



**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»
(ФГБОУ ДПО ИРПО)**

Юридический адрес: Ростокинский проезд, д. 3,
стр. 3, Москва, 107014

Почтовый адрес: ул. Покровка д.27 стр. 5,
Москва, 105062

___04.03.2022___ № Ц-12-365 ___
на № _____ от _____

Руководителям базовых
профессиональных
образовательных организаций
субъектов Российской Федерации

Руководителям ресурсных учебно-
методических центров среднего
профессионального образования
субъектов Российской Федерации

О направлении
Методических рекомендаций

Уважаемые коллеги!

Федеральным методическим центром по инклюзивному образованию, созданным на базе ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования», разработаны «Методические рекомендации для работодателей по созданию условий и организации рабочих мест для людей с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья» (далее – Методические рекомендации).

Направляем Методические рекомендации для использования в работе.

Кроме того, информируем о том, что Методические рекомендации размещены на официальном сайте ФМЦИО в разделе «Работодателям» (<https://fmc-spo.ru/index.php/component/sppagebuilder/?view=page&id=25>).


Приложение: Методические рекомендации на 54 л. в 1 экз.

С уважением,

Руководитель ФМЦИО

Д.Р. Макеева

УТВЕРЖДАЮ:
И.о. ректора ФГБОУ ДПО
«Институт развития
профессионального образования»

Н.М. Золотарева 
« 04 » февраля 2022 г.

**Методические рекомендации
для работодателей по созданию условий и организации
рабочих мест для людей с инвалидностью и с
ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)**

Москва, 2022

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития профессионального образования»
Федеральный методический центр по инклюзивному образованию**

**Методические рекомендации
для работодателей по созданию условий и организации
рабочих мест для людей с инвалидностью
и с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)**

**Москва
2022**

УДК 331.453
ББК 65.246
М54

Методические рекомендации для работодателей по созданию условий и организации рабочих мест для людей с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). /сост: Грибанов И.Н., Макеева Д.Р., Секретева Л.А., Малова Ю.В.– М.: ФГБОУ ДПО ИРПО, 2022. – 54 с.

Настоящие методические рекомендации разработаны для руководителей, заместителей руководителей, работников кадровых служб предприятий различных организационно-правовых форм, педагогических работников с целью организации эффективной коммуникации с инвалидами различных нозологий при их трудоустройстве с учетом особенностей здоровья работника. В методических рекомендациях даны разъяснения о специально создаваемых условиях на рабочем месте для инвалидов с учётом особенностей их здоровья, освещены вопросы адаптации рабочего места для людей с инвалидностью, представлены нормы этикета при общении с людьми с инвалидностью. Рекомендации могут быть использованы потенциальными работодателями, работниками с инвалидностью и ОВЗ, педагогами профессиональных образовательных организаций и другими заинтересованными лицами.

Составители:

Грибанов И.Н., Макеева Д.Р., Секретева Л.А., Малова Ю.В.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Раздел 1. Создание условий для эффективного труда человека с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) ...	6
1.1. Создание условий для инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата (ОДА).....	12
1.2. Создание условий для инвалидов по зрению.....	14
1.3. Создание условий для инвалидов по слуху.....	17
1.4. Создание условий для инвалидов с одновременным нарушением функции зрения и слуха – слепоглухих	19
1.5. Создание условий для лиц с ментальной инвалидностью.....	20
Раздел 2. Этика общения с людьми с инвалидностью и ОВЗ	22
2.1. Этика общения с инвалидами с людьми, имеющими нарушения опорно-двигательного аппарата (ОДА).....	22
2.2. Этика общения с инвалидами по зрению.....	23
2.3. Этика общения с инвалидами по слуху.....	25
2.4. Этика общения с людьми, имеющими одновременное нарушение функции зрения и слуха – слепоглухими.....	25
2.5. Этика общения с лицами, имеющими ментальную инвалидность.....	27
Раздел 3 Создание условий и оказание помощи при организации дистанционной работы или рабочего места на дому	27
Раздел 4 Выдержки из нормативно-правовых актов и документов, регулирующих вопросы трудоустройства инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)	28
Список литературы	48
Перечень сокращений и обозначений	50

Введение

На сегодняшнем этапе развития общества в России широко внедряется концепция социальной инклюзии, которая предполагает интеграцию людей с инвалидностью и ОВЗ практически во все сферы жизнедеятельности. Это способствует гуманизации российского общества, многообразию форм взаимодействия людей с ОВЗ и здоровых людей, развитию эмпатии, толерантности не только у подрастающего поколения, но и у всех слоёв населения России. Когда речь идет о творчестве, ограничения жизнедеятельности отступают на второй план, а иногда и не имеют никакого значения. Процесс творчества способствует успешной самореализации, социализации, иногда даже компенсирует ограничения жизнедеятельности. Например, занятия декоративно-прикладным творчеством способствуют развитию осязания, мелкой моторики, и т.д. Творчество способно выступать основой для развития человека, которой у инвалида может не хватать в силу его ограниченных возможностей; творчество может развивать человека не только в духовном, но и в физическом плане.¹

В силу своего ограниченного общения с внешним миром, люди с инвалидностью и ОВЗ меньше подвержены влиянию различных стереотипов, которые сложились в обществе. У таких людей свое восприятие мира, поведения, вещей, свой способ выражения эмоций. Эти люди более творческие, неординарные, отзывчивые, ответственные.

Права и гарантии граждан (в том числе лиц с инвалидностью и ОВЗ) в сфере труда и занятости закреплены в Конституции Российской Федерации и отражены в федеральных законах и Трудовом кодексе Российской Федерации. Они включают такие положения как:

- свобода труда;
- право свободно распоряжаться своими способностями к труду;
- выбирать профессию и род деятельности;
- право на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- запрет на дискриминацию в сфере труда.²

Вопросы, связанные с трудоустройством инвалидов и лиц с ОВЗ, их социализация и вовлечение в активную и полноценную общественную жизнь, до настоящего времени являются наиболее актуальными. В обществе сложилось устойчивое мнение, что инвалиды неконкурентноспособны, обладают недостаточной, а иногда и низкой квалификацией и невысоким образовательным уровнем, имеют минимальные трудовые возможности. Также, у компании-работодателя недостаточное количество специальных рабочих мест, слабо развиты формы надомной занятости людей с инвалидностью и ОВЗ и многими другими.

¹ Зайцева Т.В., Холуторных О.Н. Трудоустройство инвалидов в РФ, или Что делать с равными правами человека на труд// Электронный ресурс. - <https://cyberleninka.ru/article/n/trudoustroystvo-invalidov-v-rf-ili-chto-delat-s-ravnymi-pravami-cheloveka-na-trud> [Дата обращения – 14.08.2021]

² Мелина Е.В., Прусс Н.М. Методические рекомендации для работодателей, принимающих на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. Казань, 2017

Это мнение достаточно необъективно и ущемляет права инвалидов как на труд, так и на социальную реабилитацию. Люди с инвалидностью и ОВЗ зачастую обладают гораздо более широким потенциалом, более ответственно и творчески относятся к работе.

Трудоустройство инвалидов обладает рядом существенных особенностей, о чем необходимо знать работодателю. В первую очередь, надо учитывать тот факт, что оснащение рабочих мест лиц с инвалидностью и ОВЗ напрямую зависит от нозологических особенностей, должностных обязанностей и функций, выполняемых на рабочем месте³

Именно поэтому при организации рабочих мест для людей с инвалидностью различных нозологических групп нужно учитывать, что:

- трудоустраиваемому инвалиду необходима организация технического и психологического сопровождения в период адаптации на рабочем месте, помощь в налаживании процесса взаимодействия с руководством и коллегами. Именно грамотное оснащение рабочего места, в соответствии с индивидуальными требованиями, создание благоприятной среды в коллективе является залогом успеха, его плодотворной и результативной работы;

- в процессе выполнения своих трудовых обязанностей сотруднику с инвалидностью и ОВЗ может потребоваться помощь. В этом случае работодателю необходимо продумать возможность закрепления за таким сотрудником специалиста по адаптации и реабилитации, или наставника, на которого, в соответствии с трудовым договором (или договором ГПХ) возлагаются функции трудового кураторства.⁴

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

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

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

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

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

5) анализ процесса адаптации трудоустроенного инвалида на рабочем месте»⁵.

³ Методические рекомендации для работодателей по осуществлению сопровождения при содействии занятости инвалидов. [Электронный ресурс]: http://rspb.ru/media/uploads/userfiles/2019/12/17/Метод_пособие_работодателям_по_Сопровождению_инвалидов.Итог.pdf. [Дата обращения - 11.08.2021]

⁴ Там же.

⁵ Там же.

Настоящие рекомендации могут помочь потенциальным работодателям и всем заинтересованным лицам разобраться в тонкостях установления трудовых отношений с такой особой категорией работников – инвалидами и лицами с ОВЗ, имеющими различные нозологии.

Раздел 1. Создание условий для эффективного труда человека с инвалидностью и ОВЗ

Выделенные в пределах квоты вакансии для инвалидов и специальные рабочие места — это два разных понятия.

В соответствии с определением, данным Федеральным законом от 24 ноября 1992 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 11.06.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 26.09.2021), **специальное рабочее место** — это место, требующее дополнительных мер по организации труда инвалида (адаптацию оборудования, обеспечение техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов). Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения (ст.22). Каждый регион утверждает самостоятельно количество специальных рабочих мест. Они входят в число рабочих мест, которые нужно создать по квоте для инвалидов.

