.247.7я81

О 22

*Составитель: Сергей Александрович Герасимов*, Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации, доцент, кандидат педагогических наук, руководитель ресурсного учебно-методического центра, ГАПОУ АО «Архангельский политехнический техникум», г. Архангельск.

**Рецензенты:**

*Анна Владимировна Полищук*, кандидат педагогических наук, начальник отдела инклюзивного образования, ГАПОУ АО «Архангельский политехнический техникум», г. Архангельск;

*Ирина Сергеевна Ляпина*, кандидат психологических наук, доцент кафедры специальной педагогики и психологии высшей школы психологии, педагогики и физической культуры, ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова», г. Архангельск;

*Зинаида Алексеевна Демченко*, кандидат педагогических наук, преподаватель, ГБПОУ АО «Архангельский государственный многопрофильный колледж», г. Архангельск;

*Светлана Григорьевна Ватага*, заместитель председателя Архангельского регионального отделения Общероссийской общественной организации инвалидов «Всероссийское общество глухих», г. Архангельск.

*Печатается по решению Совета ГАПОУ АО «Архангельский политехнический техникум»  
(директор – Дмитрий Петрович Ермолин), г. Архангельск*

**Оборудование рабочих мест и создание необходимых условий  
О 22 для инвалидов на предприятиях** : рекомендации для работодателей и работников профессиональных образовательных организаций / сост. С. А. Герасимов ; ГАПОУ АО «Архангельский политехнический техникум». – Архангельск : КИРА, 2021. – 58 с.

ISBN 978-5-98450-708-0

Настоящие рекомендации разработаны по вопросам оснащения (оборудования) на предприятиях рабочих мест для инвалидов и созданию для них специальных условий. Они подготовлены ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в системе среднего профессионального образования Архангельской области на базе ГАПОУ АО «Архангельский политехнический техникум» на основе анализа нормативно-правовой и методической документации в области трудоустройства инвалидов федерального и регионального (Архангельская область) уровней.

Рекомендации включают в себя введение, два раздела, заключение, список информационных источников и приложения. В первом разделе определены основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушений функций и ограничений их жизнедеятельности. Второй раздел посвящается особенностям создания необходимых условий для организации трудовой деятельности людей с инвалидностью. В приложениях представлена этика общения с работниками, имеющими инвалидность.

Данные рекомендации адресованы работодателям. Они могут быть также использованы работниками профессиональных образовательных организаций в процессе осуществления профессиональной ориентации и содействия трудоустройству обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью.

УДК 331.453(083.744)

ББК 51.247.7я81

ISBN 978-5-98450-708-0

© ГАПОУ АО «Архангельский политехнический техникум», 2021.  
© Издательство «КИРА», 2021.

---

## Введение

В Российской Федерации *предоставляются гарантии трудовой занятости инвалидам*. Они реализуются путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности людей с инвалидностью на рынке труда:

- установление в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;
- резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
- стимулирование создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
- создание инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;
- создание условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
- организация обучения инвалидов новым профессиям (статья 20 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ (в последующей редакции федеральных законов) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации») [28].

*Органы государственной власти субъектов Российской Федерации* в области социальной защиты и социальной поддержки инвалидов имеют право *содействия трудовой занятости инвалидов*, в том числе стимулирования создания специальных рабочих мест для их трудоустройства, а также определения порядка проведения специальных мероприятий для предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости [28].

*Одним из приоритетов Архангельской области в социальной политике в отношении инвалидов выступает* содействие созданию организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов (статья 3 Областного закона Архангельской области от 29 ноября 2005 года № 119-7-ОЗ (в последующей редакции областных законов) «О социальной поддержке инвалидов в Архангельской области») [13].

Подбор оптимальных для инвалида видов трудовой деятельности, а также не рекомендуемых и рекомендуемых условий труда должен осуществляться на основании индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, разрабатываемой учреждениями медико-социальной экспертизы по результатам проведенной экспертно-реабилитационной диагностики.

*Программа реабилитации (абилитации) инвалида* – это комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных функций организма, формирование, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности [18].

В Законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (в последующей редакции федеральных законов) «О занятости населения в Российской Федерации» (статья 25, пункт 1) определено, что **работодатели содействуют** проведению государственной политики занятости населения, наряду с другими позициями, на основе **соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов**, а также **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 [8].

Исходя из пункта 5.4 Национального стандарта Российской Федерации ГОСТ Р 53873-2010 «Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов», утвержденного приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 сентября 2010 года № 253-ст, в контексте профессиональной реабилитации инвалидов осуществляется их **производственная адаптация** [3].

**Производственная адаптация** – деятельность по содействию приспособления инвалида к условиям профессиональной среды (социальной и производственной), содержанию, режиму, условиям, характеру профессиональной деятельности, трудовому коллективу на основе определения оптимального уровня производственных 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. Она в рамках профессиональной реабилитации может включать в себя в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, выдаваемой учреждениями медико-социальной экспертизы, следующие компоненты:

- создание специально созданных условий труда;
- создание специального рабочего места;
- обеспечение рабочего места специализированным основным и вспомогательным оборудованием;
- обеспечение техническими средствами, необходимыми для эффективного выполнения профессиональной деятельности;
- социально-психологическое и социальное сопровождение в процессе закрепления на рабочем месте.

Таким образом, **работодатели осуществляют оборудование специальных рабочих мест для инвалидов и создание для них необходимых условий на предприятиях.**

Следует отметить, что в субъектах Российской Федерации осуществляется предоставление субсидий определенным категориям работодателей на возмещение затрат, связанных с трудоустройством незанятых инвалидов, включая создание инфраструктуры, на оборудование (оснащение) для них рабочих мест.

## **Раздел 1. Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности**

### **1.1. Общие основы оборудования рабочих мест для лиц с инвалидностью**

На производстве для инвалидов создаются специальные рабочие места, имеющие необходимое оснащение (оборудование).

**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. Они **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 [28].

**В целом специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов создаются (сохраняются) в организациях, в специализированных организациях, а также непосредственно по месту жительства инвалида при выполнении инвалидом работы на дому** (статья 7, пункт 1 Областного закона Архангельской области от 27 мая 1998 года № 74-16-ОЗ (в последующей редакции областных законов) «О государственных гарантиях трудовой занятости инвалидов на территории Архангельской области») [12].

**Специальное рабочее место инвалида должно обеспечивать** безопасность труда, работу с незначительными или умеренными физическими, динамическими и статическими, интеллектуальными, сенсорными, эмоциональными нагрузками, исключать возможность ухудшения здоровья или травмирования инвалида.

**Оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для инвалидов, использование на рабочих местах инвалидов вспомогательных и технических средств должны обеспечить** возможность беспрепятственного выполнения инвалидами трудовых операций [18].

Согласно приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 февраля 2018 года № 46 «Об утверждении методических рекомендаций для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций» **рекоменда-**

**ции по оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов предоставляются**, как правило, 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):

- инвалидам по зрению – слабовидящим;
- инвалидам по зрению – слепым (незрячим);
- инвалидам с одновременным нарушением функций зрения и слуха (слепоглухим);
- инвалидам по слуху – слабослышащим;
- инвалидам по слуху – глухим;
- инвалидам с нарушением функций опорно-двигательного аппарата;
- инвалидам, передвигающимся на креслах-колясках [18].

В соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ (в последующей редакции федеральных законов) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» **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 [28].

Согласно пункту 5 статьи 4 Областного закона Архангельской области от 27 мая 1998 года № 74-16-ОЗ (в последующей редакции областных законов) «О государственных гарантиях трудовой занятости инвалидов на территории Архангельской области» организации вправе создавать (выделять) дополнительные рабочие места (в том числе специальные) сверх установленной квоты для приема на работу инвалидов [12].

Исходя из Национального стандарта Российской Федерации ГОСТ Р 53873-2010 «Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов», утвержденного приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 сентября 2010 года № 253-ст, (подпункты 5.4.2, 5.4.4) в рамках производственной адаптации инвалидов **создание специального рабочего места включает в себя:**

- 1) оптимизацию условий труда, режима труда и отдыха;
- 2) обеспечение рабочего места специализированным основным и вспомогательным оборудованием;
- 3) дополнительное обеспечение мер сигнализации и техники безопасности;
- 4) социально-психологическое сопровождение инвалида в процессе закрепления на рабочем месте с учетом его индивидуальных возможностей в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

**Обеспечение техническими средствами, необходимыми для эффективного выполнения профессиональной деятельности, предполагает** консультирование по подбору и предоставление инвалиду технических средств для оснащения рабочего места, технических средств, которые обеспечивают помощь

при передвижении на предприятии и социально-бытовую адаптацию в процессе рабочего дня (прием пищи, санитарно-гигиенические условия) с учетом индивидуальных возможностей инвалида в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида [3].

**Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов утверждены** приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 ноября 2013 года № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» [19].

**Перечень вспомогательных и технических средств для оборудования специальных рабочих мест для инвалидов** в соответствии с Национальным стандартом Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 9999-2019 «Вспомогательные средства для людей с ограничениями жизнедеятельности. Классификация и терминология» утвержден приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 29 августа 2019 года № 586-ст [7].

**Вспомогательные средства** – любые средства (в том числе устройства, оборудование, инструменты и средства программного обеспечения), специально разработанные, изготовленные, серийные или общедоступные для людей с ограничениями жизнедеятельности для участия (вовлечения в жизненную ситуацию), для защиты, поддержки, тренировки, измерения или замены функций тела (организма) / структур и видов деятельности, или для предотвращения повреждений, ограничений деятельности или ограничений участия (общения). Их основное назначение заключается в поддержании или улучшении жизнедеятельности и самостоятельности людей с ограничениями жизнедеятельности и облегчении их участия в любых проявлениях [7].

Итак, приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 ноября 2013 года № 685н утверждены **основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности**. В соответствии с этими требованиями работодатели должны так оборудовать рабочее место, чтобы инвалид мог беспрепятственно к нему добраться и комфортно выполнять свои обязанности [19].

**Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов включает в себя** подбор, монтаж и эксплуатацию основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых позволяет создать условия для выполнения инвалидом его трудовых функций на рабочем месте.

Оборудование (оснащение) рабочих мест на предприятии для людей с инвалидностью **не должно мешать выполнению трудовых функций других работников** [19].

Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов **осуществляется работодателем индивидуально** для конкретного инвалида, **а также для группы инвалидов**, имеющих однотипные нару-



шения функций организма и ограничения жизнедеятельности, и **включает в себя следующие этапы:**

1) анализ потребности инвалида (группы инвалидов) в оснащении (оборудовании) специального рабочего места на основе сведений, содержащихся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, программе реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, в соответствии с характером труда инвалида, его трудовыми функциями, технологическими, психологическими и метеорологическими особенностями выполнения трудовых функций на специальном рабочем месте;

2) формирование перечня мероприятий, направленных на оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, включая разработку перечня основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых обеспечивает реализацию инвалидом его трудовых функций;

3) реализация перечня мероприятий, направленных на оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, включая приобретение, монтаж и настройку основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых обеспечивает реализацию инвалидом его трудовых функций [19].

В целом целесообразно констатировать, что в зависимости от характера производства, функциональной структуры предприятия и конструктивной структуры здания **рекомендуется предусматривать один из двух вариантов организации рабочих мест** (кроме рабочих мест на дому):

- **вариант А («универсальный дизайн»)** – дизайн предметов, обстановок, программ и услуг, призванный сделать их в максимально возможной степени пригодными к использованию для всех людей, обеспечивающий доступность для инвалидов любого места приложения труда на предприятии, – подходит преимущественно для инвалидов с первой степенью ограничения способности к трудовой деятельности;

- **вариант Б («разумное приспособление»)** – внесение, когда это нужно в конкретном случае, необходимых и подходящих модификаций и коррективов, не становящихся несоразмерным и неоправданным бременем, разумных, с точки зрения соизмерения необходимости и возможности приспособления окружающей обстановки под нужды инвалида, но с обязательным учетом, с одной стороны, его потребностей и, с другой стороны, имеющихся организационных, технических и финансовых возможностей их удовлетворения – подходит преимущественно для инвалидов со второй и третьей степенями ограничения способности к трудовой деятельности.

Следует отметить, что согласно статье 24 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ (в последующей редакции федеральных законов) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» **работодатели вправе** запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специаль-

ных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, **но при этом они обязаны** создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах [28].

**Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости населения** информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов (пункт 3 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (в последующей редакции федеральных законов) «О занятости населения в Российской Федерации») [8].

Далее будут представлены требования к оснащению (оборудованию) рабочих мест инвалидов различных нозологических групп (с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности) (см. параграфы 1.2 – 1.6 настоящих рекомендаций).

## **1.2. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по зрению**

**Оснащение (оборудование)** рабочих мест для инвалидов по зрению **дифференцируется** отдельно для слабовидящих и отдельно для слепых.

**Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для слабовидящих** с учетом выполняемых трудовых функций предусматривают:

1) 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;

2) в случае если трудовые функции слабовидящих предполагают работу с использованием компьютерной техники – оборудование 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 [19, п. 4].

**Требования к оборудованию (оснащению) специальных рабочих мест для инвалидов по зрению – слепых** включают в себя следующие позиции:

- 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 слепым своего рабочего места и выполнение трудовых функций;

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

- оснащение специального рабочего места средствами для письма рельефно-точечным и плоскочечным шрифтом, в том числе грифельными, тетрадами и блокнотами для письма рельефно-точечным шрифтом, приборами для письма шрифтом Брайля, звукозаписывающей и звуковоспроизводящей аппаратурой;

- 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) [19, п. 5].

Таким образом, работодатель создает необходимые условия для трудовой деятельности инвалидов по зрению и стимулирует активизацию у них компенсаторных функций.

### **1.3. Требования к оснащению (оборудованию) рабочих мест для людей с инвалидностью по слуху**

Данные *требования также различаются* для разных групп инвалидов по слуху: для слабослышащих и для глухих.

*Оборудование рабочих мест для слабослышащих* с учетом выполняемых трудовых функций предполагает оснащение (оборудование) специального рабочего места звукоусиливающей аппаратурой, телефонами громкоговорящими [19, п. 6].

*Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по слуху – глухих* предусматривают:

- оснащение специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку, для беспрепятственного нахождения глухим человеком своего рабочего места и выполнения работы;

- для рабочего места, предполагающего работу на компьютере, – оборудование специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку [19, п. 7].

Итак, организация рабочих мест для инвалидов по слуху предполагает расширение их возможностей по использованию остаточного слуха путем использования звукоусиливающей аппаратуры, либо компенсирует повреждение слуха посредством задействования других анализаторов, например, зрения.

#### **1.4. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов с одновременным нарушением функций зрения и слуха**

Рассматриваемые *требования к оборудованию рабочих мест* касаются *слепоглухих* инвалидов. Они включают в себя приведенные ниже основные позиции:

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

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

По соглашению с работником работодатель предоставляет возможность человеку с инвалидностью, имеющему одновременное нарушение функций зрения и слуха, получать услуги тифлосурдопереводчика на специальном рабочем месте [19, п. 8].

Таким образом, происходит актуализация компенсаторных механизмов в отношении нарушения деятельности сразу двух органов чувств работника.

#### **1.5. Требования к оснащению (оборудованию) рабочих мест для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата**

Оснащение рабочих мест для инвалидов, имеющих нарушение функций опорно-двигательного аппарата, регламентировано не только приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 ноября 2013 года № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» [19], но и утвержденным в 2017 году Национальным стандартом Российской Федерации *ГОСТ Р 57959-2017 «Реабилитация инвалидов. Рабочее место для инвалида с поражением опорно-двигательного аппарата»* (приказ федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 ноября 2017 года № 1777-ст) [5].

**Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата с учетом выполняемых трудовых функций предусматривают:**

- 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;

- для рабочего места, предполагающего работу на компьютере, – оснащение 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 [19, п. 9].

В ГОСТ Р 57959-2017 «Национальный стандарт Российской Федерации. Реабилитация инвалидов. Рабочее место для инвалида с поражением опорно-двигательного аппарата», утвержденным приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 ноября 2017 года № 1777-ст, осуществлена **дифференциация требований к рабочему месту инвалида с нарушением функций опорно-двигательного аппарата** в зависимости от характера нарушения: нарушение функций нижних или верхних конечностей [5].

Помимо указанных выше требований при оборудовании рабочего места инвалида с поражением опорно-двигательного аппарата – **нарушением функций нижних конечностей** – необходимо ориентироваться на перечень вспомогательных средств для персональной мобильности, для обращения (контроля, управления) с объектами и устройствами (для перенесения и транспортировки), для работы (занятости) и профессионального обучения (мебель для рабочего места, для подъема и перемещения объектов на рабочем месте), для охраны здоровья и обеспечения безопасности инвалида на рабочем месте [5]. Данный перечень вспомогательных средств подбирается в соответствии с Национальным стандартом Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 9999-2019 «Вспомогательные средства для людей с ограничениями жизнедеятельности. Классификация и терминология», утвержденным приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 29 августа 2019 года № 586-ст [7].

**Рабочее место человека с инвалидностью с нарушениями функций нижних конечностей** – сидя, преимущественно в свободной позе, с возможностью смены положения тела – **должно отвечать требованиям Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.2.032-78** «Система стандартов безопасности

труда (ССБТ). Рабочее место при выполнении работ сидя. Общие эргономические требования», утвержденного постановлением Государственного комитета стандартов Совета Министров СССР от 26 апреля 1978 года № 1102 [1].

Особенности создания специального рабочего места для инвалидов, имеющих выраженные нарушения статодинамической функции и использующим кресла-коляски, представлены в следующем параграфе данных рекомендаций (см. параграф 1.6).

***Рабочее место инвалида с поражением опорно-двигательного аппарата – нарушением функций верхних конечностей*** – должно быть оснащено оборудованием, обеспечивающим реализацию эргономических принципов (максимально удобное для инвалида расположение элементов, составляющих рабочее место), 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 [5].

***При оборудовании рабочего места инвалидов с нарушением функций верхних конечностей*** необходимо ориентироваться на перечень вспомогательных средств для коммуникации и информации, для контроля и управления объектами и устройствами, для работы (занятости) и профессионального обучения, представленными в Национальном стандарте Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 9999-2019 «Вспомогательные средства для людей с ограничениями жизнедеятельности. Классификация и терминология» (утвержден приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 29 августа 2019 года № 586-ст) [7].

***Вспомогательные средства для коммуникации и информации для данного контингента инвалидов*** включают вспомогательные средства для рисования и написания – держатели ручек, карандашей и кисточек; вспомогательные средства для телефонии и телематической связи – держатели телефонных трубок; вспомогательные средства для чтения – устройства для перелистывания страниц, подставки для книг и книгодержатели; компьютеры и терминалы – альтернативные устройства ввода, например устройства распознавания речи, вспомогательные средства для позиционирования курсора и выбора нужного пункта на дисплее компьютера (компьютерные мыши) [5].

***Для управляющих и контролирующих устройств вспомогательные средства для инвалидов с нарушением функций верхних конечностей*** представлены открывателями / закрывателями ворот, дверей, окон и занавесок (штор), кнопками нажимными, переключателями (для включения / выключения или других функций), ручками и рукоятками фиксированными, ручками и рукоятками вращающимися, джойстиками, педалями (механическими) и др.

***Необходимые для инвалидов, имеющих нарушения функций верхних конечностей, вспомогательные средства для работы (занятости) и профессионального обучения*** включают в себя вспомогательные средства для транспортировки, подъема и перемещения объектов на рабочем месте, для фиксации, доставания и захватывания объектов на рабочем месте, механизмы и инстру-

менты, используемые на рабочем месте, для выполнения административных функций, хранения информации и менеджмента, для охраны здоровья и обеспечения безопасности на рабочем месте.

***Вспомогательные средства для фиксации, доставания и захватывания объектов на рабочем месте*** (также для рассматриваемой группы инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата) включают устройства для закрепления, захватывания, удержания, переноски и расположения рабочего оборудования для более удобного использования; вспомогательные средства для замены функции руки, функции кисти, функции пальцев или комбинации этих функций; устройства, помогающие фиксировать, зажимать (в руке) и переносить объекты, заготовки, инструменты, например ручные магниты, клещи, зажимы и пр. ***Устройства для фиксации, закрепления или позиционирования инструментов и других объектов, используемых на рабочем месте так, чтобы они могли быть легкодоступны или использованы человеком,*** включают, например, винтовые зажимы, тиски, зажимные устройства, кронштейны, магниты, пружинные клипсы, непроскальзываемые прокладки, поворотные столы с отделениями, коробки для хранения, приставные инструментальные столики. ***Для офисных работ используются*** приспособления для перекладки бумаги, устройства для переворачивания листов, подставки для книги книгодержатели; держатели рукописи, книг, планшеты для зажима бумаги для письма; держатели и крепления пишущих приборов для более удобного и надежного захвата предметов для письма и рисования.

***Вспомогательными средствами при ампутационных дефектах верхних конечностей*** в профессиональной деятельности являются рабочие протезы с функциональными инструментами, крючки-захваты для занятий тяжелым физическим трудом с жесткими резиновыми прокладками для усиления захвата, насадки к рабочим протезам и функциональные захваты. Могут использоваться однофункциональные (предназначенные для выполнения конкретных действий) и многофункциональные насадки. Изготавливаются насадки для слесарных, малярных, столярно-плотницких работ, токарных, швейных, сапожных, для работы черенковыми инструментами (лопата, грабли), для удержания бумаги при письме с каучуковым прижимом; для печатания на компьютере; насадки на руль трактора, насадки в виде портновских ножниц и т.д.

***Инвалидам, имеющим выраженные нарушения функции верхних конечностей, рекомендуется создание компьютеризированного специального рабочего места*** с дополнительными клавиатурами, трекболом и ножной компьютерной мышью, при значительно выраженных нарушениях – компьютеризированного специального рабочего места с альтернативными средствами ввода информации.

Компьютеризированное специальное рабочее место инвалида с дополнительными клавиатурами, трекболом или ножной компьютерной мышью предназначается для предоставления возможности инвалиду с нарушениями верхних конечностей работать на компьютере, используя облегчающие его труд приспособления для ввода информации.

***В состав компьютеризированного рабочего места инвалида входят*** компьютер, в котором обычная клавиатура заменена на отдельную (для инвалидов с повышенной утомляемостью кистей рук) или клавиатуру с увеличенным размером клавиш или жесткой накладкой на клавиатуру (для инвалидов с тремором пальцев), или на клавиатуру для односторонних, а обычная мышь заменена трекболом или ножной компьютерной мышью. Трекболы, которыми можно управлять рукой с неподвижными пальцами (протезом руки), снабжены дополнительными внешними кнопками, которые позволяют осуществлять левый, правый и двойной клики (нажатия).

***Альтернативные средства ввода информации*** компьютеризированного специального рабочего места инвалидов со значительно выраженными нарушениями верхних конечностей, в том числе с отсутствием обеих рук, могут приводиться в движение головой (головной компьютерной мышью), подбородком или ртом, а также для ввода информации могут быть использованы программы набора текста голосом и речевого ввода команд [5].

Таким образом, благодаря соблюдению существующих как общих, так и специфических требований к оснащению (оборудованию) рабочих мест для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата в зависимости от характера нарушений можно создать необходимые условия для осуществления ими трудовой деятельности.

## **1.6. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для лиц с инвалидностью, передвигающихся на креслах-колясках**

Данные ***требования к оснащению специальных рабочих мест для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках***, с учетом выполняемых трудовых функций предусматривают:

- 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;

- 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 [19, п. 9].

Согласно Национальному стандарту Российской Федерации ГОСТ Р 57959-2017 «Реабилитация инвалидов. Рабочее место для инвалида с поражением опорно-двигательного аппарата», утвержденному приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 ноября 2017 года № 1777-ст, ***лицам с инвалидностью, имеющим выраженные нарушения статодинамической функции, использующим кресла-коляски, рекомендуется создание специального рабочего места в специально созданных условиях труда*** [5].



**На предприятиях, в организации данной категории работников предоставляются технические средства реабилитации инвалида** для выполнения трудовой деятельности в соответствии с рекомендациями по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида, сформулированными в индивидуальной программе реабилитации инвалида, которую выдают федеральные учреждения медико-социальной экспертизы, осуществляется **адаптация рабочего места под дефект, в том числе вносятся архитектурно-планировочные и конструктивные элементы:**

- помимо указанных выше в данном параграфе требований в пространстве под элементами оборудования на рабочем месте, создающим условия подъезда и работы для инвалида на кресле-коляске, диаметр зоны для самостоятельного разворота на  $90^\circ - 180^\circ$  инвалида на кресле-коляске должен быть не менее 1,4 м; необходимо **оснащение (оборудование) специального производственно-рабочего места инвалида** оборудованием, обеспечивающим реализацию эргономических принципов (максимально удобное для инвалида расположение элементов, составляющих рабочее место), специальными механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности стола, 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; 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;

- **оснащение (оборудование) специального офисного (административного) рабочего места для инвалида, передвигающегося на кресле-коляске**, должно соответствовать антропометрическим данным инвалида, пространство под элементами мебели должно создавать условия подъезда и работы на кресле-коляске; необходимо оснащение (оборудование) рассматриваемого 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.

**Рабочие места для рассматриваемой категории инвалидов могут создаваться на дому**, в том числе с использованием компьютерных технологий, а также с доставкой сырья и вывозом готовой продукции транспортом работодателя; **на специализированном участке, в цехе, на специализированном предприятии** с возможностью доставки на рабочее место транспортом работодателя (если в регионе действуют подобные формы организации труда инвалидов).

Как мы видим, ряд требований к организации рабочих мест для инвалидов, передвигающихся на кресле-коляске, совпадает с требованиями к оснащению (оборудованию) рабочих мест для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата.

## **Раздел 2. Создание необходимых условий для организации трудовой деятельности людей с инвалидностью**

### **2.1. Основные положения по условиям труда инвалидов**

Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, *создаются необходимые условия труда* в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (статья 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ (в последующей редакции федеральных законов) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации») [28].

***Работодатель обеспечивает:***

- создание необходимых условий труда и режима работы в соответствии с действующим законодательством и индивидуальными программами реабилитации инвалидов;
- подбор специальных технологических процессов и продукции с учетом применения труда инвалидов и их профессиональных навыков и состояния здоровья;
- разработку и использование различных средств малой механизации для облегчения труда, при необходимости оборудовании рабочего места инвалида в индивидуальном порядке;
- трудоустройство инвалидов в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы;
- организацию на производстве медицинского наблюдения за инвалидами и контроль за соблюдением санитарно-гигиенических условий в производственных и непроизводственных помещениях;
- составление графика и режима работы людей с инвалидностью с учетом их заболеваний и рекомендаций по продолжительности рабочего дня;
- производственный контроль за выполнением санитарных правил и гигиенических нормативов;
- наличие санитарно-эпидемиологических заключений на применяемое сырье, выпускаемую продукцию, осуществление гигиенической оценки технологических процессов;
- принятие необходимых мер в случае возникновения аварийных ситуаций и несчастных случаев на производстве, в том числе надлежащих мер по оказанию первой помощи.