В соответствии с приказом Минтруда России от 19 ноября 2013 г. № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности», работодатели должны оборудовать рабочее место таким образом, чтобы инвалид мог беспрепятственно к нему добраться и выполнять свои обязанности с комфортом.⁶

Мелина Е.В. и Прусс Н.М. в «Методических рекомендациях для работодателей, принимающих на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов», подчеркивают, что при создании специального рабочего места для человека с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) работодателю необходимо решить следующие вопросы:

1. Процесс создания необходимых условий труда для лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) должен быть индивидуальным и основываться на реальных возможностях и потребностях конкретного человека. Именно поэтому очень важно привлекать к процессу создания рабочего места самого инвалида, для которого эти условия создаются. При этом нужно всегда стараться учитывать его

⁶ Приказ Минтруда России от 19.11.2013 № 685н "Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности" (Зарегистрировано в Минюсте России 02.04.2014 № 31801)

личные предпочтения и возможности (при условии, что он может и будет выполнять работу конкретно на предприятии).

2. Обязательно проговорить, нужны ли специальные условия человеку с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), либо можно обойтись незначительной корректировкой условий труда и организации рабочего места, то есть, процесс организации рабочего места состоит в его приспособлении к реальным возможностям и потребностям инвалида.

3. Необходимо заранее, досконально обговорить должностные обязанности работника, с учетом специфики его заболевания (работник не может появляться на работе утром из-за побочных эффектов необходимых ему лекарств или находиться в одном помещении с обильно надушенными людьми из-за заболевания дыхательной системы; человек имеет инвалидность по зрению и ему необходимо постоянное присутствие собаки-проводника).⁷

Работодателю также необходимо ознакомиться с индивидуальной программой реабилитации и абилитации инвалида (ИПРА), где должны быть отражены все необходимые условия его трудовой деятельности.

Общие требования к специальному рабочему месту

- Оборудованное рабочее место инвалида не должно мешать работе других работников.
- Нельзя размещать рабочее место в подвальных и цокольных этажах, в зданиях без естественного освещения и воздухообмена.
- Рекомендуемые размеры из расчета на одного работающего инвалида: объемом не менее 15 куб. м; площадью не менее 4,5 кв. м.
- Рабочее место должно размещаться на нескользком и теплом полу.
- Если в производственном помещении уровень шума и вибрации выше допустимого, необходимо применить звукопоглотители кулисного типа, звукопоглощающие экраны или штучные звукопоглотители – призмы и шары, которые подвешивают в помещении в непосредственной близости от источника шума. В офисах излишние шумы необходимо снижать при помощи звукопоглощающей облицовки стен, акустических потолков, коврового покрытия полов, а также книжных шкафов и стеллажей, изолирующих рабочее место инвалида.

Принимая на работу человека с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), работодателю необходимо обратить внимание на следующие моменты:

- а) наличие документов, устанавливающих правила организации рабочих мест инвалидов конкретно в вашей сфере;
- б) по какому заболеванию работнику оформлена инвалидность.

От этого также будет зависеть, как правильно оснастить и расположить рабочее место.

⁷ Мелина Е.В., Прусс Н.М. Методические рекомендации для работодателей, принимающих на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. Казань, 2017.

Можно выделить следующие основные параметры доступности, применимые к лицам с инвалидностью и ОВЗ всех нозологий.

1. Наличие информации о работе общественного транспорта, приближенного к организации, стоянках автотранспорта, схемах движения по территории.

2. Отсутствие порогов и ступеней при входе в помещения; ровное нескользящее напольное покрытие, с напольными индикаторами, указывающими направления движения.

3. Отсутствие препятствий на пути передвижения и оборудование поручнями маршрутов движения.

4. Простая маршрутизация для инвалидов каждой категории.

5. Наличие информации, необходимой для передвижения по территории и внутри помещений организации, в том числе наличие табличек (с контрастным дизайном, дублированием шрифтом Брайля).

6. Достаточная ширина проходов и просторные габариты помещений.

7. Освещение и снижение шумов.

8. Оборудование мест отдыха и ожидания помощи для инвалидов.

9. Оборудование кнопками вызова помощи у входов, мест отдыха и ожидания помощи, туалетных кабин для инвалидов.

10. Наличие необходимых ассистивных приспособлений для преодоления существующих барьеров для каждой группы инвалидов.

11. Уровень подготовки персонала для понимания потребностей и особенностей людей с инвалидностью.

12. Необходимо пройти вместе с работником весь путь по маршрутам, которыми работник будет пользоваться в течение рабочего дня.

13. В случае необходимости, местонахождение работника-инвалида нужно будет изменить и переместить ближе к входу или по объективным причинам к санузелу, или к помещению для приема медицинских препаратов. Возможно, потребуются расположить рабочее место в наиболее приемлемом месте, при этом сократив путь к нему.

14. Инвалид может работать на рабочем месте, которое включает в себя полный перечень оборудования для обеспечения трудового процесса (этапов или определенных операций (функций) трудового процесса) в обычном режиме, а может быть оборудовано (оснащено) под нужды инвалида, имеющего ограничения жизнедеятельности – **оборудовать специальное рабочее место.**

Если соответствующие разделы индивидуальной программы реабилитации и абилитации инвалида (ИПРА) заполнены, то оснащение (оборудование) рабочего места обязательно. Далее необходимо сопоставить данные рекомендаций из ИПРА инвалида с условиями труда на конкретном рабочем месте, на которое трудоустраивается инвалид.

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

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

В соответствии с Классификациями и критериями, используемыми при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы (приказ Минтруда России от 27 августа 2019 г. № 585н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы»), пунктом 21 Методических рекомендаций для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 1 февраля 2018 г. № 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») рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалидов (т.е. по созданию специальных условий труда) предоставляются, как правило, следующим категориям инвалидов, имеющим выраженные и значительно выраженные стойкие нарушения функций организма и ограничение способности к трудовой деятельности 2 или 3 степени (инвалидам по слуху – имеющим умеренные нарушения функций организма и ограничение способности к трудовой деятельности 1 степени):

- инвалидам по зрению – слабовидящим;
- инвалидам по зрению – слепым (незрячим);
- инвалидам с одновременным нарушением функции зрения и слуха (слепоглухим);
- инвалидам по слуху – слабослышащим;
- инвалидам по слуху – глухим;
- инвалидам с нарушением функций опорно-двигательного аппарата;
- инвалидам, передвигающимся на креслах-колясках.⁸

При принятии решения по оснащению (оборудованию) рабочего места дополнительно можно использовать приказ Минтруда России от 19 ноября 2013 г. № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» и Санитарные правила СП 2.23670-20

⁸ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 1 февраля 2018 г. № 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»

«Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда» (постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 02 декабря 2020 г. № 40).

Формирование с учетом потребности инвалида пути передвижения по территории работодателя

Маршрут работнику-инвалиду следует проложить таким образом, чтобы ему было удобно, быстро и безопасно добираться до своего рабочего места. Санитарно-технические помещения, места приема пищи и т.п. также должны быть для него в зоне доступности.

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

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

Иногда, выполняя такую работу, можно прийти к выводу, что первоначальное место нахождения рабочего места инвалида необходимо изменить (перенести, например, ближе к входу или санузелу, или если место приема пищи не доступно такому работнику, то установить непосредственно на его рабочем месте чайник, микроволновую печь и т.п.).⁹

Обеспечение для инвалида доступа в необходимые помещения

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

- выделение на стоянке учреждения специальных парковочных мест для автотранспорта инвалидов;
- оборудование схем передвижения инвалидов и автотранспорта инвалидов по прилегающей территории;
- оборудование зданий и сооружений элементами доступности (пандусы, поручни, подъемники, широкие дверные проемы, кнопки вызова помощи и другие) и элементами навигации для информирования инвалидов для передвижения (тактильная информация, контрастный дизайн, информационные надписи, освещение, пиктограммы, напольные индикаторы, акустическая информация и т.д.) в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами в сфере градостроительной политики;

⁹Орган местного самоуправления города Нефтеюганска ХМАО-Югра: официальный сайт.- Нефтеюганск.-URL: <http://www.admugansk.ru/read/41979> (дата обращения 11.08.2021).-Текст: электронный

- оборудование элементами доступности зон услуг, санитарно-гигиенических помещений;

- наличие в учреждении технических средств реабилитации, позволяющих передвигаться вне и внутри здания (кресло-коляска, ходунки, подъемное гусеничное устройство и т.д.).

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

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

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

Основные параметры доступности предприятий и учреждений для инвалидов:

- просторные габариты помещений;
- входы в помещения без ступеней и порогов;
- ширина проходов;
- отсутствие помех, препятствий на пути передвижения;
- ровное нескользящее напольное покрытие;
- простая маршрутизация;
- наличие информации для инвалидов о доступных для каждой категории инвалидов маршрутах движения;
- оборудование поручня маршрутов движения;
- контрастный дизайн;
- освещение;
- акустика помещений;
- снижение шумов;
- пешеходные расстояния для перемещения;
- оборудование мест отдыха и ожидания помощи для инвалидов;
- оборудование кнопками вызова помощи входов, мест отдыха и ожидания помощи, туалетных кабин для инвалидов;
- наличие оптимальных технологий оказания ситуационной помощи для каждой группы инвалидов предприятиями и учреждениями;
- уровень подготовки персонала для понимания потребностей в помощи, общения и оказания помощи инвалидам при обслуживании;

- доступность для инвалидов информации, необходимой для передвижения по объекту и прилегающей территории;
- доступность для инвалидов 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.¹⁰

1.1. Создание условий для инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата (ОДА).