Согласно Национальному стандарту Российской Федерации ГОСТ Р 53873-2010 «Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов» (утвержден приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 сентября 2010 года № 253-ст), пункт 5.4.1, *создание специальных условий труда* включает в себя деятельность, обеспечивающую показанные *лицу, имеющему инвалидность*, условия и ре-

жим труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида:

- неполный рабочий день с предоставлением показанных видов труда;
- льготные нормы выработки;
- введение дополнительных перерывов;
- строгое соблюдение санитарно-гигиенических норм;
- систематическое медицинское наблюдение;
- возможность полностью или частично работать на дому;
- оснащение рабочего места вспомогательными техническими средствами;
- другие особенности в условиях труда, указанные в индивидуальной программе реабилитации инвалида.

***Трудоустройство в специально созданных условиях осуществляется:***

- 1) на специализированных рабочих местах на открытом рынке труда;
- 2) в спеццехах, на спецучастках на открытом рынке труда;
- 3) на специализированных предприятиях, предназначенных для труда инвалидов;
- 4) в надомных условиях [3].

Отметим, что ***специализированные предприятия (организации)*** – это общественные объединения инвалидов, а также организации, созданные общественными объединениями инвалидов с целью профессиональной ориентации и содействия в трудоустройстве инвалидов, организациями со среднесписочной численностью инвалидов по отношению к другим работникам не менее чем 50 процентов [12].

***Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов*** (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ***ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками*** [28].

Для инвалидов I и II групп устанавливается ***сокращенная продолжительность рабочего времени*** не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда [27].

***Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов*** определяется в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации [27].

***Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время*** допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья [27, 28].

***Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней*** [28].

Также согласно статье 128 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в последующей редакции федеральных законов) работодатель обязан на основании письменного заявления работника-инвалида предоставить ему ***отпуск без сохранения заработной платы*** сроком до 60 календарных дней в году [27].

Работника, *нуждающегося в переводе на другую работу* в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодателем обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья [27].

При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации предпочтение при оставлении на работе отдается работникам (в том числе имеющим инвалидность любой группы), получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам боевых действий по защите Отечества [27].

Таким образом, создаваемые для людей, имеющих инвалидность, условия организации трудовой деятельности являются базой для их успешной реабилитации.

## **2.2. Общие характеристики видов трудовой деятельности, оптимальных для инвалидов при различных нарушениях функций организма, и видов трудовой деятельности, выполнение которых может быть для инвалидов при данных нарушениях затруднено**

На практике всегда возникает проблема выбора людьми с инвалидностью конкретной профессии, которая отвечала бы их возможностям, была востребована, конкурентоспособна. Соответственно, у работодателя возникает проблема: какую профессиональную деятельность предложить инвалиду.

*Общие характеристики видов трудовой деятельности*, оптимальных для инвалидов при различных нарушениях функций организма, и видов трудовой деятельности, выполнение которых может быть для инвалидов при данных нарушениях затруднено, представлены в Методических рекомендациях 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, утвержденных приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 февраля 2018 года № 46 (см. таблицу 1) [18].

*Допускаются и другие характеристики видов трудовой деятельности* в зависимости от состояния здоровья, стойких нарушений функций организма, ограничений жизнедеятельности, группы инвалидности (категории «ребенок-инвалид»), основной профессии (специальности), рабочего места, на которое трудоустраивается (трудоустроен) конкретный инвалид и иных факторов [18].

*Перечень рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности* предусмотрен приложением 1 к приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов

трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» [20].

*Таблица 1.*

***Общие характеристики видов трудовой деятельности, оптимальных для инвалидов при различных нарушениях функций организма, и видов трудовой деятельности, выполнение которых может быть для инвалидов при данных нарушениях затруднено***

Оптимальные виды трудовой деятельности инвалидов	Виды трудовой деятельности, выполнение которых инвалидами может быть затруднено
1	2
<b>Нарушение функции зрения</b>	
Умственный труд, легкий или средней тяжести стереотипный физический труд, смешанные виды труда в комфортных привычных условиях, не требующие зрительного контроля за процессом работы	Любые виды трудовой и профессиональной деятельности в меняющихся непривычных условиях, связанные с постоянным зрительным контролем за процессом работы
<b>Нарушение функции слуха</b>	
Умственный труд, физический труд, смешанные виды труда без контакта с нейро- и ототоксическими веществами, ультразвуком, не требующие контроля за процессом работы с помощью слуха, реакции на звуковые сигналы, постоянного взаимного речевого контакта с большим количеством людей	Любые виды трудовой и профессиональной деятельности, связанные с контролем за процессом работы с помощью слуха, требующие реакции на звуковые сигналы и (или) постоянного взаимного речевого контакта с большим количеством людей
<b>Одновременное нарушение функций зрения и слуха</b>	
Умственный труд, легкий и средней тяжести стереотипный физический труд, смешанные виды труда в комфортных привычных условиях, не связанные с необходимостью постоянного зрительного контроля, контроля с помощью слуха за процессом работы, не требующие реакции на звуковые сигналы, предпочтительно в бригаде, группе, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий	Любые виды трудовой и профессиональной деятельности в меняющихся непривычных условиях, связанные с постоянным зрительным контролем, контролем с помощью слуха за процессом работы, требующие реакции на звуковые сигналы и (или) постоянного взаимного речевого контакта с большим количеством людей

1	2
<p><b>Нарушение функции верхних конечностей</b></p>	
<p>Умственный труд, легкий или средней тяжести физический труд, смешанные виды труда, предпочтительно связанные с применением автоматических и автоматизированных систем, функциональных средств труда, без предписанного темпа, без повышенной статической и динамической нагрузки на верхние конечности, необходимости точного и прочного захвата и удержания предметов, выполнения точных и тонких манипуляций пальцами кистей рук, воздействия вибрации, высоких и низких температур, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий</p>	<p>Любые виды трудовой деятельности, связанные с необходимостью повышенной статической и динамической нагрузки на верхние конечности, требующие точных, быстрых скоординированных движений руками, с выполнением точного и прочного захвата и удержания предметов, с выполнением тонких точных манипуляций пальцами кистей рук</p>
<p><b>Нарушение функции нижних конечностей</b></p>	
<p>Умственный труд, легкий или средней тяжести физический труд, смешанные виды труда, не связанные с необходимостью быстрого передвижения в пространстве, предпочтительно с применением автоматических и автоматизированных систем, функциональных средств труда, сгибанием и разгибанием суставов нижних конечностей, использованием нижних конечностей при нажатии на педали и рычаги, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий</p>	<p>Любые виды трудовой деятельности, связанные с необходимостью повышенной статической и динамической нагрузки на нижние конечности, быстрого передвижения в пространстве</p>
<p><b>Нарушение функций опорно-двигательного аппарата, вызывающее необходимость использования кресла-коляски</b></p>	
<p>Умственный труд, легкий или средней тяжести физический труд, смешанные виды труда, не связанные с необходимостью быстрого передвижения в пространстве, предпочтительно с применением автоматических и автоматизированных систем, функциональных средств труда, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий</p>	<p>Любые виды трудовой деятельности, связанные с необходимостью быстрого передвижения в пространстве</p>

1	2
<b>Нарушение интеллекта</b>	
Стереотипный физический труд, не связанный с самостоятельным решением сложных и альтернативных задач, концентрацией внимания, высокой точностью выполнения работ, материальной ответственностью, подсчетами, предпочтительно в бригаде, группе	Умственный труд, нестереотипный физический труд, связанный с принятием самостоятельных решений, концентрацией внимания, высокой скоростью реакции, подсчетами, решением альтернативных задач
<b>Нарушение языковых и речевых функций</b>	
Умственный труд, физический труд, смешанные виды труда без необходимости постоянного взаимного речевого контакта с большим количеством людей	Любые виды трудовой и профессиональной деятельности, требующие постоянного взаимного речевого контакта с большим количеством людей
<b>Нарушение функций сердечно-сосудистой, дыхательной, пищеварительной систем, эндокринной системы и метаболизма, системы крови и иммунной системы</b>	
Умственный труд, легкий или средней тяжести физический труд, смешанные виды труда, в комфортных условиях, не связанные с необходимостью пребывания в неудобной позе, эмоциональным напряжением, стрессами, предпочтительно с применением автоматических и автоматизированных систем, функциональных средств труда, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий	Любые виды трудовой и профессиональной деятельности, требующие физической выносливости, связанные со стрессами, эмоциональным напряжением
<b>Нарушение мочевыделительной функции</b>	
Умственный труд, легкий или средней тяжести физический труд, смешанные виды труда без воздействия низких или высоких температур, повышенной влажности, вибрации, контакта с нефротоксическими ядами, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий	Любые виды трудовой и профессиональной деятельности, связанные со стрессами, эмоциональным напряжением, требующие физической выносливости

1	2
Нарушение функций кожи и связанных с ней систем	
Умственный труд, легкий и средней тяжести физический труд, смешанные виды труда без контакта с раздражающими кожу веществами, без воздействия пыли, высоких и низких температур, повышенной влажности	Любые виды трудовой и профессиональной деятельности, связанные со стрессами, эмоциональным напряжением
Нарушения, обусловленные физическим внешним уродством	
Умственный труд, физический труд, смешанные виды труда, предпочтительно не связанные с необходимостью личного визуального контакта с большим количеством людей, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий	Любые виды труда, связанные с публичной деятельностью, необходимостью личного визуального контакта с большим количеством людей

Следует отметить, что постановлением министерства труда Российской Федерации от 8 сентября 1993 года № 150 был утвержден **перечень приоритетных профессий рабочих и служащих**, овладение которыми дает **инвалидам** наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда [15]. Данное постановление утратило силу с 9 мая 2021 года согласно приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 марта 2021 года № 156н «О признании утратившим силу постановления Министерства труда Российской Федерации от 8 сентября 1993 года № 150 «О перечне приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда»».

Согласно приложению 2 к приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» **определен перечень рекомендуемых инвалидам профессий и должностей с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности** [20].

Таким образом, существуют определенные рекомендации по ориентации инвалида и работодателя в сфере профессий.



### **2.3. Различные классы условий труда в соответствии со степенью их вредности и (или) опасности, доступные инвалидам с различными степенями ограничения способности к трудовой деятельности**

Согласно приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27 августа 2019 года № 585н (в последующей редакции) «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы» **способность индивида к трудовой деятельности** представляет собой его способность осуществлять трудовую деятельность в соответствии с требованиями к содержанию, объему, качеству и условиям выполнения работы [17].

В целом способность к трудовой деятельности включает в себя следующие компоненты:

- способность человека к воспроизведению специальных профессиональных знаний, умений и навыков в виде продуктивного и эффективного труда;
- способность человека осуществлять трудовую деятельность на рабочем месте, не требующем изменений санитарно-гигиенических условий труда, дополнительных мер по организации труда, специального оборудования и оснащения, сменности, темпов, объема и тяжести работы;
- способность человека взаимодействовать с другими людьми в социально-трудовых отношениях;
- способность к мотивации труда;
- способность соблюдать рабочий график;
- способность к организации рабочего дня (организации трудового процесса во временной последовательности).

**1 степень ограничения способности к трудовой деятельности** устанавливается тогда, когда у индивида есть способность к выполнению трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести, напряженности и (или) уменьшении объема работы, неспособность продолжать работу по основной профессии (должности, специальности) при сохранении возможности в обычных условиях труда выполнять трудовую деятельность более низкой квалификации.

Определение **2 степени ограничения способности к трудовой деятельности** происходит тогда, когда инвалид имеет способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях с использованием вспомогательных технических средств.

Установление **3 степени ограничения способности к трудовой деятельности**: у инвалида есть способность к выполнению элементарной трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможность (противопоказанность) ее осуществления в связи с имеющимися значительно выраженными нарушениями функций организма [17].

В соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» **условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на 4 класса:** оптимальные (1 класс), допустимые (2 класс), вредные (3 класс; подклассы: 3.1 – вредные условия труда 1 степени, 3.2 – вредные условия труда 2 степени, 3.3 – вредные условия труда 3 степени, 3.4 – вредные условия труда 4 степени) и опасные (4 класс). Вредные и (или) опасные факторы производственной среды подразделяются на физические, химические и биологические. К вредным и (или) опасным факторам трудового процесса относятся тяжесть трудового процесса и напряженность трудового процесса [29].

**Для инвалидов с различными степенями ограничения способности к трудовой деятельности могут быть доступны виды трудовой деятельности в различных классах условий труда в соответствии со степенью вредности и (или) опасности.**

- **Для инвалидов с 1 степенью ограничения способности к трудовой деятельности могут быть доступны** виды трудовой деятельности в оптимальных (1 класс), допустимых (2 класс) или вредных (подкласс 3.1 класса 3) условиях труда. При этом рекомендации о возможности осуществления видов трудовой деятельности во вредных условиях труда 1 степени (подкласс 3.1 класса 3) должны предоставляться инвалиду с 1 степенью ограничения способности к трудовой деятельности индивидуально в зависимости от конкретных видов осуществляемой (планируемой) трудовой деятельности.

- **Для инвалидов со 2 степенью ограничения способности к трудовой деятельности могут быть доступны** виды трудовой деятельности в оптимальных (1 класс) или допустимых (2 класс) условиях труда с частичной помощью других лиц.

- **Для инвалидов с 3 степенью ограничения способности к трудовой деятельности** при наличии мотивации для продолжения трудовой деятельности и благоприятном трудовом прогнозе могут быть доступны отдельные виды трудовой деятельности в оптимальных (1 класс) условиях труда со значительной помощью других лиц [18].

Данные позиции регламентируют в общем условия осуществления трудовой профессиональной деятельности людьми с инвалидностью.

## **2.4. Гигиенические требования к условиям труда инвалидов**

**Для всех людей с инвалидностью** независимо от имеющихся у них стойких нарушений функций организма и ограничения основных категорий жизнедеятельности **должны быть исключены условия труда, характеризующиеся наличием** вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и (или) его потомство, и условия труда, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск воз-

никновения тяжелых форм острых профессиональных поражений [18], а именно:

- физические факторы (шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность и др.);
- химические факторы (запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны);
- биологические факторы (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности);
- физические, динамические и статические нагрузки при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных вынужденных позах, длительной ходьбе;
- нервно-психические нагрузки (сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные нагрузки, монотонность, работа в ночную смену, с удлинненным рабочим днем).

*Для всех инвалидов должны быть созданы оптимальные или допустимые санитарно-гигиенические условия производственной среды* по физическим (шум, вибрация, инфразвук, электромагнитные излучения, пыль, микроклимат), химическим (вредные вещества, вещества-аллергены, аэрозоли и др.) и биологическим (микроорганизмы, включая патогенные, белковые препараты) факторам, а также предусмотрены работа с незначительной или умеренной физической, динамической и статической нагрузкой (в отдельных случаях с выраженной физической нагрузкой), работа преимущественно в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела (в отдельных случаях – стоя или с возможностью ходьбы), работа, не связанная со значительными перемещениями (переходами), а также рабочее место, соответствующее эргономическим требованиям [18].

*Условия труда на рабочих местах инвалидов должны соответствовать* индивидуальным программам реабилитации инвалидов, разрабатываемыми федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы.

Согласно постановлению Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 2 декабря 2020 года № 40 «Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»» **в отношении рабочих мест инвалидов хозяйствующий субъект обязан** обеспечить разработку и реализацию санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов [14].

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

Расстановка станков, оборудования и мебели на рабочем месте, предназначенном для труда **инвалида, пользующегося для передвижения креслом-коляской**, должна обеспечивать возможность подъезда и разворота инвалидной коляски, а на рабочем месте **слепого и слабовидящего** – возможность работы без помех от передвижений в помещении других работников. Для удобного на-

хождения своего рабочего места слепым работником станки, оборудование или мебель должны быть снабжены тактильными ориентирами. Оргтехоснастка рабочих мест для инвалидов (рабочие столы, верстаки, стеллажи, шкафы) должны соответствовать антропометрическим данным исполнителя (см. таблицу 2).

Таблица 2.

***Параметры рабочих мест для инвалидов***

Параметры и рабочее положение, мм	Рост человека		
	низкий	средний	высокий
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Высота рабочего стола при обычной работе сидя	700	725	750
Высота стола для особо точных работ при работе сидя	900	950	1000
Высота рабочей поверхности для работы на станках и машинах при работе сидя	800	825	850
Высота рабочей поверхности для работы на станках и машинах при работе стоя	1000	1050	1100
Высота рабочей поверхности при работе, где возможно изменение рабочего положения: сидя или стоя	950	1000	1050
<i>Примечание.</i> Высота для ног от отметки пола до нижней поверхности стола – 600 – 625 мм, ширина зоны для ног – 400 мм			

***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 оснащается устройством для изменения положения сиденья по высоте и наклону, регулируемой подставкой для ног, в отдельных случаях – специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, приспособлением для рабочих инструментов, устройством перемещения вдоль рабочей плоскости по направляющей, а также посредством электромеханических автономных устройств.

***Специальное рабочее место инвалида должно иметь*** основное и вспомогательное оборудование, техническую и организационную оснастку, обеспечивающие реализацию эргономических принципов при организации рабочих мест инвалидов и учитывающих индивидуальные возможности и ограничения конкретных лиц. Целесообразно применять специально комплексно разработанные для различных специальностей рабочие места инвалидов, включающие

рабочий стол, стул, технологическое оборудование и подставки для сырья, инструментов и готовой продукции. При проектировании рабочего места инвалида с поражениями опорно-двигательного аппарата следует учитывать параметры оперативного поля, доступного верхним конечностям при условии фиксированного положения тела.

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

- анатомо-морфологических характеристик двигательного аппарата;
- возможностей распознавания органов управления оборудованием, предметов труда, инструмента;
- точности, скорости и амплитуды движений при осуществлении управляющих действий;
- возможностей захвата и перемещения инструментов, предметов труда (пальцами, кистью, всей рукой, стопой, в том числе с использованием протезов и рабочих насадок на них);
- величин усилий, развиваемых при осуществлении управляющих действий.

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

- использование специальных приспособлений для управления и обслуживания оборудования, компенсирующих анатомо-морфологические и физиологические недостатки и ограничения инвалидов;
- применение специально разработанного ручного инструмента, форма, размеры и величина сопротивления приводных элементов которого обеспечивают надежный захват и эффективное использование;
- расположение органов управления оборудованием, технологической или организационной оснастки, обрабатываемых деталей на рабочем месте в пределах зон досягаемости моторного поля (в горизонтальной и вертикальной плоскостях), учитывающих антропометрические и физические размеры и физические ограничения инвалида;
- использование для регулировки высоты рабочей поверхности стола и элементов рабочего стула легко достигаемых и управляемых механизмов, имеющих надежную фиксацию;
- выделение дополнительных площадей, обеспечивающих возможность подъезда, разворота на рабочем месте и выполнения работы в инвалидной коляске;
- оснащение оборудования и мебели на рабочем месте индикаторами (визуальные, акустические, тактильные), учитывающими возможности и ограничения отдельных групп инвалидов (слепые, слабовидящие, глухие) в восприятии информации для беспрепятственного нахождения своего рабочего места и выполнения работы.

Все элементы стационарного оборудования, предназначенные для пользования инвалидами, должны быть прочно и надежно закреплены. Крепежные де-

тали оборудования, регуляторов, электровыключателей и т.п. не должны выступать за плоскость закрепляемого элемента.

При размещении рабочего места инвалида в помещении, где на отдельных участках протекают процессы, противопоказанные для его организма, **следует регулировать параметры производственной среды в рабочей зоне инвалида.** При этом следует учитывать гигиенические нормативы инфразвука на рабочих местах, гигиенические требования при работе с источниками ультразвука, а также особые требования, устанавливаемые для различных видов инвалидности.

При организации рабочих мест для труда инвалидов в помещениях, где **уровень шума или вибрации** превышает допустимые гигиенические уровни, а мероприятия по защите рабочих мест инвалидов от шума и вибрации при небольшом числе рабочих мест инвалидов экономически нецелесообразны, **следует применять звукопоглотители кулисного типа, звукопоглощающие экраны или различные штучные звукопоглотители.**

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

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

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

**Требуемое качество воздушной среды на рабочем месте человека, имеющего инвалидность,** устанавливается в соответствии с требованиями санитарного законодательства.

При организации **искусственного освещения рабочего места инвалида** следует учитывать требования безопасных и благоприятных условий труда. При выборе рациональных источников света следует учитывать светоотдачу источника, цвет света; при установке – светораспределение, обеспечивающее образование контрастов на объекте зрительного наблюдения и ослабляющее отраженную блесккость.

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

Искусственное освещение рабочей зоны и рабочих мест **инвалидов с остаточным зрением** следует организовывать наиболее тщательно, предусматривая общее и местное освещение. Местное освещение должно осуществляться

лампами накаливания. Шкафы или стеллажи, входящие в оборудование рабочего места инвалида с остаточным зрением, должны быть смонтированными 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.

**Рабочие места инвалидов вследствие сердечно-сосудистых заболеваний** при их расположении в непосредственной близости от окон должны быть защищены от перегрева в летнее время солнцезащитными устройствами. Таким же образом расположенные **рабочие места для инвалидов с заболеваниями органов зрения** должны быть защищены от слепимости специальными солнцезащитными устройствами. Данное правило не распространяется на окна, ориентированные на северную сторону, а также на окна, ориентированные на западную четверть горизонта, при работе лиц с инвалидностью только в первой половине дня.

**Объемно-планировочные и конструктивные решения производственных помещений, зданий и сооружений**, вновь строящихся и реконструируемых предприятий, отдельных производственных цехов и участков, на которых используется труд инвалидов, принимаются в соответствии с действующим санитарным законодательством.

**Производственные, вспомогательные и санитарно-бытовые помещения** следует размещать в одно- и двухэтажных зданиях (на первом и втором этажах многоэтажных зданий). При размещении производственных помещений выше второго этажа предусматриваются тихоходные пассажирские лифты. Вспомогательные, специальные и санитарно-бытовые помещения располагают в одном здании с производственными цехами или соединяют с ним теплым переходом.

**Не допускается размещение постоянных рабочих мест инвалидов** в подвальных, цокольных этажах, в зданиях без естественного освещения и воздухообмена.

**Объем производственных помещений на одного работающего инвалида** принимается не менее 15 куб. м, площадь – не менее 4,5 кв. м, высота – не менее 3,2 м. Технологическое оборудование, площадь проходов, проездов, промежуточного складирования материалов и готовой продукции в указанную площадь не входит.

**Архитектурно-планировочные решения рабочих помещений** должны исключать возможность скопления оседающей пыли и позволять проводить механизированную уборку.

В рабочих помещениях необходимо предусматривать **меры борьбы с шумом и вибрацией** для доведения их уровней до предельно допустимых.

**Полы производственных помещений** следует предусматривать теплые и не скользкие.

**Фрамуги и форточки** размещают в верхней части окон с устройствами для открытия и закрытия.

Параметры микроклимата, шума и вибрации, освещенности, химических факторов производственной среды устанавливаются **в соответствии с требованиями действующих документов санитарного законодательства.**

На предприятиях, предназначенных для трудоустройства инвалидов, **оборудуются помещения для отдыха** площадью из расчета 0,3 кв. м на одного работника, но не менее 12 кв. м в зависимости от группы производственных процессов. Расстояние от производственных помещений до помещений для отдыха – не более 75 м.

Помещения для отдыха оборудуются удобной мебелью, в том числе несколькими местами для лежания.

**На предприятиях организуются столовые, буфеты, комнаты приема пищи с обеспечением работников горячим питанием.**

На предприятиях **оборудуется здравпункт**, включающий кабинет врача, процедурный кабинет и помещение, в котором могут находиться инвалиды в случае резкого ухудшения здоровья.

Влажная уборка помещений должна производиться в конце каждой смены.

Соблюдение гигиенических требований труда инвалидов – основа для создания для них необходимых, доступных условий трудовой деятельности.

## **2.5. Особенности организации сопровождения людей с инвалидностью при содействии их трудовой занятости**

Инвалиды, как правило, нуждаются в организации сопровождения при содействии их трудовой занятости.

Следует отметить, что имеет место быть **государственная услуга по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов**, реализация которой относится к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения (пункт 1 статьи 7.1-1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (в последующей редакции федеральных законов) «О занятости населения в Российской Федерации») [8]. Участвовать в организации и финансировании сопровождения при содействии занятости инвалидов вправе органы местного самоуправления (пункт 1 статьи 7.2 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (в последующей редакции федеральных законов) «О занятости населения в Российской Федерации») [8]. Государственная услуга предоставляется государственными учреждениями службы занятости населения незанятым инвалидам, нуждающимся в оказании индивидуальной помощи в виде организации сопровождения при трудоустройстве, с учетом рекомендаций, содержащихся в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида, разрабатываемой федеральным учреждением медико-социальной экспертизы (пункт 4 Федерального государственного стандарта государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов, утвержденного приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 августа 2018 года № 518н) [21].



Согласно пункту 4 статьи 13.1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (в последующей редакции федеральных законов) «О занятости населения в Российской Федерации» орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий полномочия в области содействия занятости населения, в целях организации сопровождения при содействии занятости инвалидов осуществляет информационное обеспечение работодателей по вопросам сопровождения при содействии занятости людей с инвалидностью и взаимодействует с федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы и работодателями в целях организации сопровождения при содействии занятости инвалидов [8].

**Под сопровождением при содействии занятости инвалида понимается** оказание индивидуальной помощи незанятому инвалиду при его трудоустройстве, создание условий для осуществления им трудовой деятельности и ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте, а также формирование пути его передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя (пункт 3.1 раздела 2 Национального стандарта Российской Федерации ГОСТ Р 58263-2018 «Реабилитация инвалидов. Услуги по сопровождению при содействии занятости инвалидов», утвержденного приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 30 октября 2018 года № 882-ст) [6].

**Допускается осуществление сопровождения** ответственным сотрудником службы занятости населения или привлекаемыми органами службы занятости на договорной основе негосударственными организациями, в том числе добровольческими (волонтерскими) организациями, которые в установленном законодательством Российской Федерации порядке вправе оказывать соответствующие услуги (пункт 14 Федерального государственного стандарта государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов, утвержденного приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 августа 2018 года № 518н) [21].