Эта категория лиц неоднородная по составу.

Существует множество факторов, отличающих степень выраженности нарушения опорно-двигательного аппарата у человека с инвалидностью. Отмечаются следующие виды причин возникновения патологии ОДА:

1. Заболевания нервной системы: детский церебральный паралич (ДЦП), полиомиелит и пр.

2. Врожденная патология ОДА:

- врожденный вывих бедра;
- кривошея;
- косолапость и другие деформации стоп;
- аномалии развития позвоночника (сколиоз);
- недоразвитие и дефекты конечностей (верхних и/или нижних);
- аномалии развития пальцев кисти;
- артрогрипоз (врожденное уродство).

3. Приобретенные заболевания и повреждения ОДА:

- полиартрит;
- заболевания скелета (туберкулез, опухоли костей, остеомиелит);
- системные заболевания скелета (хондродистрофия, рахит).

Если человек использует при ходьбе трости, костыли или ходунки, ему может быть сложно пользоваться руками, когда он стоит, чтобы достать телефон или заполнить документы. Некоторым комфортнее делать это сидя. Другие, наоборот, предпочитают стоять, потому что вставать и садиться сложно или неудобно. Поэтому важно помнить, что таким людям можно предложить присесть, но не настаивать на этом.

Огромное значение для людей с ОДА будет иметь помощь при оборудовании рабочего места (обеспечения особой пространственной и временной организации среды, обеспечения безбарьерной архитектурно-пространственной среды); разработка маршрута передвижения к месту работы и с работы; создание специальных условий труда, заключающихся, прежде

¹⁰Орган местного самоуправления города Нефтеюганска ХМАО-Югра: официальный сайт.- Нефтеюганск.-URL: <http://www.admugansk.ru/read/41979> (дата обращения 11.08.2021).-Текст: электронный

всего, в адаптации графика работы и служебных обязанностей под индивидуальные возможности инвалида.

Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках, с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:¹¹

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

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

Для инвалидов, передвигающихся в кресле-коляске необходимы зоны для разворота кресла-коляски на 90°, 180° и 360°. Размеры площадки для маневрирования кресла-коляски зависят от ее габаритов и должны быть не менее: 1,3x1,3 м для поворота на 90°, 1,3x1,4÷1,5 м для поворота на 180° и 1,4÷1,5x1,4÷1,5 м для разворота на 360°.

Действия работодателя при организации условий для лиц, имеющих нарушения ОДА¹²

1. На предварительном собеседовании необходимо поинтересоваться, каким образом человек планирует добираться на работу. В случае, если он ездит на личном автомобиле, необходимо выделить специальное место для стоянки, которое должно быть обозначено соответствующим знаком, и никто в отсутствие инвалида на работе не имеет права это место занимать. При организации парковочного места необходимо учесть место для пересадки человека на инвалидную коляску.

2. Проверьте, чтобы на пути от парковочного места автомобиля инвалида к входу в помещение не было преград в виде бордюров, неровностей дороги, решеток для стока воды и т.д.

3. Предусмотрите возможность оставить машину как можно ближе к входу в помещение. Зимой или просто в плохую погоду преодолеть лишние метры для инвалида становится проблемой.

4. Необходимо проверить, не мешают ли бордюрные камни Вашим сотрудникам, пользующимся инвалидными колясками, самостоятельно попасть к входу в здание и ко всем другим объектам на прилегающей территории. Для преодоления этих препятствий строятся съезды или делается понижение бордюрного камня.

5. На входе в здание не должно быть препятствий. Для облегчения входа и выхода в учреждениях дверь должна открываться автоматически.

¹¹ Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 19 ноября 2013 г. №685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»

¹² Мелина Е.В., Прусс Н.М. Методические рекомендации для работодателей, принимающих на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. Казань, 2017.

При отсутствии автоматически открывающейся двери, сотрудник учреждения открывает и закрывает дверь. Если при входе в помещение есть ступеньки, необходимо построить пандус.

6. Пандус должен не заменять лестницу, а лишь дублировать её, так как для отдельных категорий инвалидов подниматься по пандусу труднее, чем по ступеням. Лестницу в обязательном порядке нужно оборудовать поручнями.

7. Все ручки дверей учреждения должны быть широкими, удобными для использования.

8. Если внутри здания есть лифт, Вам необходимо проследить, чтобы ширина проёма двери и глубина лифта соответствовали габаритам инвалидной коляски.

9. Одной из главных составляющих комфорта для сотрудников из числа инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата является возможность беспрепятственного посещения туалета. В большинстве случаев достаточно сделать доступной для инвалидов одну из сантехнических кабин и оснастить ее необходимым оборудованием.

10. Туалетные комнаты в учреждениях должны быть оснащены автоматическим спуском воды в туалете, сенсорным смесителем в раковине, сенсорной сушилкой для рук, кнопкой вызова помощи. Двери в этих кабинках всегда устанавливаются таким образом, чтобы они открывались наружу. Для удобства пересаживания инвалида на унитаз и обратно в коляску необходимо установить поручни. Раковина должна находиться непосредственно в туалетной комнате.

11. Место для приема пищи должно находиться в беспрепятственном доступе для инвалида с нарушениями ОДА и оборудовано в соответствии с нормами. При посещении предприятий общественного питания необходимо помочь инвалиду при выборе еды и питья, столовые приборы (специальная столовая посуда – тарелки с высокими бортиками), а также технические средства реабилитации, помогающие инвалиду с нарушением верхних конечностей выполнять различные действия самообслуживания самостоятельно.

12. При проектировании интерьеров, подборе и расстановке технологического и другого оборудования, следует учитывать границы зоны досягаемости для сотрудника в кресле-коляске. В зоны оптимальной досягаемости, или доступности должно попадать все технологическое оборудование, шкафы, полки и бытовые приспособления.

13. Около столов, у настенных аппаратов и устройств, которыми пользуются сотрудники на колясках, следует предусматривать свободную зону подхода.

1.2. Создание условий для инвалидов по зрению

Основной поток информации человек получает визуально, поэтому главной проблемой незрячих и слабовидящих является недостаточно полное восприятие окружающего мира. Однако многих связанных с этим трудностей можно избежать, создав условия, помогающие компенсировать отсутствие зрения.

Действия работодателя при организации условий для лиц, имеющих нарушения зрения

1. По пути следования на рабочее место человека с нарушениями зрения, а также непосредственно в здании, необходимо разместить специальные рельефные направляющие, указывающие направление движения. Это могут быть информирующие и/или сигнализирующие средства, такие как тактильные наземные указатели (расположенные в соответствии с требованиями ГОСТ Р 52875-2018 «Указатели тактильные наземные для инвалидов по зрению. Технические требования»)¹³ и поручни, которые существенно облегчают ориентирование в пространстве для незрячего человека. В случае необходимости можно дополнительно оборудовать вход радио или звуковым информированием (звуковым маяком) для обеспечения навигации инвалидов по зрению, а также организовать сопровождение инвалида по зрению сотрудником учреждения.

2. Информация внутри учреждения там, где это целесообразно, должна быть продублирована надписями, выполненными рельефно-линейным и рельефно-точечным шрифтом Брайля. Подобные сведения необходимо размещать в строго определенных местах, чтобы человек с проблемами зрения всегда имел представление о том, где найти интересующее его объявление.

Информация должна быть доступна для рук невидящего, в том числе по высоте размещения. В здании должны располагаться рельефные поэтажные планы.

Лифт должен соответствовать требованиям ГОСТ 33652-2019¹⁴, в частности, надписи номеров этажей на кнопках в лифтах должны быть выпуклыми, а при прибытии на этаж должен идентифицировать себя звуковым сигналом или голосовым оповещением.

3. При наличии у инвалида по зрению собаки-проводника необходимо обеспечить ей доступ в учреждение. При необходимости организуется специальное место для выгула собаки – проводника.

4. Вдоль стен коридоров здания должны быть установлены специальные направляющие для ориентирования в пространстве.

5. О приближении к препятствиям (лестнице, ограде и т.д.) инвалид по зрению должен быть проинформирован путём изменения фактуры покрытия дорожек и тротуаров (в соответствии с ГОСТ Р 52875-2018

¹³ Указатели тактильные наземные для инвалидов по зрению. Технические требования. - Текст: электронный // Электронный фонд нормативно-правовых и нормативно-технических документов: официальный сайт-Москва.-URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200161568> [Дата обращения – 18.08.2021]

¹⁴ Межгосударственный стандарт. Лифты. Специальные требования безопасности и доступности для инвалидов и других маломобильных групп населения. – Дата введения 06.01.2020 – Текст: электронный // Электронный фонд нормативно-правовых и нормативно-технических документов: официальный сайт-Москва.-URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200169051> [Дата обращения – 18.08.2021]

«Указатели тактильные наземные для инвалидов по зрению. Технические требования»)¹⁵.