**Нормативно предоставление государственной услуги** по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов в целом осуществляется в соответствии со следующими документами:

- Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (в последующей редакции федеральных законов) «О занятости населения в Российской Федерации» [8];

- Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ (в последующей редакции федеральных законов) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [28];

- приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 августа 2018 года № 518н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов» [21];

- Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 58263-2018 «Реабилитация инвалидов. Услуги по сопровождению при содействии занято-

сти инвалидов», утвержденный приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 30 октября 2018 года № 882-ст [6].

В субъектах Российской Федерации разрабатываются региональные регламенты реализации анализируемой государственной услуги. Так, в Архангельской области реализуется Административный регламент предоставления государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов, утвержденный постановлением Правительства Архангельской области от 19 ноября 2018 года № 26-п [16].

Как показывает практика, **инвалидам необходима** юридическая помощь, консультации по правовым вопросам трудоустройства, помощь в оформлении документов при трудоустройстве.

Важно учитывать, что **люди с инвалидностью 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.).

**Особенности организации сопровождения инвалидов при содействии их занятости во многом обусловлены их основными ограничениями 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; профконсультирование, профподбор; 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; консультирование работодателя по вопросам создания 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 в службе занятости и 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 и в разработке маршрута передвижения к месту работы (ориентировке в городских условиях, по пользованию общественным транспортом). Следует учитывать, что инвалиды с такими ограничениями нуждаются в психологической поддержке при разрешении личностных проблем, возникающих в процессе формирования трудо-

вой мотивации, трудоустройства и трудовой деятельности (проблемы общения, кризисные ситуации и т.д.).

**Инвалидам с нарушениями слуха** необходимо организовать помощь в доступной для них форме (сурдоперевод или общение в письменной форме) при оформлении документов, при проведении переговоров с работодателями, с профконсультантами. При трудоустройстве инвалидов с глухотой следует консультировать работодателей по созданию условий труда для них, специфике общения с ними; консультировать специалистов организации-работодателя, работающих с инвалидом, по вопросам оказания помощи в преодолении барьеров, мешающих исполнению им трудовых обязанностей. 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.) [11].

Важно заметить, что при взаимодействии с инвалидом, работником, имеющим инвалидность, необходимо **соблюдать** соответствующие **этические нормы общения** (см. приложение 1 к настоящим рекомендациям).

Исходя из Национального стандарта Российской Федерации ГОСТ Р 53873-2010 «Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов», утвержденного приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 сентября 2010 года № 253-ст, (подпункты 5.4.5, 5.4.6) для осуществления производственной адаптации инвалидов выполняется их социально-психологическое сопровождение в процессе закрепления на рабочих местах и социальное сопровождение на рабочих местах [3].

**Социально-психологическое сопровождение инвалида в процессе закрепления на рабочем месте** – деятельность по содействию социально-психологической адаптации в коллективе, на рабочем месте (психологическое консультирование, психологический тренинг, например, коммуникативный, психологическая коррекция).

**Социальное сопровождение на рабочем месте** предполагает социальную поддержку наставником, инструктором при адаптации на рабочем месте, контроль и курирование в процессе осуществления профессиональных обязанностей инвалидами, способными выполнять трудовую деятельность в специально созданных условиях при помощи других лиц.

Согласно Закону Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (в последующей редакции федеральных законов) «О занятости населения в Российской Федерации» (статья 13.1, пункт 7) **работодателем из числа работников и с их согласия могут быть определены наставники**, которые в целях осуществления сопровождения при содействии занятости инвалидов содействуют им в освоении трудовых обязанностей, вносят работодателю предложения по вопросам, связанным с созданием инвалидам условий для доступа к рабочим местам и с дополнительным оборудованием (оснащением) их рабочих мест [8].

Также **наставники осуществляют содействие адаптации инвалидов** в коллективе, формированию толерантного отношения к инвалидам со стороны

других взаимодействующих с ними работников (подпункт 5.3.4 Национального стандарта Российской Федерации ГОСТ Р 58263-2018 «Реабилитация инвалидов. Услуги по сопровождению при содействии занятости инвалидов», утвержденный приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 30 октября 2018 года № 882-ст) [6].

При приеме на работу инвалидов, особенно с тяжелыми расстройствами функций организма, возможно организовать их *работу на дому или дистанционно*.

При создании рабочих мест на дому следует учитывать, что организация в надомных 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 [11].

*Создание условий для надомного труда инвалида* предполагает создание на дому определенных в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида условий труда, обеспечивающих рациональное трудоустройство и возможность выполнения инвалидом работы на дому. Надомные виды работ могут создаваться, предоставляться инвалидам как обычными, так и специализированными предприятиями (Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 53873-2010 «Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов», утвержденный приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 сентября 2010 года № 253-ст, (подпункт 5.4.3)) [3].

Следует учитывать, что при выполнении работы на дому требуется выстраивание логистики (доставка материалов, сырья, инструментов для выполнения работы и вывоз готовых изделий, продукции).

*Своеобразие регулирования труда надомников представлено* в статье 49 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в последующей редакции федеральных законов) [27].

*Дистанционной работой* является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». *Дистанционными работниками* считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе [27].

Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению.

Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о

дистанционной работе в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ и иными актами, содержащими нормы трудового права [27].

**Особенности регулирования труда дистанционных работников** представлены в главе 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в последующей редакции федеральных законов) [27].

Согласно пункту 3 статьи 3 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» **специальная оценка условий труда не проводится** в отношении условий труда надомников, дистанционных работников [29].

Таким образом, сопровождение людей с инвалидностью при содействии их трудовой занятости имеет свою специфику, которая определяется, прежде всего, ограничениями их жизнедеятельности.

## **2.6. Обеспечение доступности для инвалида пути передвижения до рабочего места, по территории работодателя и обеспечение доступа в необходимые помещения**

Работнику-инвалиду обеспечиваются необходимые параметры доступности среды предприятия для выполнения им своих трудовых функций.

**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 поручнями маршрутов движения;
- контрастный дизайн;
- освещение;
- акустика помещений;
- снижения 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 (помощи, оказываемой инвалиду в целях преодоления барьеров, препятствующих ему получать все услуги, оказываемые населению, наравне с другими лицами) 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 информации о работе общественного транспорта, стоянках автотранспорта для инвалидов, порядке обслуживания, предоставляемой помощи при обслуживании, возможности получения дополнительной информации для организации посещения объектов социальной инфраструктуры;
- наличие необходимых ассистивных приспособлений для преодоления существующих барьеров для каждой группы инвалидов [11].

**Выделяют общие рекомендации по устранению барьеров для инвалидов с разными формами инвалидности [10] (см. таблицу 3).**

*Таблица 3.*

***Общие рекомендации по устранению барьеров  
(созданию доступной среды на предприятии)  
для людей с инвалидностью с разными видами  
ограничений жизнедеятельности***

Основные формы инвалидности	Общие рекомендации по организации доступной среды
<i>1</i>	<i>2</i>
Инвалиды, передвигающиеся на креслах-колясках	Устранение физических барьеров на пути к рабочему месту, удобное размещение информации, организация работы помощников
Инвалиды с нарушениями опорно-двигательного аппарата	Устранение физических барьеров на пути к рабочему месту, организация места для отдыха; для инвалидов, не действующих руками, – помощь при выполнении необходимых действий
Инвалиды с нарушениями зрения	Устранение информационных и физических барьеров на пути движения, предоставление информации в доступном виде (укрупненный шрифт, плоско-точечный шрифт Брайля, контрастные знаки), допуск тифлопереводчика, допуск собаки-проводника
Инвалиды с нарушениями слуха	Устранение барьеров по предоставлению информации, допуск сурдопереводчика (переводчика русского жестового языка)
Инвалиды с нарушениями умственного развития	Устранение барьеров по предоставлению информации («ясный язык» или «легкое чтение»), организация сопровождения

**Доступность пути передвижения (маршрут)** работнику-инвалиду необходимо формировать с учетом его потребности (в соответствии с ограничениями функций жизнедеятельности), без потенциальной угрозы нанести травму или вред здоровью, чтобы работнику было удобно, быстро и безопасно добираться до своего рабочего места.

Необходимо также обеспечить доступность к рабочим местам и объектам производственной инфраструктуры, а также в санитарно-технические помещения (туалеты), места приема пищи и другие помещения, которые надо будет посещать лицам с инвалидностью в процессе исполнения трудовых обязанностей.

Самый простой и эффективный способ освоения работником-инвалидом доступного маршрута передвижения – это пройти вместе с работником весь путь по маршрутам, которыми тот будет пользоваться ежедневно в течение рабочего дня.

**Беспрепятственный доступ к рабочим местам инвалидам необходимо обеспечить:**

- выделением на стоянке работодателя специальных парковочных мест для автотранспорта работников, имеющих инвалидность;
- оборудованием схем передвижения инвалидов и автотранспорта инвалидов по прилегающей территории;
- оборудованием зданий элементами доступности (пандусы, поручни, подъемники, широкие дверные проемы, кнопки вызова помощи и др.) и элементами навигации для информирования инвалидов по пути передвижения (информационные таблички с надписями (возможно контрастного дизайна)), пиктограммы, тактильная информация, напольные индикаторы, акустическая информация) в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере доступности;
- оборудованием элементами доступности санитарно-гигиенических помещений;
- наличием на предприятиях технических средств реабилитации для инвалидов, позволяющих передвигаться по территории и внутри здания (кресло-коляска, ходунки, подъемное устройство и др.) [11].

Существуют определенные **требования к производственной среде, создаваемой для инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата**. Они сформулированы в разделе 7 Национального стандарта Российской Федерации ГОСТ Р 57959-2017 «Реабилитация инвалидов. Рабочее место для инвалида с поражением опорно-двигательного аппарата» (утвержден приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 ноября 2017 года № 1777-ст) [5].

**Производственные помещения, в которых организуются рабочие места для инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, должны отвечать требованиям доступности для данной категории инвалидов**, которые обеспечиваются устранением или преобразованием элементов производственной среды, которые могут являться барьерами на путях передвижения инвалидов к местам приложения их труда; информативной оснащенностью путей

передвижения инвалидов до места приложения труда и на рабочем месте; объемно-планировочной структурой производственного здания (**требования** к зданиям, основным и вспомогательным помещениям, включая помещения социально-бытового назначения, туалеты, места для пассивного и активного отдыха, пункты питания, медицинские пункты, кабинеты социально-трудоустройственной ориентации и учебные классы, рабочие зоны для инвалидов, **предъявляются в соответствии** со Сводом правил СП 136.13330.2012 «Здания и сооружения. Общие положения проектирования с учетом доступности для маломобильных групп населения», утвержденным приказом федерального агентства по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству от 25 декабря 2012 года № 112/ГС, в последующей редакции [25], и Сводом правил СП 59.13330.2016 «Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения. Актуализированная редакция СНиП 35-01-2001», утвержденным приказом министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 14 ноября 2016 года № 798/пр [26]).

**Производственные помещения должны быть** без строительных препятствий: перепадов пола, бордюрных камней, лестниц, тамбуров, дверных проемов, порогов, преимущественно на первом или втором этажах. При необходимости (в зданиях с двумя этажами и более) должен быть **пассажирский лифт или подъемник**, соответствующий Национальному стандарту Российской Федерации ГОСТ Р 55966-2014 (СЕН/ТС 81-76:2011) «Лифты. Специальные требования безопасности к лифтам, используемым для эвакуации инвалидов и других маломобильных групп населения», утвержденному приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 6 марта 2014 года № 95-ст [4]. **Необходимо применение** поручней и других опорных приспособлений, устранение дверных порогов. **Ширина дверных и открытых проемов** в стене, а также **выходов** из помещений и из коридоров на лестничную клетку должна быть не менее 0,9 м. **Лестницы должны дублироваться** пандусами или подъемными устройствами. Наружные лестницы и пандусы оборудуются поручнями. **Длина марша пандуса** не должна превышать 9,0 м, а уклон должен быть не круче 1:20 с учетом технических требований к опорным стационарным устройствам по Национальному стандарту Российской Федерации ГОСТ Р 51261-2017 «Устройства опорные стационарные реабилитационные. Типы и технические требования», утвержденному приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 ноября 2017 года № 1772-ст [2].

**Рабочее место инвалида должно соответствовать требованиям безопасности**, установленным в соответствии со Сводом правил СП 1.13130 «Системы противопожарной защиты. Эвакуационные пути и выходы», утвержденным приказом МЧС России от 19 марта 2020 года № 194 [24], путем обеспечения специальными защитными приспособлениями, входящими в набор его оборудования, а также созданием условий для своевременной эвакуации инвалида в экстремальных случаях, например при пожарной опасности.



## **2.7. Требования к земельным участкам, помещениям и их элементам для создания доступной среды для маломобильных групп населения**

В целях повышения качества организации трудовой профессиональной деятельности инвалидов для них создается доступная среда.

Требования к земельным участкам, помещениям и их элементам *для создания доступной среды для маломобильных групп населения* регламентированы в Своде правил СП 59.13330.2016 «Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения. Актуализированная редакция СНиП 35-01-2001», утвержденном приказом министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 14 ноября 2016 года № 798/пр [26].

В указанном выше документе в главе 5 «Требования к земельным участкам» подробно определены ключевые требования к входам и путям движения для маломобильных групп населения, стоянкам (парковкам) транспортных средств инвалидов, благоустройству мест отдыха.

Глава 6 «Требования к помещениям и их элементам» включает в себя характеристику требований, предъявляемым к входам в здания, путям движения в них (горизонтальные коммуникации, вертикальные коммуникации (лестницы и пандусы, лифты, подъемные платформы и эскалаторы), пути эвакуации), санитарно-бытовым помещениям, к внутреннему оборудованию и устройствам здания и помещений, техническим средствам информирования, ориентирования и сигнализации.

Описание требований к земельным участкам, помещениям и их элементам представлено с точки зрения размеров, формы, цвета и других критериев.

## **2.8. Профилактика дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости**

*Работодатели должны обеспечивать исключение случаев проявления дискриминации* при решении вопросов занятости *инвалидов*, предупреждение проявления возможных признаков прямой и косвенной дискриминации в сфере труда и занятости людей с инвалидностью.

В соответствии с Методическими рекомендациями по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости, утвержденными приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 ноября 2017 года № 777 *прямая дискриминация в отношении инвалидов* при решении вопросов занятости выражается в не связанном с деловыми качествами человека, имеющего инвалидность, отказе в приеме на работу и продвигании по службе, в профессиональной ориентации и обучении (переподготовке), трудоустройстве преимущественно на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места, *косвенная дискриминация представляет собой* требования, которые формально являются едиными для всех, но факти-

чески ставят в неравное положение инвалидов. Косвенная дискриминация имеет место, когда положения локальных нормативных актов (нормативных предписаний) работодателя и практика их применения создают условия, препятствующие или ограничивающие выполнение работы инвалидом по сравнению с другими работниками [22].

***В целом основными формами возможного проявления дискриминации людей с инвалидностью являются:***

- отсутствие доступа к информации о вакансиях, о конкурсном избрании, в том числе для инвалидов по зрению и слуху (непредоставление в установленном порядке информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, несоблюдение порядка обеспечения условий доступности официальных сайтов федеральных органов государственной власти, государственных органов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и порядка предоставления услуг по переводу русского жестового языка (сурдопереводу, тифлосурдопереводу));

- непроведение с учетом рекомендуемых в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида показанных (противопоказанных) видов трудовой деятельности мероприятий по сопровождаемому содействию занятости нуждающемуся в нем человеку, имеющему инвалидность;

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

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

- неоказание помощи работнику-инвалиду в организации труда при дистанционной работе и работе на дому;

- отказ в закреплении при необходимости наставника;

- несоблюдение требований трудового законодательства в отношении условий труда инвалидов;

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

- отказ людям с инвалидностью в переводе на другую имеющуюся в организации работу в соответствии с рекомендациями о показанных (противопоказанных) видах трудовой деятельности, содержащимися в индивидуальных программах реабилитации или абилитации инвалидов;

- отказ в приеме на работу на основании наличия у претендента инвалидности;
- наличие при приеме на работу избыточных требований, не связанных с трудовой деятельностью инвалида и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу;
- увольнение работников по признаку инвалидности [22].

В целях обеспечения реализации прав инвалидов на труд путем разумного приспособления решаются задачи по **преодолению возможных барьеров, обеспечению свободы передвижения инвалида и эффективности его трудовой деятельности.**

**Обеспечение инвалиду разумного приспособления означает,** что работодатель, любое лицо или организация принимают меры, создающие условия для инвалидов в степени, необходимой и достаточной для решения вопроса занятости в конкретной ситуации.

**Примерами действий работодателя, которые могут выступить в качестве разумных приспособлений, являются:**

- приспособление помещения, обстановки и оборудования под нужды инвалида;
- предоставление информации в доступной для человека с инвалидностью форме;
- изменение режима работы или обучения;
- предоставление инвалиду другого рабочего места или места обучения, или перевод на работу на дому;
- перевод инвалида на другую работу в соответствии с рекомендациями индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида;
- освобождение инвалида от работы или обучения для прохождения курса реабилитации в период временной нетрудоспособности и лечения;
- корректировка проведения обучения или переподготовки, или предоставление помощи наставника;
- приобретение или модификация оборудования в соответствии с потребностями работников-инвалидов с различными нарушениями функций организма;
- изменение процедуры тестирования при приеме на работу инвалида с учетом нарушенных функций организма и ограничений его жизнедеятельности;
- предоставление помощи сурдопереводчика (переводчика русского жестового языка), тифлосурдопереводчика или другой поддержки.

**Основными задачами, решение которых позволяет исключить проявление дискриминации при осуществлении трудоустройства (занятости) инвалидов, являются:**

- информирование людей, имеющих инвалидность, о вакансиях;
- проведение конкурса на замещение вакантных должностей;
- профессиональная ориентация;
- профессиональная подготовка;
- сопровождение и наставничество в целях формирования трудовых навыков;

- оснащение (оборудование) рабочих мест;
- своевременное получение инвалидами полноценной и качественной информации, позволяющей ориентироваться в пространстве, использовать оборудование (в том числе для самообслуживания), участвовать в трудовом и учебном процессе;
- обеспечение доступности мест целевого посещения и обеспечения беспрепятственности перемещения внутри зданий и сооружений;
- обеспечение безопасности путей движения (в том числе эвакуационных);
- устранение или преобразование элементов производственной среды, которые могут являться барьерами на пути передвижения инвалидов к рабочим местам;
- оборудование бытовых и санитарно-гигиенических помещений, столовой, буфета или комнаты приема пищи в соответствии с потребностями инвалидов с различными нарушениями функций организма [22].

***Установление фактов дискриминации со стороны работодателя в отношении гражданина в связи с установлением ему инвалидности*** осуществляется судами по заявлению граждан, считающих, что они подверглись дискриминации в сфере труда [22]. Согласно части 4 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в последующей редакции федеральных законов) лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда [27].

## **Заключение**

**Создание необходимых условий** для трудовой деятельности инвалидов, а также **оснащение рабочих мест для людей с инвалидностью** на предприятиях, организациях, в том числе в рамках реализации индивидуальных программ реабилитации инвалидов, является основой моделирования доступной для них среды, элементом организации труда инвалидов, ее производительности.

Для работодателей устанавливаются **квоты для приема на работу инвалидов** и **минимального количества специальных рабочих мест** для них.

**Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест на предприятиях, организациях для трудоустройства инвалидов** осуществляется работодателями с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности данной категории работников. При этом существуют как общие, так и особенные требования к подготовке таких мест. Специальные рабочие места различаются для инвалидов по зрению, слуху, с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках, и др.

**Работодателями также создаются необходимые условия для организации трудовой деятельности людей с инвалидностью.** Выделяются основные положения по условиям труда инвалидов. Имеют место быть общие характеристики видов трудовой деятельности, оптимальных для инвалидов при различных нарушениях функций организма, и видов трудовой деятельности, выполнение которых может быть для инвалидов при данных нарушениях затруднено. Существуют различные классы условий труда в соответствии со степенью их вредности и (или) опасности, доступные инвалидам с различными степенями ограничения способности к трудовой деятельности. Также регламентируются гигиенические требования к условиям труда рассматриваемой категории работников, особенности организации их сопровождения при содействии трудовой занятости. Для инвалидов должна быть обеспечена доступность путей передвижения до рабочего места, по территории работодателя, обеспечен доступ в необходимые помещения. Существуют требования к земельным участкам, помещениям и их элементам для создания доступной среды для маломобильных групп населения.

На практике необходимо **осуществление профилактики дискриминации лиц, имеющих инвалидность, при решении вопросов занятости**, а также **соблюдение этики общения** с ними.

Вопросы, касающиеся оборудования рабочих мест и создания необходимых условий на предприятиях для инвалидов, **регламентируются нормативно-правовыми и методическими документами** как федерального и регионального, так и муниципального и локального уровней. Для инвалидов предоставляются **услуги по их сопровождению при содействии занятости**.

В процессе трудоустройства инвалидов **работодатели взаимодействуют** с образовательными организациями профессионального образования, в том числе профессиональными образовательными организациями, органами и учреждениями служб занятости населения, с общественными организациями инвалидов и с иными заинтересованными лицами, органами и учреждениями.

## **Список информационных источников**

1. ГОСТ 12.2.032-78 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Рабочее место при выполнении работ сидя. Общие эргономические требования» (утвержден и введен в действие постановлением Государственного комитета стандартов Совета Министров СССР от 26 апреля 1978 года № 1102) [Электронный ресурс] / Кодекс. – Электрон. текстовые дан. – СПб.: Кодекс, 2010. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200003913>, свободный.
2. ГОСТ Р 51261-2017 «Национальный стандарт Российской Федерации. Устройства опорные стационарные реабилитационные. Типы и технические требования» (утвержден и введен в действие приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 ноября 2017 года № 1772-ст) [Электронный ресурс] / Кодекс. – Электрон. текстовые дан. – СПб.: Кодекс, 2017. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200157857>, свободный.
3. ГОСТ Р 53873-2010 «Национальный стандарт Российской Федерации. Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов» (утвержден и введен в действие приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 сентября 2010 года № 253-ст) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – Электрон. текстовые дан. – М.: КонсультантПлюс, 2010. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=OTN&n=1395#042626814414484215>, свободный.
4. ГОСТ Р 55966-2014 (CEN/TS 81-76:2011) «Национальный стандарт Российской Федерации. Лифты. Специальные требования безопасности к лифтам, используемым для эвакуации инвалидов и других маломобильных групп населения» (утвержден и введен в действие приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 6 марта 2014 года № 95-ст) [Электронный ресурс] / Кодекс. – Электрон. текстовые дан. – СПб.: Кодекс, 2014. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200109887>, свободный.
5. ГОСТ Р 57959-2017 «Национальный стандарт Российской Федерации. Реабилитация инвалидов. Рабочее место для инвалида с поражением опорно-двигательного аппарата» (утвержден и введен в действие приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 ноября 2017 года № 1777-ст) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – Электрон. текстовые дан. – М.: КонсультантПлюс, 2017. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=OTN&n=18594#020390653516514012>, свободный.
6. ГОСТ Р 58263-2018 «Национальный стандарт Российской Федерации. Реабилитация инвалидов. Услуги по сопровождению при содействии занятости инвалидов» (утвержден и введен в действие приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 30 октября 2018 года № 882-ст) [Электронный ресурс] / Кодекс. – Электрон. текстовые

- дан. – СПб.: Кодекс, 2018. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200161207>, свободный.
7. ГОСТ Р ИСО 9999-2019 «Национальный стандарт Российской Федерации. Вспомогательные средства для людей с ограничениями жизнедеятельности. Классификация и терминология» (утвержден и введен в действие приказом федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 29 августа 2019 года № 586-ст) [Электронный ресурс] / Кодекс. – Электрон. текстовые дан. – СПб.: Кодекс, 2019. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1200167701>, свободный.
  8. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (в последующей редакции федеральных законов) «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – Электрон. текстовые дан. – М.: КонсультантПлюс, 2000. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/), свободный.
  9. К независимой жизни [Электронный ресурс]: пособие для инвалидов / РООИ «Перспектива». – Электрон. текстовые дан. – М.: РООИ «Перспектива», 2001. – 120 с. – Режим доступа: <https://perspektiva-inva.ru/userfiles/publication/k-nezavisimoi-zhizni.pdf>, свободный.
  10. Методическое пособие для обучения (инструктирования) сотрудников учреждений МСЭ и других организаций по вопросам обеспечения доступности для инвалидов услуг и объектов, на которых они предоставляются, оказания при этом необходимой помощи [Электронный ресурс]: в 2 ч. Ч. 1. Методическое пособие для преподавателей / Р.Н. Жаворонков, Н.В. Путило, О.Н. Владимирова и др.; министерство труда и социальной защиты населения Российской Федерации. – Электрон. текстовые дан. – М.: Фонд содействия научным исследованиям проблем инвалидности, 2015. – 280 с. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/71244818/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/>, свободный.
  11. Методическое пособие по предоставлению государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов (письмо министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 августа 2018 года № 13-6/10/В-6463) [Электронный ресурс] / Информационный портал «Государственная программа «Доступная среда»». – Электрон. текстовые дан. – М.: Доступная среда, 2018. – Режим доступа: <https://zhitvmeste.ru/gosprogramma-dostupnaya-sreda/normativnye-pravovye-akty/min-trud-rossii/151369/>, свободный.
  12. Областной закон Архангельской области от 27 мая 1998 года № 74-16-ОЗ (в последующей редакции областных законов) «О государственных гарантиях трудовой занятости инвалидов на территории Архангельской области» [Электронный ресурс] / ГАРАНТ. – Электрон. текстовые дан. – М.: ГАРАНТ, 1999. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/25110864/>, свободный.
  13. Областной закон Архангельской области от 29 ноября 2005 года № 119-7-ОЗ (в последующей редакции областных законов) «О социальной поддержке инвалидов в Архангельской области» [Электронный ресурс] /