6. Для удобства ориентирования слабовидящих людей на каждом лестничном марше по краю первой и последней ступеньки (на всю ширину ступени) должна быть выполнена контрастная полоса ярко-жёлтого или белого цвета с рельефными узкими полосками. Эта мера позволяет предупреждать незрячих людей о начале и конце лестничного марша. С учетом потребностей инвалидов по зрению количество ступеней в лестничных маршах на пути следования желательно сделать одинаковым. На лестницах следует предусматривать непрерывные по всей длине поручни с рельефными обозначениями номера этажа.

7. При проектировании напольных покрытий и лестниц нельзя применять полированные материалы и мрамор (как полированный, так и неполированный), так как они не обеспечивают должного сцепления подошвы обуви с поверхностью материала при увлажнении и в условиях гололеда. Неполированный мрамор при низких температурах и в дождь становится очень скользким.

8. Ступени лестниц на пути движения инвалидов должны быть глухими, ровными, без выступов и с шероховатой поверхностью.

9. В помещении для приема пищи желательно иметь специальные приспособления и посуду для инвалидов по зрению (нескользящие коврики для посуды, нескользящие тарелки, тарелки с высокими краями, чашки с двумя ручками, наборы столовых приборов со специальными захватами и формами ручек или оснащенные ручками из нескользящего материала, дозаторы для сыпучих продуктов – соли, перца).

10. Огромное значение для слабовидящего или незрячего человека в современных условиях имеет возможность полноценной работы на компьютере. Важно обеспечить сотрудника специализированным программным обеспечением (программа экранного доступа, «электронная лупа», брайлевский дисплей). Помимо компьютерных программ, инвалид по зрению должен быть обеспечен различными специальными устройствами и предметами, необходимыми для выполнения своих рабочих задач (например, средствами для письма рельефно-точечным и плоскочечатным шрифтом, в том числе грифелями и тетрадями для письма рельефно-точечным шрифтом и др.). Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для инвалидов по зрению – слепых и слабовидящих – с учетом выполняемой трудовой функции следует осуществлять в соответствии с требованиями Приказа Минтруда и соцзащиты РФ от 19 ноября 2013 г. № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»

¹⁵ Указатели тактильные наземные для инвалидов по зрению. Технические требования

и ГОСТ Р 51645-2017 «Рабочее место для инвалида по зрению типовое специальное компьютерное».¹⁶

Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по зрению – слабовидящих – с учетом выполняемой трудовой функции¹⁷

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

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

Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по зрению - слепых с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают¹⁸:

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

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

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

г) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере - оснащение специальным компьютерным оборудованием и оргтехникой

¹⁶ Национальный стандарт Российской Федерации. Рабочее место для инвалида по зрению типовое специальное компьютерное. Технические требования к оборудованию и производственной среде. Дата введения 01.01.2019. Текст: электронный // Электронный фонд нормативно-правовых и нормативно-технических документов: официальный сайт-Москва.-URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200157937> [Дата обращения – 18.08.2021]

¹⁷ Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 19 ноября 2013 г. №685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»

¹⁸ Там же.

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).

1.3. Создание условий для инвалидов по слуху

Существует несколько классификаций лиц с нарушениями слуха.

К группе глухих относятся лица, которые вследствие врожденной или рано приобретенной глухоты не могут самостоятельно овладеть словесной речью. Такие люди не воспринимают речь обычной разговорной громкости и без специального обучения устная речь у них не развивается.

Для глухих использование слухового аппарата (или кохлеарного импланта) является обязательным условием их развития. Однако даже при использовании дополнительных средств такие люди испытывают трудности в восприятии и понимании речи окружающих.¹⁹

К слабослышащим людям относят тех, у кого наблюдается снижение слуха, но возможно самостоятельное развитие речи (хотя бы на минимальном уровне).

Слабослышащие имеют разные степени нарушения слуха – от незначительных трудностей в восприятии негромкой речи до резкого ограничения возможности воспринимать речь разговорной громкости. Слабослышащие могут самостоятельно накапливать словарный запас и овладевать устной речью. Необходимость и порядок использования слуховых аппаратов определяют специалисты (врач-сурдолог и сурдопедагог).

Согласно международной классификации нарушений слуха выделяют четыре степени тугоухости и глухоту, что зависит от средней потери слуха в диапазоне трех речевых частот: 500, 1000 и 2000 Гц:

- первая степень тугоухости – снижение слуха не превышает 40 дБ;
- вторая степень тугоухости – от 41 до 55 дБ;
- третья степень тугоухости – от 56 до 70 дБ;
- четвертая степень тугоухости – от 71 до 90 дБ.

Снижение слуха более 90 дБ – глухота.

Особенности организации сопровождения при содействии занятости инвалидов,

обусловленной основным ограничением жизнедеятельности

Инвалидам с нарушением слуха необходимо организовать помощь в доступной для них форме (сурдоперевод или общение в письменной форме), при оформлении документов, при проведении переговоров с работодателями, по созданию условий труда для них. Такие инвалиды также нуждаются в психологической поддержке при разрешении личностных проблем, возникающих в процессе формирования трудовой мотивации,

¹⁹ Алексеевских Д.Ю., Бикбулатова А.А., Крутицкая Е.В., Макеева Д.Р., Нуртдинова З.Н., Паленной В.А., Степанов С.И., Шмилович А.Л. Методические рекомендации по развитию сети волонтерских центров инклюзивного добровольчества / Под ред. Л.И. Быстровой, Л.В. Галихановой, Е.В. Крутицкой. - М.: Издательство РГСУ, 2018

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

Таким образом,

1. Для инвалидов по слуху необходимо создать обстановку, обеспечивающую удобство, безопасность и возможность самостоятельно ориентироваться в условиях ограниченного восприятия информации при помощи методов визуализации:

- указателей и знаков, в том числе и световых;
- разметки и цвета элементов оборудования;
- щитов, стендов, табло;
- световых маяков.

2. В случае пожарной тревоги необходимо предусмотреть дублирование звукового сигнала световой индикацией.

3. Размещать устройства следует на противоположных стенах в местах работы лиц с нарушениями слуха, где ничего не мешает их обозрению.

4. Световые оповещения можно предусмотреть и в случаях оповещения о перерыве на обед и об окончании рабочего дня.

Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по слуху – слабослышащих - с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают оснащение (оборудование) специального рабочего места звукоусиливающей аппаратурой, телефонами громкоговорящими.²⁰

Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по слуху - глухих - с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:²¹

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

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

1.4 Создание условий для инвалидов с одновременным нарушением функции зрения и слуха – слепоглухих

²⁰ Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 19 ноября 2013 г. №685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»

²¹ Там же.

1. В случае приема на работу инвалида с одновременным нарушением функции зрения и слуха – слепоглухого, работодателю **необходимо предусмотреть применение визуальных и тактильных способов для обеспечения комфортного перемещения инвалида по учреждению.**

2. Произвести оснащение (оборудование) специального рабочего места тактильными тифлотехническими устройствами для беспрепятственного нахождения инвалидом с одновременным нарушением функции зрения и слуха – слепоглухим – своего рабочего места и выполнения работы, используя электронные тифлотехнические средства функционального назначения, обеспечивающие возможность выполнения работы без зрительного и слухового контроля.

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

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

5. Если такая возможность отсутствует, используется самый простой способ общения – дермография. Есть два способа использования дермографии:

- пальцем слепоглухого человека либо тупым концом ручки или карандаша писать печатные буквы на правой ладони воспринимающего речь;
- писать буквы пальцем посетителя (слепоглухого), воспринимающего сообщение, на плоской ровной поверхности.

Слепоглухие могут читать тексты, напечатанные по Брайлю.

Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов с одновременным нарушением функции зрения и слуха – слепоглухих – с учетом выполняемой трудовой функции включают в себя:²²

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места тактильными тифлотехническими устройствами для беспрепятственного нахождения инвалидом с одновременным нарушением функции зрения и слуха - слепоглухим - своего рабочего места и выполнения работы, электронными тифлотехническими средствами функционального

²² Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 19 ноября 2013 г. №685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»

назначения, обеспечивающими возможность выполнения работы без зрительного и слухового контроля;

б) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере - оснащение (оборудование) специального рабочего места тифлотехническими устройствами, устройством телетайпной связи, подсоединяемым к брайлевскому дисплею, тифлоорганайзером, с использованием дополнительных периферийных устройств и электронных тифлотехнических средств функционального назначения, обеспечивающими возможность выполнения работы без зрительного и слухового контроля; предоставление работодателем по соглашению с работником возможности получения последним услуг тифлосурдопереводчика на специальном рабочем месте.

1.5 Создание условий для инвалидов с ментальными нарушениями

Умственная отсталость – состояние общего недоразвития психики, которое в первую очередь характеризуется нарушением способностей, обеспечивающих общий уровень интеллектуальности, т.е. когнитивных, речевых, моторных и социальных способностей. Олигофрения может сочетаться с любым другим психическим или соматическим расстройством; при этом у умственно отсталых может наблюдаться весь диапазон психических расстройств в 3-4 раза чаще, чем в общей популяции. Адаптивное поведение при умственной отсталости чаще всего нарушено, но при адекватном медико-психолого-педагогическом подходе и поддержке такие дети достаточно хорошо адаптированы.