- ГАРАНТ. – Электрон. текстовые дан. – М.: ГАРАНТ, 2005. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/25210446/>, свободный.
14. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 2 декабря 2020 года № 40 «Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – Электрон. текстовые дан. – М.: КонсультантПлюс, 2020. – Режим доступа: <https://onlineovp2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&ts=150323001609721927784101272&cacheid=F2B6DE7B176382C4B5418E79F8D6ACF1&mode=splus&base=RZR&n=372741&rnd=270CFAE6E64DA7889524253A5E120251#1qr80g7981y>, свободный.
  15. Постановление министерства труда Российской Федерации от 8 сентября 1993 года № 150 «О перечне приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда» [Электронный ресурс] / ГАРАНТ. – Электрон. текстовые дан. – М.: ГАРАНТ, 1999. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/135975/>, свободный. (Утратило силу с 9 мая 2021 года согласно приказу министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 марта 2021 года № 156н «О признании утратившим силу постановления Министерства труда Российской Федерации от 8 сентября 1993 года № 150 «О перечне приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда»».)
  16. Постановление Правительства Архангельской области от 19 ноября 2018 года № 26-п «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – Электрон. текстовые дан. – М.: КонсультантПлюс, 2018. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc&base=RLAW013&n=98250&dst=100001#07699242447280368>, свободный.
  17. Приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27 августа 2019 года № 585н (в последующей редакции) «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – Электрон. текстовые дан. – М.: КонсультантПлюс, 2019. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=140769043202764015229753558&cacheid=10023D9283ACF28C7808320C192F59A2&mode=splus&base=LAW&n=337846&rnd=0.37028190420130325#ap342xf16gw>, свободный.
  18. Приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 февраля 2018 года № 46 «Об утверждении методических рекомендаций для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – Электрон. текстовые дан. – М.: Кон-



- сультантПлюс, 2018. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_290184/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_290184/), свободный.
19. Приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 ноября 2013 года № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» [Электронный ресурс] / ГАРАНТ. – Электрон. текстовые дан. – М.: ГАРАНТ, 2013. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/70631460/>, свободный.
  20. Приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – Электрон. текстовые дан. – М.: КонсультантПлюс, 2014. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_166866/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_166866/), свободный.
  21. Приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 августа 2018 года № 518н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – Электрон. текстовые дан. – М.: КонсультантПлюс, 2018. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_305311/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_305311/), свободный.
  22. Приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 ноября 2017 года № 777 «Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – Электрон. текстовые дан. – М.: КонсультантПлюс, 2017. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_282571/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_282571/), свободный.
  23. Прудинник, Т. Как правильно вести себя с инвалидом [Электронный ресурс] / Т. Прудинник // Интерфакс-Запад. – 2009. – 9 дек. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://www.interfax.by/article/56700>, свободный.
  24. Свод правил СП 1.13130 «Системы противопожарной защиты. Эвакуационные пути и выходы» (утвержден приказом МЧС России от 19 марта 2020 года № 194) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – Электрон. текстовые дан. – М.: КонсультантПлюс, 2020. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_351940/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_351940/), свободный.
  25. Свод правил СП 136.13330.2012 «Здания и сооружения. Общие положения проектирования с учетом доступности для маломобильных групп населения» (утвержден приказом федерального агентства по строительству и жилищно-коммунальному хозяйству от 25 декабря 2012 года № 112/ГС, в последующей редакции) [Электронный ресурс] / ГАРАНТ. – Электрон. текстовые дан. – М.: ГАРАНТ, 2012. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/70539856/>, свободный.

26. Свод правил СП 59.13330.2016 «Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения. Актуализированная редакция СНиП 35-01-2001» (утвержден приказом министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 14 ноября 2016 года № 798/пр) [Электронный ресурс] / Кодекс. – Электрон. текстовые дан. – СПб.: Кодекс, 2016. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/456033921>, свободный.
27. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в последующей редакции федеральных законов) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – Электрон. текстовые дан. – М.: КонсультантПлюс, 2001. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/), свободный.
28. Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ (в последующей редакции федеральных законов) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – Электрон. текстовые дан. – М.: КонсультантПлюс, 2000. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8559/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/), свободный.
29. Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – Электрон. текстовые дан. – М.: КонсультантПлюс, 2013. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_156555/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/), свободный.

## Приложения

### Приложение 1.

#### **Этика общения с работником, имеющим инвалидность**

При взаимодействии с людьми с инвалидностью, в том числе в процессе выполнения ими трудовых функций, *должны соблюдаться этические нормы общения.*

Общие принципы и цели независимости инвалида сформулированы в *Декларации независимости инвалида*, которая состоит из следующих основных положений, сформулированных Норманом Кюнком.

- Не рассматривайте мою инвалидность как проблему.
- Не надо меня жалеть, я не так слаб, как кажется.
- Не рассматривайте меня как пациента, так как я просто ваш соотечественник.
- Не старайтесь изменить меня. У вас нет на это права.
- Не пытайтесь руководить мною. Я имею право на собственную жизнь, как любая личность.
- Не учите меня быть покорным, смиренным и вежливым. Не делайте мне одолжения.
- Признайте, что реальной проблемой, с которой сталкиваются инвалиды, является их социальное обесценивание и притеснение, предубежденное отношение к ним.
- Поддержите меня, чтобы я мог по мере сил внести свой вклад в общество.
- Помогите мне познать то, что я хочу.
- Будьте тем, кто заботится, не жалея времени, и кто не борется в попытке сделать лучше.
- Будьте со мной, даже когда мы боремся друг с другом.
- Не помогайте мне тогда, когда я в этом не нуждаюсь, если это даже доставляет вам удовольствие.
- Не восхищайтесь мною. Желание жить полноценной жизнью не заслуживает восхищения.
- Узнайте меня получше. Мы можем стать друзьями.
- Будьте союзниками в борьбе против тех, кто пользуется мною для собственного удовлетворения.
- Давайте уважать друг друга, ведь уважение предполагает равенство. Слушайте, поддерживайте и действуйте [9].

Важно *соблюдать как общепризнанные нравственно-правовые принципы общения* (уважительность, гуманность, вежливость, неразглашение медицинской тайны, конфиденциальность, невмешательство в сферу личной жизни

гражданина, индивидуальный подход к человеку и др.), **так и специфические нормы взаимодействия с инвалидами**, в том числе с учетом своеобразия их заболеваний (нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности).

Работниками организаций, предоставляющих услуги населению, работодателями должна быть оказана **помощь инвалидам в преодолении барьеров, мешающих получению ими услуг наравне с другими лицами, в осуществлении трудовой деятельности**.

Совокупность способностей, знаний и умений, необходимых для эффективного общения при оказании помощи инвалидам в преодолении барьеров, называется **коммуникативная эффективность**.

**Коммуникация (общение) рассматривается** как важнейшая сторона любой деятельности, во многом обеспечивающая ее успех и продуктивность. Коммуникативная компетентность необходима каждому. Для специалистов, работодателей профессионально значимыми являются умения правильно воспринимать и понимать другого человека, грамотно оказывать услуги в учреждении или организации, организовывать рабочее место инвалида.

**Развитие коммуникативных умений складывается из следующих основных навыков:**

- 1) избегать конфликтных ситуаций;
- 2) внимательно слушать инвалида и слышать его;
- 3) регулировать собственные эмоции, возникающие в процессе общения;
- 4) обеспечивать высокую культуру и этику взаимоотношений;
- 5) цивилизовано противостоять манипулированию [10].

Существуют **общие правила этикета при общении с инвалидами** (так называемые «10 общих правил этикета»), составлены Карен Мейер), которыми могут воспользоваться работники организаций, предоставляющих услуги населению, в зависимости от конкретной ситуации, работодатели, иные работники организаций и предприятий.

1. **Обращение к человеку:** когда вы разговариваете с инвалидом, обращайтесь непосредственно к нему, а не к сопровождающему или сурдопереводчику (переводчику русского жестового языка), которые присутствуют при разговоре.

2. **Пожатие руки:** когда вас знакомят с инвалидом, вполне естественно пожать ему руку: даже те, кому трудно двигать рукой или кто пользуется протезом, вполне могут пожать руку – правую или левую, что вполне допустимо.

3. **Называйте себя и других:** когда вы встречаетесь с человеком, который плохо или совсем не видит, обязательно называйте себя и тех людей, которые пришли с вами. Если у вас общая беседа в группе, не забывайте пояснить, к кому в данный момент вы обращаетесь, и назвать себя.

4. **Предложение помощи:** если вы предлагаете помощь, ждите, пока ее примут, а затем спрашивайте, что и как делать.

5. **Адекватность и вежливость:** обращайтесь со взрослыми инвалидами как со взрослыми. Обращайтесь к ним по имени и на ты, только если вы хорошо знакомы.

6. **Не опирайтесь на кресло-коляску:** опираться или виснуть на чьей-то инвалидной коляске – то же самое, что опираться или виснуть на ее обладателе,

и это тоже раздражает. Инвалидная коляска – это часть неприкасаемого пространства человека, который ее использует.

**7. Внимательность и терпеливость:** когда вы разговариваете с человеком, испытывающим трудности в общении, слушайте его внимательно. Будьте терпеливы, ждите, когда человек сам закончит фразу. Не поправляйте его и не договаривайте за него. Никогда не притворяйтесь, что вы понимаете, если на самом деле это не так. Повторите, что вы поняли, это поможет человеку ответить вам, а вам – понять его.

**8. Расположение для беседы:** когда вы говорите с человеком, пользующимся инвалидной коляской или костылями, расположитесь так, чтобы ваши и его глаза были на одном уровне, тогда вам будет легче разговаривать. Разговаривая с теми, кто может, читать по губам, расположитесь так, чтобы на вас падал свет, и вас было хорошо видно, постарайтесь, чтобы вам ничего (еда, руки и пр.) не мешало.

**9. Привлечение внимания человека:** чтобы привлечь внимание человека, который плохо слышит, помашите ему рукой или похлопайте по плечу. Смотрите ему прямо в глаза и говорите четко, но имейте в виду, что не все люди, которые плохо слышат, могут читать по губам.

**10. Не смущайтесь,** если случайно допустили оплошность, сказав «Увидимся» или «Вы слышали об этом...?» тому, кто не может видеть или слышать [10].

Также разработаны *правила этикета для взаимодействия с лицами с разными расстройствами функций организма* [23]. Они опираются на общие правила коммуникации с людьми с инвалидностью, дополняя и конкретизируя их.

***Правила этикета при общении с инвалидами, испытывающими трудности при передвижении.***

- Как уже отмечалось выше, помните, что инвалидная коляска – неприкосновенное пространство человека. Не облокачивайтесь на нее, не толкайте, не кладите на нее ноги без разрешения. Начать катить коляску без согласия инвалида – то же самое, что схватить и понести человека без его разрешения.

- Всегда спрашивайте, нужна ли помощь, прежде чем оказать ее. Предложите помощь, если нужно открыть тяжелую дверь или пройти по ковру с длинным ворсом.

- Если ваше предложение о помощи принято, спросите, что нужно делать, и четко следуйте инструкциям.

- Если вам разрешили передвигать коляску, сначала катите ее медленно. Коляска быстро набирает скорость, и неожиданный толчок может привести к потере равновесия.

- Всегда лично убеждайтесь в доступности мест, где запланированы мероприятия. Заранее поинтересуйтесь, какие могут возникнуть проблемы или барьеры и как их можно устранить.

- Не надо хлопать человека, находящегося в инвалидной коляске, по спине или по плечу.

- Если возможно, расположитесь так, чтобы ваши лица были на одном уровне. Избегайте положения, при котором вашему собеседнику нужно запрокидывать голову.

- Если существуют архитектурные барьеры, предупредите о них, чтобы человек имел возможность принимать решения заранее.

- Помните, что, как правило, у людей, имеющих трудности при передвижении, нет проблем со зрением, слухом и пониманием.

- Не думайте, что необходимость пользоваться инвалидной коляской – это трагедия. Это способ свободного (если нет архитектурных барьеров) передвижения. Есть люди, пользующиеся инвалидной коляской, которые не утратили способности ходить и могут передвигаться с помощью костылей, трости и т.п. Коляски они используют для того, чтобы экономить силы и быстрее передвигаться.

***Правила этикета при коммуникации с лицами с инвалидностью, имеющими нарушения зрения или незрячими.***

- Предлагая свою помощь, направляйте человека, не стискивайте его руку, идите так, как вы обычно ходите. Не нужно хватать слепого человека и тащить его за собой.

- Опишите кратко, где вы находитесь. Предупреждайте о препятствиях: ступенях, лужах, ямах, низких притолоках, трубах и т.п.

- Используйте, если это уместно, фразы, характеризующие звук, запах, расстояние. Делитесь увиденным.

- Обращайтесь с собаками-поводырями не так, как с обычными домашними животными. Не командуйте, не трогайте и не играйте с собакой-поводырем.

- Если вы собираетесь читать незрячему человеку, сначала предупредите об этом. Говорите нормальным голосом. Не пропускайте информацию, если вас об этом не попросят.

- Если это важное письмо или документ, не нужно для убедительности давать его потрогать. При этом не заменяйте чтение пересказом. Когда незрячий человек должен подписать документ, прочитайте его обязательно. Инвалидность не освобождает слепого человека от ответственности, обусловленной документом.

- Всегда обращайтесь непосредственно к человеку, даже если он вас не видит, а не к его зрячему компаньону.

- Всегда называйте себя и представляйте других собеседников, а также остальных присутствующих. Если вы хотите пожать руку, скажите об этом.

- Когда вы предлагаете незрячему человеку сесть, не усаживайте его, а направьте руку на спинку стула или подлокотник. Не водите по поверхности его руку, а дайте ему возможность свободно потрогать предмет. Если вас попросили помочь взять какой-то предмет, не следует тянуть кисть слепого к предмету и брать его рукой этот предмет.

- Когда вы общаетесь с группой незрячих людей, не забывайте каждый раз называть того, к кому вы обращаетесь.