При умственной отсталости страдает прежде всего познавательная сфера внимание, память, речь, мышление. Но также наблюдаются и нарушения эмоционально-волевой и моторной сферы. Но в основе дефекта при любой степени умственной отсталости, лежит, конечно же, нарушение развития мышления. Дети с умственной отсталостью не способны в первую очередь к отвлечению и обобщению. Поэтому мышление умственно отсталых детей тугоподвижное, непластичное, конкретное.

На данный момент используется современная классификация умственной отсталости по степени выражения:

1. Легкая;
2. Умеренная;
3. Тяжелая;
4. Глубокая.

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, при освоении трудовых функций, а также при формировании и освоении маршрута.

Возможно, в этом случае понадобится сопровождение тьютора (наставника). Наставник может быть назначен работодателем из числа

работников и с их согласия. В этом случае разрабатывается план работы наставника, в котором предусматривается помощь инвалиду при освоении им трудовых функций на рабочем месте, сопровождение инвалида по территории организации. А также задача наставника состоит и в том, чтобы способствовать толерантному отношению коллектива к работнику-инвалиду, помощь по взаимодействию с коллегами, руководством организации, созданию атмосферы доброжелательности, помощи, уважения и готовности прийти на помощь в случае необходимости.

Рекомендации для наставников (специалистов трудового сопровождения)

1. Инструкции по выполнению работы должны быть предельно понятными и последовательными (упрощенные и доступные для восприятия).
2. Рекомендуется попросить инвалида повторить инструкцию.
3. Учитывая сложности в планировании, с которыми сталкиваются такие инвалиды, задачу следует разбивать на части.
4. Как правило, инвалиды с ментальными нарушениями имеют краткосрочную мотивацию. Учитывая этот факт, следует поощрять таких инвалидов после каждого выполненного этапа задания.
5. Не следует менять задания, поскольку таким людям сложно переносить сформированный навык на новую задачу.
6. Необходимо учитывать скудость словарного запаса таких инвалидов и строить диалог с ними с учетом этой особенности, не употребляя абстрактных выражений.
7. Необходимо поддерживать в подопечном адекватную самооценку, воздерживаясь от незаслуженных похвал и постоянной критики²³.

²³ Методические рекомендации для работодателей по осуществлению сопровождения при содействии занятости инвалидов. Электронный ресурс:
http://rspb.ru/media/uploads/userfiles/2019/12/17/Метод_пособие_работодателям_по_Сопровождению_инвалидов.Итог.pdf. [Дата обращения - 11.08.2021]

Раздел 2. Этика общения с людьми, имеющими инвалидность и ОВЗ

2.1. Этика общения с людьми, имеющими нарушения опорно-двигательного аппарата²⁴

1. Когда вас знакомят с человеком, передвигающимся на коляске, вполне естественно пожать ему руку – даже те, кому трудно двигать рукой, или те, кто пользуются протезом, вполне могут пожать руку - правую или левую, что вполне допустимо.

2. Когда общаетесь с человеком, использующим инвалидную коляску, присядьте на корточки, или отойдите от него на метр, чтобы он мог на вас нормально смотреть.

3. Не прикасайтесь к коляске, пока вас не попросят.

4. Не прикасайтесь к человеку, использующему инвалидную коляску и его вещам.

5. Нужно подойти и представиться, предложить свои услуги, но не стоит быть назойливым.

6. Коляска относится к личному пространству человека. Опирайтесь на неё или повиснуть – все равно, что делать то же самое с её обладателем. Начать катить без спроса – грубейшее нарушение. Не надо хлопать человека, находящегося в инвалидной коляске, по спине или по плечу.

7. Ни в коем случае не пытайтесь без спроса поднять коляску с инвалидом и пронести её в тех местах, где нет пандуса или лифта. Имейте в виду, что даже если владелец коляски не против, для таких манипуляций требуется персонал, который имеет особый опыт. В крайнем случае воспользуйтесь рекомендациями инвалида.

8. Трогать и переставлять костыли, трости, ходунки без разрешения человека нельзя.

9. Если разрешили катить коляску, сначала катите её медленно. Коляска быстро набирает скорость, и неожиданный толчок может привести к потере равновесия.

10. Имейте в виду, что коляски с электромотором, как правило, имеют табличку, где указан тип батареи, имеется схема, как ее отсоединить, как перевести коляску в режим ручного движения и кто является владельцем коляски.

11. Если вы готовите встречу, в которой участвуют люди, использующие коляски или испытывающие трудности в передвижении, побеспокойтесь

²⁴ Макеева Д.Р., Хетагурова В.Ш., Новиков Р.А. Методические рекомендации по организации оказания услуг предприятиями, организациями и учреждениями в целях обеспечения доступности этих услуг для инвалидов. Под ред. Бикбулатовой А.А. //РГСУ, Москва, 2018 г. -С.37-38

о том, чтобы там, где есть барьеры (пороги, ступени, двери и пр.), были сотрудники, готовые помочь. Позаботьтесь о том, чтобы человек, использующий коляску, мог дотянуться до нужных ему вещей. Всегда лично убеждайтесь в доступности мест, где запланированы мероприятия.

12. Если человек на коляске расположился таким образом, что мешает пройти вам или другим людям, можно ли его подвинуть? Конечно, он же не один в мире. Но коляску нельзя начинать катить без предварительного разговора с её хозяином.

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

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

2.2. Этика общения с инвалидами по зрению²⁵

1. Никогда не забывайте в самом начале разговора сообщить незрячему обо всех присутствующих людях, добавляя, кто из них, где находится.

2. Если нужно изменить свое первоначальное местоположение, например, выйти куда-то или сесть в другой части комнаты, обязательно скажите инвалиду по зрению об этом.

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

4. Если хотите пожать руку инвалиду по зрению, скажите ему об этом.

5. Вполне допустимо в разговоре с незрячим употреблять слово «смотреть». Для человека, имеющего нарушения зрения, это означает «видеть руками», осязать.

6. Когда общаетесь с группой лиц, имеющих нарушения зрения, не забывайте каждый раз называть того, к кому вы обращаетесь.

7. Если на улице, обращаетесь к человеку с нарушением зрения, дотроньтесь рукой до его плеча или назовите его по имени, иначе он не будет знать, что вы обращаетесь именно к нему.

8. Можете спросить, нужна ли незрячему ваша помощь, если она не нужна, не навязывайтесь. Когда хотите проводить куда-либо человека с нарушением зрения, предложите ему руку.

9. Если инвалид по зрению передвигается при помощи собаки-проводника, следите за тем, чтобы эту собаку никто не дразнил и не приставал к ней. Не командуйте, не трогайте и не играйте с собакой-проводником.

10. Предупреждайте незрячего о препятствиях: ступенях, лужах, ямах, низких притолоках, трубах и т.п.

11. Инвалиды по зрению хорошо слышат, и по голосам способны узнавать людей и отмечать их особенности, вплоть до возраста и черт характера.

²⁵Макеева Д.Р., Хетагурова В.Ш., Новиков Р.А. Методические рекомендации по организации оказания услуг предприятиями, организациями и учреждениями в целях обеспечения доступности этих услуг для инвалидов. Под ред. Бикбулатовой А.А. //РГСУ, Москва, 2018 г. -С.41-43

12. Все действия, которые собираетесь предпринять, нуждаются в озвучивании.

13. Обязательное требование этики – в начале разговора представляйтесь сами и представляйте людей, находящихся рядом, а потом каждый раз называйте того, к кому обращаетесь. Старайтесь озвучивать жесты.

14. Если ненадолго отлучаетесь, предупредите об этом собеседника, не заставляйте его вещать в пустоту. Если передаете слово собеседнику, назовите его, не стоит кивать головой, если человек этого жеста не увидит.

15. Если предлагаете передвигаться человеку с инвалидностью по зрению с вашей помощью, дождитесь разрешения и инструкций, потом направляйте человека, идите так, как вы обычно ходите. Не нужно хватать незрячего человека за руку: она помогает ему сохранять равновесие. Не отнимайте и не стискивайте чужую трость. Опишите коротко, где находитесь.

16. Если заметили, что незрячий человек, перемещаясь самостоятельно, сбился с маршрута, не управляйте его движением на расстоянии, подойдите и помогите сориентироваться в нужном направлении.

17. При спуске или подъеме по ступенькам ведите незрячего человека перпендикулярно к ним.

18. Когда предлагаете незрячему человеку сесть, не усаживайте его насильно, направьте его руку на спинку стула или подлокотник. Если знакомите его с предметом, не водите по поверхности его руку, а дайте ему возможность свободно потрогать предмет.

19. Как нужно правильно зачитать документ незрячему? Просмотреть и зачитать основную мысль, желательно в этом случае передать дело сопровождающему, если он в этой ситуации есть. Ведь незрячий не сможет расписаться, и тогда сам сопровождающий изучит документ. Если сопровождающего нет, предупредите, что именно собираетесь читать. Можно с доскональной точностью словесно описать структуру документа.

20. Всегда выясняйте, в каком виде инвалид по зрению хочет получить информацию: в виде плоскочечатного текста, текста в крупно шрифтовом формате (16–18 пунктов), по Брайлю, на внешнем электронном носителе, аудиокассете и т.д.

2.3. Этика общения с инвалидами по слуху²⁶

1. Говорите ясно, спокойно, не повышая голоса. Не нужно излишне подчеркивать что-то; кричать тоже не нужно.

2. Если вас просят повторить что-то, попробуйте перефразировать свое предложение.

3. Используйте жесты.