- Не заставляйте вашего собеседника вещать в пустоту: если вы перемещаетесь, предупредите его.
- Вполне нормально употреблять слово «смотреть». Для незрячего человека это означает «видеть руками», осязать.
- Избегайте расплывчатых определений и инструкций, которые обычно сопровождаются жестами, выражений вроде «Стакан находится где-то там на столе». Старайтесь быть точными: «Стакан посередине стола».
- Если вы заметили, что незрячий человек сбился с маршрута, не управляйте его движением на расстоянии, подойдите и помогите выбраться на нужный путь.
- При спуске или подъеме по ступенькам ведите незрячего перпендикулярно к ним. Передвигаясь, не делайте рывков, резких движений. При сопровождении незрячего человека не закладывайте руки назад – это неудобно.

### ***Правила этикета при взаимодействии с инвалидами, имеющими нарушение слуха.***

- Разговаривая с человеком, у которого плохой слух, смотрите прямо на него. Не затемняйте свое лицо и не загромождайте его руками, волосами или какими-то предметами. Ваш собеседник должен иметь возможность следить за выражением вашего лица.
- Существует несколько типов и степеней глухоты. Соответственно, существует много способов общения с людьми, которые плохо слышат. Если вы не знаете, какой предпочесть, спросите у них.
- Некоторые люди могут слышать, но воспринимают отдельные звуки неправильно. В этом случае говорите более громко и четко, подбирая подходящий уровень. В другом случае понадобится лишь снизить высоту голоса, так как человек утратил способность воспринимать высокие частоты.
- Чтобы привлечь внимание человека, который плохо слышит, назовите его по имени. Если ответа нет, можно слегка тронуть человека или же помахать рукой.
- Говорите ясно и ровно. Не нужно излишне подчеркивать что-то. Кричать, особенно в ухо, тоже не надо.
- Если вас просят повторить что-то, попробуйте перефразировать свое предложение. Используйте жесты.
- Убедитесь, что вас поняли. Не стесняйтесь спросить, понял ли вас собеседник.
- Если вы сообщаете информацию, которая включает в себя номер, технический или другой сложный термин, адрес, напишите ее, сообщите по факсу или электронной почте или любым другим способом, но так, чтобы она была точно понята.
- Если существуют трудности при устном общении, спросите, не будет ли проще переписываться.
- Не забывайте о среде, которая вас окружает. В больших или многолюдных помещениях трудно общаться с людьми, которые плохо слышат. Яркое солнце или тень тоже могут быть барьерами.

- Очень часто глухие люди используют язык жестов. Если вы общаетесь через переводчика, не забудьте, что обращаться надо непосредственно к собеседнику, а не к переводчику.

- Не все люди, которые плохо слышат, могут читать по губам. Вам лучше всего спросить об этом при первой встрече.

- Необходимо смотреть в лицо собеседнику и говорить ясно и медленно, использовать простые фразы и избегать несущественных слов.

- Нужно использовать выражение лица, жесты, телодвижения, если хотите подчеркнуть или прояснить смысл сказанного.

***Правила этикета при общении с людьми с инвалидностью, имеющими задержку в развитии и проблемы общения, умственные нарушения.***

- Используйте доступный язык, выражайтесь точно и по делу.

- Избегайте словесных штампов и образных выражений, если только вы не уверены в том, что ваш собеседник с ними знаком.

- Не говорите свысока. Не думайте, что вас не поймут.

- Говоря о задачах или проекте, рассказывайте все «по шагам». Дайте вашему собеседнику возможность обыграть каждый шаг после того, как вы объяснили ему.

- Исходите из того, что взрослый человек с задержкой в развитии имеет такой же опыт, как и любой другой взрослый человек.

- Если необходимо, используйте иллюстрации или фотографии. Будьте готовы повторить несколько раз. Не сдавайтесь, если вас с первого раза не поняли.

- Обращайтесь с человеком с проблемами развития точно так же, как вы бы обращались с любым другим. В беседе обсуждайте те же темы, какие вы обсуждаете с другими людьми. Например, планы на выходные, отпуск, погода, последние события.

- Обращайтесь непосредственно к человеку.

- Помните, что люди с задержкой в развитии дееспособны и могут подписывать документы, контракты, голосовать, давать согласие на медицинскую помощь и т.д.

***Правила этикета при коммуникации с инвалидами, имеющими психические нарушения.*** Психические нарушения – не то же самое, что проблемы в развитии. Люди с психическими проблемами могут испытывать эмоциональные расстройства или замешательство, осложняющие их жизнь. У них свой особый и изменчивый взгляд на мир.

- Не надо думать, что люди с психическими нарушениями обязательно нуждаются в дополнительной помощи и специальном обращении.

- Обращайтесь с людьми с психическими нарушениями как с личностями. Не нужно делать преждевременных выводов на основании опыта общения с другими людьми с такой же формой инвалидности.

- Не следует думать, что люди с психическими нарушениями более других склонны к насилию. Если вы дружелюбны, они будут чувствовать себя спокойно.



- Неверно, что люди с психическими нарушениями имеют проблемы в понимании или ниже по уровню интеллекта, чем большинство людей.
- Если человек, имеющий психические нарушения, расстроен, спросите его спокойно, что вы можете сделать, чтобы помочь ему.
- Не говорите резко с человеком, имеющим психические нарушения, даже если у вас есть для этого основания.

***Правила этикета при общении с инвалидом, испытывающим затруднения в речи.***

- Не игнорируйте людей, которым трудно говорить, потому что понять их – в ваших интересах.
- Не перебивайте и не поправляйте человека, который испытывает трудности в речи. Начинайте говорить только тогда, когда убедитесь, что он уже закончил свою мысль.
- Не пытайтесь ускорить разговор. Будьте готовы к тому, что разговор с человеком с затрудненной речью займет у вас больше времени. Если вы спешите, лучше, извинившись, договориться об общении в другое время.
- Смотрите в лицо собеседнику, поддерживайте визуальный контакт. Отдайте этой беседе все ваше внимание.
- Не думайте, что затруднения в речи – показатель низкого уровня интеллекта человека.
- Старайтесь задавать вопросы, которые требуют коротких ответов или кивка.
- Не притворяйтесь, если вы не поняли, что вам сказали. Не стесняйтесь переспросить. Если вам снова не удалось понять, попросите произнести слово в более медленном темпе, возможно, по буквам.
- Не забывайте, что человеку с нарушенной речью тоже нужно высказаться. Не перебивайте его и не подавляйте. Не торопите говорящего.
- Если у вас возникают проблемы в общении, спросите, не хочет ли ваш собеседник использовать другой способ: написать, напечатать [10].

Таким образом, ***успех взаимодействия с работником, имеющим инвалидность***, во многом зависит от соблюдения принципов, норм, правил этики общения с ним.

## Содержание

<b>Введение .....</b>	<b>3</b>
<b>Раздел 1. Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности .....</b>	<b>5</b>
1.1. Общие основы оборудования рабочих мест для лиц с инвалидностью .....	5
1.2. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по зрению .....	9
1.3. Требования к оснащению (оборудованию) рабочих мест для людей с инвалидностью по слуху .....	10
1.4. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов с одновременным нарушением функций зрения и слуха .....	11
1.5. Требования к оснащению (оборудованию) рабочих мест для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата .....	11
1.6. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для лиц с инвалидностью, передвигающихся на креслах-колясках .....	15
<b>Раздел 2. Создание необходимых условий для организации трудовой деятельности людей с инвалидностью .....</b>	<b>17</b>
2.1. Основные положения по условиям труда инвалидов .....	17
2.2. Общие характеристики видов трудовой деятельности, оптимальных для инвалидов при различных нарушениях функций организма, и видов трудовой деятельности, выполнение которых может быть для инвалидов при данных нарушениях затруднено .....	19
2.3. Различные классы условий труда в соответствии со степенью их вредности и (или) опасности, доступные инвалидам с различными степенями ограничения способности к трудовой деятельности .....	24
2.4. Гигиенические требования к условиям труда инвалидов .....	25
2.5. Особенности организации сопровождения людей с инвалидностью при содействии их трудовой занятости .....	31

2.6. Обеспечение доступности для инвалида пути передвижения до рабочего места, по территории работодателя и обеспечение доступа в необходимые помещения .....	36
2.7. Требования к земельным участкам, помещениям и их элементам для создания доступной среды для маломобильных групп населения .....	40
2.8. Профилактика дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости .....	40
<b>Заключение .....</b>	<b>44</b>
<b>Список информационных источников .....</b>	<b>45</b>
<b>Приложения .....</b>	<b>50</b>
<i>Приложение 1. Этика общения с работником, имеющим инвалидность .....</i>	50



*Методическое издание*

## **Оборудование рабочих мест и создание необходимых условий для инвалидов на предприятиях**

*Рекомендации  
для работодателей  
и работников профессиональных  
образовательных организаций*

**Составитель:  
Герасимов Сергей Александрович**

*Оригинал-макет выполнил Герасимов С.А.*

Фото на обложке: <https://yandex.ru/images/>

---

Подписано в печать 12.05.2021. Формат 60 x 84 / 16. Бумага офсетная.  
Гарнитура Таймс. Усл. печ. л. 3,6. Тираж 200 экз. Заказ № 21029

---

Издательство «КИРА»  
Россия, 163061, г. Архангельск, ул. Поморская, 34; тел. 8 (8182) 65-06-70

---

Отпечатано с готового оригинал-макета  
Типография ООО «КИРА»  
Россия, 163061, г. Архангельск, ул. Поморская, 34; тел. 8 (8182) 65-47-11;  
e-mail: [ookira@yandex.ru](mailto:ookira@yandex.ru)



**Ресурсный учебно-методический центр по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в системе среднего профессионального образования Архангельской области на базе государственного автономного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Архангельский политехнический техникум», г. Архангельск (РУМЦ СПО).**

**РУМЦ СПО** создан распоряжением Правительства Архангельской области от 15 сентября 2020 года № 381-рп.

**Целью деятельности РУМЦ СПО** является консультационное, экспертное и методическое сопровождение модернизации системы инклюзивного среднего профессионального образования, совершенствование образовательной, инновационной, методической деятельности профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, основные программы профессионального обучения и дополнительные профессиональные программы для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

**Задачи (направления деятельности) РУМЦ СПО:**

- экспертно-консультационная деятельность (консультирование специалистов профессиональных образовательных организаций, работодателей и других заинтересованных лиц по вопросам организации процесса обучения и воспитания инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья; экспертиза адаптированных образовательных программ, методических материалов, контрольно-оценочных средств и т.д.);

- методическая деятельность (разработка рекомендаций по образовательной деятельности инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в системе среднего профессионального образования с учетом нозологических групп от поступления до трудоустройства; разработка адаптированных образовательных программ среднего профессионального образования, профессионального обучения, контрольно-измерительных материалов, фондов оценочных средств и др.);

- информационно-аналитическая деятельность (участие в проведении мониторингов в сфере инклюзивного среднего профессионального образования, социологических опросов, экспертиз, подготовке заключений и рекомендаций, публикации информационных материалов и др.);

- разработка материалов и подготовка экспертов для конкурсов профессионального мастерства «Абилимпикс»;

- проведение повышения квалификации педагогов и иных работников профессиональных образовательных организаций по вопросам организации образовательной деятельности инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по профессиям и (или) специальностям, по которым специализируется РУМЦ СПО;

- распространение (транслирование) опыта в области обучения и воспитания инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья разных нозологических групп в системе среднего профессионального образования.

**Контакты РУМЦ СПО.**

Адрес: 163058, город Архангельск, улица Силикатчиков, дом 10.

Официальный сайт РУМЦ СПО в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»: <http://rsmcapt29.ru/>.

Адрес электронной почты: [rsmc@apt29.ru](mailto:rsmc@apt29.ru).

Телефон +7 (953) 9351363.



**Ресурсный учебно-методический центр по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в системе среднего профессионального образования Архангельской области на базе государственного автономного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Архангельский политехнический техникум», г. Архангельск (РУМЦ СПО).**

РУМЦ СПО создан распоряжением Правительства Архангельской области от 15 сентября 2020 года № 381-рп.

**Цель деятельности РУМЦ СПО** – консультационное, экспертное и методическое сопровождение модернизации системы инклюзивного среднего профессионального образования; совершенствование образовательной, инновационной, методической деятельности профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, основные программы профессионального обучения и дополнительные профессиональные программы для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

**Задачи (направления деятельности) РУМЦ СПО:** экспертно-консультационная деятельность, методическая деятельность, информационно-аналитическая деятельность, разработка материалов и подготовка экспертов для конкурсов профессионального мастерства «Абилимпикс», проведение повышения квалификации педагогов и иных работников профессиональных образовательных организаций по вопросам организации образовательной деятельности инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по профессиям и (или) специальностям, по которым специализируется РУМЦ СПО, распространение (транслирование) опыта в области обучения и воспитания инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья разных нозологических групп в системе среднего профессионального образования.

ISBN 978-5-98450-708-0



9 785984 1507080

#### **Контакты РУМЦ СПО.**

**Адрес:** 163058, город Архангельск,  
улица Силикатчиков, дом 10.

**Официальный сайт РУМЦ СПО в сети «Интернет»:**  
<http://rsmcapt29.ru/>.

**Адрес электронной почты:** [rsmc@apt29.ru](mailto:rsmc@apt29.ru).

**Телефон** +7 (953) 9351363.