²⁶ Макеева Д.Р., Хетагурова В.Ш., Новиков Р.А. Методические рекомендации по организации оказания услуг предприятиями, организациями и учреждениями в целях обеспечения доступности этих услуг для инвалидов. Под ред. Бикбулатовой А.А. //РГСУ, Москва, 2018 г. - С.43-44

4. Убедитесь, что вас поняли. Не стесняйтесь спросить, понял ли вас собеседник.

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

6. Не все люди, которые плохо слышат, могут читать по губам. Вам лучше всего спросить об этом при первой встрече. Если ваш собеседник обладает этим навыком, нужно соблюдать несколько важных правил.

7. Нужно смотреть в лицо собеседника 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.

8. Для посетителей с нарушением слуха меню пунктов питания должно быть в текстовом виде, с указанием состава, веса и стоимости блюда, желательно с фотографией блюда.

9. Персонал заведения, непосредственно общающийся с посетителями, должен быть подготовлен к посещению людей с нарушением слуха, иметь навыки общения с инвалидами по слуху, знать основы жестового языка.

2.4. Этика общения с инвалидами с одновременным нарушением функции зрения и слуха – слепоглухими²⁷

1. Когда вы обращаетесь к человеку с нарушением зрения и слуха, прикасайтесь рукой к его плечу. Иначе он не узнает, что вы к нему обращаетесь.

2. Спрашивайте, нужна ли инвалиду ваша помощь. Если помощь не нужна, то не навязывайте её.

3. Когда вы хотите проводить инвалида по зрению и слуху, то подставьте ему вашу руку. Удобно ходить, если вы идёте впереди, а инвалид держит вас за руку выше локтя.

4. Представляя слепоглухого зрячему и наоборот, разверните его (слепоглухого) в ту сторону, в которую он должен повернуться.

5. Если даёте слепоглухому в руку что-то для ознакомления, не избегайте слова «посмотри», не удивляйтесь, если он Вам скажет: «Я это уже видел».

6. Когда вы рассказываете, где какое-то место находится, употребляйте слова «справа», «слева», «впереди» и т.д. Слово «там» ничего не означает для человека с глубоким нарушением зрения.

7. Избегайте разговоров о причинах инвалидности из любопытства. Многие люди не любят рассказывать о причинах своей инвалидности, о своих переживаниях по этому поводу.

²⁷ Сироткин С.А., Смирнова О.И. Этика взаимоотношений и общения со слепоглухими: методическое пособие — М., 2006.- С.40-45

8. Если вы заметили, что незрячий с нарушением слуха проявил интерес к внешности того или иного человека, старайтесь обрисовать её доходчиво и тактично по отношению к тому человеку, к которому проявлен интерес

9. Имейте в виду, что для слепоглохого, как для инвалидов по зрению, важен строго установленный порядок на рабочем месте, в цехе, на территории.

10. Вещь, документ, записку, деньги необходимо подать слепоглохому в руки, за исключением тех случаев, когда он сам говорит, куда это надо положить. Иначе слепой много времени потратит на поиски.

11. Если это необходимо, деликатно помогите инвалиду с нарушением зрения и слуха советом по улучшению его осанки, внешнего вида, протезированию глаз, подбору очков и т.п. Если обнаружите какой-либо дефект или погрешность в одежде, не стесняйтесь, обратите на это его внимание.

12. Не оставляйте в проходах тележки, ящики и другие предметы, которые могут помешать ориентировке и передвижению инвалидов по зрению и слуху.

13. В местах передвижения слепых не оставляйте двери полуоткрытыми.

14. Необходимо информировать слепоглохого, как и всякого незрячего, об изменениях в окружающей среде: переставлена мебель (на работе или дома), перекопы на территории, закрытие улиц и т.п.

15. Когда читаете письмо или какой-нибудь документ, надо для убедительности дать слепоглохому его потрогать.

16. Не заменяйте чтения кратким пересказом содержания. Это особенно относится к документам, под которыми инвалид должен поставить свою подпись. Помните, что инвалидность не освобождает слепоглохого от ответственности, установленной законом.

17. Читающий не должен распространять содержание прочитанного в корреспонденции незрячего.

18. Если хотите ознакомить незрячего с нарушением слуха с каким-либо предметом, не водите с силой его руку по поверхности, а слегка направьте руку на предмет, создайте такие условия, чтобы он мог свободно потрогать его руками.

19. Когда показываете изделия, предметы, всегда разрешайте инвалиду по зрению прикоснуться к ним.

20. В условиях «шведского стола» надо всегда информировать слепоглохого, как незрячего, что из еды находится на столе, чтобы он мог выбрать по своему вкусу. Необходимо обратить внимание на желаемое количество.

21. В новой обстановке слепоглохому необходимо показать, где находится туалет. Показать кабину, умывальник. Если он курит, предложите ему отдельную пепельницу.

22. Общаясь со слепоглохим, помните о том, что какой бы сложной ни была эта инвалидность, это обычный человек. Каждому из нас иногда нужна

помощь. Самое главное во всём общении — это гуманность и чуткость к потребностям и мыслям другого человека.

2.5. Этика общения с инвалидами, имеющими ментальные нарушения²⁸

1. Необходимо слушать его внимательно, терпеливо дожидаясь конца фразы. Нельзя поправлять его и договаривать за него. Повторите, что Вы поняли, это поможет человеку ответить Вам, а Вам понять его.

2. Не игнорируйте людей, которым трудно говорить, потому что понять их - в ваших интересах.

3. Не перебивайте и не поправляйте человека, который испытывает трудности в речи. Начинайте говорить только тогда, когда убедитесь, что он уже закончил свою мысль.

4. Не пытайтесь ускорить разговор. Будьте готовы к тому, что разговор с человеком с затрудненной речью займет у вас больше времени.

5. Если вы спешите, лучше, извинившись, договориться об общении в другое время.

6. Смотрите в лицо собеседнику, поддерживайте визуальный контакт.

7. Отдайте этой беседе все ваше внимание.

8. Старайтесь задавать вопросы, которые требуют коротких ответов или кивка.

9. 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.

10. Не забывайте, что человеку с нарушенной речью тоже нужно высказаться.

Не перебивайте его и не подавляйте.

Не торопите говорящего.

Раздел 3. Создание условий и оказание помощи при организации дистанционной работы или рабочего места на дому

При приеме на работу инвалидов с тяжелыми расстройствами функций организма можно организовать работу на дому или дистанционно. Особенности регулирования труда надомников и дистанционных работников регламентируются главой 49 и 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

При организации рабочих мест на дому необходимо учитывать следующие позиции:

1. Условия исполнения трудовых процессов допускается только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия, а также практические навыки работы по профессии (специальности), либо могут быть обучены навыкам исполнения определенной работы.

²⁸ Макеева Д.Р., Хетагурова В.Ш., Новиков Р.А. Методические рекомендации по организации оказания услуг предприятиями, организациями и учреждениями в целях обеспечения доступности этих услуг для инвалидов. Под ред. Бикбулатовой А.А. //РГСУ, Москва, 2018 г. -С.44-45

2. При выполнении работы на дому требуется выстраивание логистики (доставка материалов, сырья, инструментов для выполнения работы и вывоз готовых изделий, продукции).

3. Дистанционная работа предполагает работу вне стационарного рабочего места с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», установку дополнительного программного обеспечения для обмена документами с обеих сторон.

4. Особенности режима рабочего времени и отдыха дистанционного работника оговариваются в трудовом договоре.

5. Наличие обязательной двусторонней связи по телефону либо по телекоммуникационной сети с работниками, принятыми на организованные рабочие места на дому или с исполнением работы дистанционно. Это нужно, чтобы при необходимости работник-инвалид мог получить информацию, относящуюся к выполнению рабочей функции.

6. Специальная оценка условий труда проводится на рабочих местах всех сотрудников. Исключение составляют рабочие места: надомников и дистанционных работников.

7. Специальная оценка может быть проведена для отдельных операций, выполняемых инвалидом на рабочем месте.

8. Если выполнение работы в дистанционном формате требует наличие компьютера у инвалида по зрению, следует обеспечить его установку, включая дополнительное специализированное программное оборудование.

Раздел 4 Выдержки из нормативно-правовых актов и документов, регулирующих вопросы трудоустройства инвалидов и лиц с ОВЗ. Нормативно-правовые акты и документы.

Трудовой Кодекс Российской Федерации

Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; - социальное партнерство, включающее право на участие работников,

работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности; обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

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.

Статья 23. Условия 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 (в ред. Федерального закона от 01 декабря 2014 г. №419-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов» (с изменениями и дополнениями))

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.

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

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.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора.

1. Статья 64 запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора. Это положение закона прямо основано на ст. 19 Конституции Российской Федерации, закрепляющей равенство прав и свобод человека и гражданина и запрещающей любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, а также ст. 1 Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.), ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.

2. Как вытекает из содержания ч. 2 ст. 64, необоснованным признается любой отказ в заключении трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. Это правило должно применяться ко всем гражданам, поступающим на работу, независимо от их возраста, т.к. возраст является одним из обстоятельств, по которым не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по специальности в данной отрасли). Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона либо необходимые в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

В ч. 2 ст. 64 прямо указывается, что наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания не может служить основанием для отказа в заключении трудового договора. В связи с этим отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином РФ, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией Российской Федерации (ч. 1 ст. 27), Законом Российской Федерации от 25 июня 1993 г. № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 2 ноября 2004 г., 18 июля 2006 г., 25 декабря 2008 г., 13 декабря 2010 г., 6 декабря 2011 г., 30 декабря 2012 г., 28 декабря 2013 г., 31 декабря 2014 г., 28 ноября 2015 г., 2 июня 2016 г., 3 апреля 2017 г., 27 декабря 2018 г., 1 апреля 2019 г., 8 декабря 2020 г., 1 июля 2021 г.)

3. Часть 3 комментируемой статьи содержит прямую норму, запрещающую отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а ч. 4 – лицам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя. Приглашенному в порядке перевода от другого работодателя работнику не может быть отказано в заключении трудового договора в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Если работник, письменно приглашенный на работу в данную организацию в порядке перевода из другой организации, в течение месяца после увольнения с прежнего места работы не выразил желания заключить трудовой договор с пригласившей его организацией, последняя впоследствии вправе отказать ему в заключении трудового договора. Трудовой договор с приглашенным в порядке перевода работником должен быть заключен с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы (если соглашением сторон не было предусмотрено иное).

4. Устанавливая гарантии при заключении трудового договора для работников, ст. 64 вместе с тем не ограничивает право работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, а также оптимального согласования интересов работодателя и лица, ищущего работу. На это обстоятельство специально обращено внимание в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2. В частности, Верховный Суд Российской Федерации разъяснил, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя и Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения. Поэтому, рассматривая дела данной категории, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора (п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

Если же судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника, и такой отказ является обоснованным, требование работника не может быть удовлетворено.

5. Исключения из общего правила, запрещающего отказ в приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника (ч. 2 ст. 64), как уже отмечалось, составляют случаи, прямо предусмотренные федеральным законом. Так, лица, которые в качестве меры наказания (в соответствии со ст. 47 Уголовного Кодекса Российской Федерации) лишены права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, не могут быть приняты на работу, связанную с замещением таких должностей или осуществлением такой деятельности, в течение этого срока. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, согласно названной статье, устанавливается на срок от одного года до пяти лет в качестве основного вида наказания и на срок от шести месяцев до трех лет в качестве дополнительного вида наказания. Относительно некоторых видов работ существуют конкретные ограничения. Например, в соответствии со ст. 331 Трудового Кодекса Российской Федерации к педагогической деятельности не допускаются лица: - лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; - имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; - признанные недееспособными

в установленном федеральным законом порядке; - имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

В соответствии со ст. 351.1 Трудового Кодекса Российской Федерации к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

6. Отказывая в заключении трудового договора, работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа и, в частности, указать на отсутствие у него тех деловых качеств, которые необходимы для выполнения работы, на которую оно претендует. По требованию обратившегося лица причина отказа в заключении трудового договора должна быть изложена работодателем в письменной форме.

7. Считая отказ в заключении трудового договора необоснованным, любой гражданин вправе обжаловать его в суд. На граждан, поступающих на работу, в полной мере распространяются и гарантии защиты от дискриминации в сфере трудовых отношений, установленные ст. 3 Трудового Кодекса Российской Федерации. Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации при заключении трудового договора, вправе в судебном порядке требовать устранения дискриминации, а также возмещения причиненного, в связи с этим ущерба и компенсации морального вреда. Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела (п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 7.1) неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных

средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие «иностранные финансовые инструменты» используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 г. № 79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения

деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Закон Российской Федерации № 1032-1 от 19 апреля 1991 г.

«О занятости населения в Российской Федерации»

Статья 5. Государственная политика в области содействия занятости населения.

1. Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

- развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда; (в ред. Федерального закона от 10 января 2003 г. № 8-ФЗ);

- обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;

- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;

- поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

- осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые); (в ред. Федеральных законов от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ, от 02 июля 2013 г. № 185-ФЗ, от 21 июля 2014 № 216-ФЗ) предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы.

Статья 25. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения.

1. Работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе:

- соблюдения условий договоров, регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством Российской Федерации; (в ред. Федерального закона от 10 января 2003 № 8-ФЗ);

- реализации мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями по защите работников в случае

приостановки производства или увольнения работников; (в ред. Федерального закона от 10 января 2003 г. № 8-ФЗ);

- оказания помощи в трудоустройстве, прохождении профессионального обучения, получении дополнительного профессионального образования и предоставления сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств работодателей; (в ред. Федеральных законов от 10 января 2003 № 8-ФЗ, от 31 декабря 2005 г. № 199-ФЗ (ред. 29 декабря 2006 г.), от 27 декабря 2009 г. № 367-ФЗ, от 02 июля 2013 № 185-ФЗ);

- создания условий для профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, в том числе женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Суммы средств, затраченных работодателями на эти цели, учитываются в составе расходов в порядке и на условиях, которые установлены законодательством о налогах и сборах; (в ред. Федеральных законов от 27 декабря 2009 № 367-ФЗ, от 30 ноября 2011 г. № 361-ФЗ, от 02 июля 2013 г. № 185-ФЗ);

- разработки и реализации мероприятий, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы; (в ред. Федерального закона от 10 января 2003 г. № 8-ФЗ);

- соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов;

- трудоустройства, определяемого органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан; - привлечения трудовых ресурсов в субъекты Российской Федерации, включенные в перечень субъектов Российской Федерации, утвержденный Правительством Российской Федерации. (абзац введен Федеральным законом от 22 декабря 2014 г. № 425-ФЗ).

2. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий. (в ред. Федерального закона от 27 декабря 2009 г. № 367-ФЗ).

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий. (абзац введен Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 287-ФЗ) (п. 2 в ред. Федерального закона от 10 января 2003 г. № 8-ФЗ).

3. Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости: - сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов; (в ред. Федерального закона от 27 декабря 2009 г. № 367-ФЗ) – 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. (в ред. Федеральных законов от 29 декабря 2001 г. № 188-ФЗ, от 23 февраля 2013 г. № 11-ФЗ, от 02 июля 2013 г. № 162-ФЗ).

3.1. Работодатели обеспечивают полноту, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемой в системе в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (п. 3.1 введен Федеральным законом от 22 декабря 2014 г. № 425-ФЗ).

4. При приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель в пятидневный срок возвращает в службу занятости направление с указанием дня приема гражданина на работу. В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель делает в направлении службы занятости отметку о 61 дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу и возвращает направление гражданину.

5. Запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных

должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера). Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях (п. 6 введен Федеральным законом от 02 июля 2013 г. № 162-ФЗ).

Статья 26. Права работодателей.

1. Работодатель имеет право принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся к нему, на равных основаниях с гражданами, имеющими направление органов службы занятости.

2. Работодатели имеют право получать от органов службы занятости бесплатную информацию о положении на рынке труда. Указанная информация также может быть получена в электронной форме с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет», включая единый портал государственных и муниципальных услуг, либо через многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг. (п. 2 в ред. Федерального закона от 28 июля 2012 г. № 133-ФЗ).

3. Работодатель имеет право обжаловать действия органа службы занятости в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в установленном законом порядке.

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»²⁹

Статья 15. Обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур

Федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления (в сфере установленных полномочий), организации независимо от их организационно-правовых форм обеспечивают инвалидам (включая инвалидов, использующих кресла-коляски и собак-проводников):

1) условия для беспрепятственного доступа к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур (жилым, общественным и производственным зданиям, строениям и сооружениям, включая те, в которых расположены физкультурно-спортивные организации, организации культуры и другие организации), к местам отдыха и к предоставляемым в них услугам;

2) условия для беспрепятственного пользования железнодорожным, воздушным, водным транспортом, автомобильным транспортом и городским

²⁹ Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ (ред. От 11 июня 2021 г.) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изм., вступ. в силу с 26 сентября 2021 г.)

наземным электрическим транспортом в городском, пригородном, междугородном сообщении, средствами связи и информации (включая средства, обеспечивающие дублирование звуковыми сигналами световых сигналов светофоров и устройств, регулирующих движение пешеходов через транспортные коммуникации);

3) возможность самостоятельного передвижения по территории, на которой расположены объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктур, входа в такие объекты и выхода из них, посадки в транспортное средство и высадки из него, в том числе с использованием кресла-коляски;

4) сопровождение инвалидов, имеющих стойкие расстройства функции зрения и самостоятельного передвижения, и оказание им помощи на объектах социальной, инженерной и транспортной инфраструктур;

5) надлежащее размещение оборудования и носителей информации, необходимых для обеспечения беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и к услугам с учетом ограничений их жизнедеятельности;

6) дублирование необходимой для инвалидов звуковой и зрительной информации, а также надписей, знаков и иной текстовой и графической информации знаками, выполненными рельефно-точечным шрифтом Брайля, допуск сурдопереводчика и тифлосурдопереводчика;

7) допуск на объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктур собаки-проводника при наличии документа, подтверждающего ее специальное обучение и выдаваемого по форме и в порядке, которые определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социальной защиты населения;

8) оказание работниками организаций, предоставляющих услуги населению, помощи инвалидам в преодолении барьеров, мешающих получению ими услуг наравне с другими лицами. Порядок обеспечения условий доступности для инвалидов объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и предоставляемых услуг, а также оказания им при этом необходимой помощи устанавливается федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленных сферах деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социальной защиты населения, исходя из финансовых возможностей бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, организаций.

Федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, организациями,

предоставляющими услуги населению, в пределах установленных полномочий осуществляется инструктирование или обучение специалистов, работающих с инвалидами, по вопросам, связанным с обеспечением доступности для них объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

В случаях, если существующие объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктур невозможно полностью приспособить с учетом потребностей инвалидов, собственники этих объектов до их реконструкции или капитального ремонта должны принимать согласованные с одним из общественных объединений инвалидов, осуществляющих свою деятельность на территории поселения, муниципального района, городского округа, меры для обеспечения доступа инвалидов к месту предоставления услуги либо, когда это возможно, обеспечить предоставление необходимых услуг по месту жительства инвалида или в дистанционном режиме.

Планировка и застройка городов, других населенных пунктов, формирование жилых и рекреационных зон, разработка проектных решений на новое строительство и реконструкцию зданий, сооружений и их комплексов, а также разработка и производство транспортных средств общего пользования, средств связи и информации без приспособления указанных объектов для беспрепятственного доступа к ним инвалидов и использования их инвалидами не допускаются.

Государственные и муниципальные расходы на разработку и производство транспортных средств с учетом потребностей инвалидов, приспособление транспортных средств, средств связи и информации для беспрепятственного доступа к ним инвалидов и использования их инвалидами, обеспечение условий инвалидам для беспрепятственного доступа к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, ежегодно предусматриваемых на эти цели в бюджетах бюджетной системы Российской Федерации. Расходы на проведение указанных мероприятий, не относящиеся к государственным и муниципальным расходам, осуществляются за счет других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Организации, осуществляющие производство транспортных средств, а также организации, осуществляющие транспортное обслуживание населения (независимо от их организационно-правовых форм), обеспечивают оборудование указанных средств, вокзалов, аэропортов и других объектов транспортной инфраструктуры специальными приспособлениями и устройствами в целях обеспечения условий инвалидам для беспрепятственного пользования указанными средствами.

Инвалиды имеют внеочередное право в порядке, установленном Земельным кодексом Российской Федерации, на предоставление земельных

участков, находящихся в государственной или муниципальной собственности, для строительства гаражей вблизи места жительства инвалидов или на использование земель или земельных участков, находящихся в государственной или муниципальной собственности, для возведения гаражей, являющихся некапитальными сооружениями, либо стоянки технических или других средств передвижения инвалидов вблизи их места жительства без предоставления земельных участков и установления сервитута, публичного сервитута.

На всех парковках общего пользования, в том числе около объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур (жилых, общественных и производственных зданий, строений и сооружений, включая те, в которых расположены физкультурно-спортивные организации, организации культуры и другие организации), мест отдыха, выделяется не менее 10 процентов мест (но не менее одного места) для бесплатной парковки транспортных средств, управляемых инвалидами I, II групп, и транспортных средств, перевозящих таких инвалидов и (или) детей-инвалидов. На граждан из числа инвалидов III группы распространяются нормы настоящей части в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. На указанных транспортных средствах должен быть установлен опознавательный знак «Инвалид» и информация об этих транспортных средствах должна быть внесена в федеральный реестр инвалидов.

В целях реализации права на бесплатное использование мест для парковки транспортных средств сведения о транспортном средстве, управляемом инвалидом, или транспортном средстве, перевозящем инвалида и (или) ребенка-инвалида, размещаются в федеральном реестре инвалидов на основании заявления инвалида (его законного или уполномоченного представителя), поданного в установленном порядке в Пенсионный фонд Российской Федерации, в том числе с использованием федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» или через многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг (далее - заявление).

Оператор федерального реестра инвалидов обеспечивает, в том числе посредством информационного взаимодействия с информационными ресурсами федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, размещение в федеральном реестре инвалидов сведений о транспортном средстве, управляемом инвалидом, или транспортном средстве, перевозящем инвалида и (или) ребенка-инвалида, а также использование и предоставление этих сведений в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социальной защиты населения.

В федеральном реестре инвалидов размещаются сведения в отношении одного транспортного средства, управляемого инвалидом, или одного

транспортного средства, перевозящего инвалида и (или) ребенка-инвалида, при этом оператор обеспечивает возможность их изменения.

Места для парковки, указанные в части девятой настоящей статьи, не должны занимать иные транспортные средства, за исключением случаев, предусмотренных правилами дорожного движения.

Статья 16. Ответственность за уклонение от исполнения требований к созданию условий для беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур

Юридические и должностные лица за уклонение от исполнения предусмотренных настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами требований к созданию условий инвалидам для беспрепятственного доступа к объектам инженерной, транспортной и социальной инфраструктур, а также для беспрепятственного пользования железнодорожным, воздушным, водным, междугородным автомобильным транспортом и всеми видами городского и пригородного пассажирского транспорта, средствами связи и информации несут административную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статья 20. Обеспечение занятости инвалидов

Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

- 1) установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;
- 2) резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
- 3) стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
- 4) создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;
- 5) создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
- 6) организации обучения инвалидов новым профессиям.

Порядок проведения специальных мероприятий, указанных в части первой настоящей статьи, определяется органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Статья 21. Установление квоты для приема на работу инвалидов

Работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может

устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

Если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Статья 22. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов

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

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

Статья 23. Условия 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.

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.

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

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.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Статья 24. Права, обязанности и ответственность работодателей в обеспечении занятости инвалидов

Работодатели вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

- 1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;
- 2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;
- 3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Федеральный Закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией

Конвенции о правах инвалидов» от 1 декабря 2014г. №419-ФЗ [ссылка](#)
Статья 3.1. Недопустимость дискриминации по признаку инвалидности

В Российской Федерации не допускается дискриминация по признаку инвалидности. Для целей настоящего Федерального закона под дискриминацией по признаку инвалидности понимается любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области.

Статья 15. Обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур

Федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления (в сфере установленных полномочий), организации независимо от их организационно-правовых форм обеспечивают инвалидам (включая инвалидов, использующих кресла-коляски и собак-проводников):

- 1) условия для беспрепятственного доступа к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур (жилым, общественным и производственным зданиям, строениям и сооружениям, включая те,

в которых расположены физкультурно-спортивные организации, организации культуры и другие организации), к местам отдыха и к предоставляемым в них услугам;

2) условия для беспрепятственного пользования железнодорожным, воздушным, водным транспортом, автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом в городском, пригородном, междугородном сообщении, средствами связи и информации (включая средства, обеспечивающие дублирование звуковыми сигналами световых сигналов светофоров и устройств, регулирующих движение пешеходов через транспортные коммуникации);

3) возможность самостоятельного передвижения по территории, на которой расположены объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктур, входа в такие объекты и выхода из них, посадки в транспортное средство и высадки из него, в том числе с использованием кресла-коляски;

4) сопровождение инвалидов, имеющих стойкие расстройства функции зрения и самостоятельного передвижения, и оказание им помощи на объектах социальной, инженерной и транспортной инфраструктур;

5) надлежащее размещение оборудования и носителей информации, необходимых для обеспечения беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и к услугам с учетом ограничений их жизнедеятельности;

6) дублирование необходимой для инвалидов звуковой и зрительной информации, а также надписей, знаков и иной текстовой и графической информации знаками, выполненными рельефно-точечным шрифтом Брайля, допуск сурдопереводчика и тифлосурдопереводчика;

7) допуск на объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктур собаки-проводника при наличии документа, подтверждающего ее специальное обучение и выдаваемого по форме и в порядке, которые определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социальной защиты населения;

8) оказание работниками организаций, предоставляющих услуги населению, помощи инвалидам в преодолении барьеров, мешающих получению ими услуг наравне с другими лицами.

Порядок обеспечения условий доступности для инвалидов объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и предоставляемых услуг, а также оказания им при этом необходимой помощи устанавливается федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленных сферах деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной

политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социальной защиты населения, исходя из финансовых возможностей бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, организаций.

Федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, организациями, предоставляющими услуги населению, в пределах установленных полномочий осуществляется инструктирование или обучение специалистов, работающих с инвалидами, по вопросам, связанным с обеспечением доступности для них объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

В случаях, если существующие объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктур невозможно полностью приспособить с учетом потребностей инвалидов, собственники этих объектов до их реконструкции или капитального ремонта должны принимать согласованные с одним из общественных объединений инвалидов, осуществляющих свою деятельность на территории поселения, муниципального района, городского округа, меры для обеспечения доступа инвалидов к месту предоставления услуги либо, когда это возможно, обеспечить предоставление необходимых услуг по месту жительства инвалида или в дистанционном режиме.

Планировка и застройка городов, других населенных пунктов, формирование жилых и рекреационных зон, разработка проектных решений на новое строительство и реконструкцию зданий, сооружений и их комплексов, а также разработка и производство транспортных средств общего пользования, средств связи и информации без приспособления указанных объектов для беспрепятственного доступа к ним инвалидов и использования их инвалидами не допускаются.

Государственные и муниципальные расходы на разработку и производство транспортных средств с учетом потребностей инвалидов, приспособление транспортных средств, средств связи и информации для беспрепятственного доступа к ним инвалидов и использования их инвалидами, обеспечение условий инвалидам для беспрепятственного доступа к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, ежегодно предусматриваемых на эти цели в бюджетах бюджетной системы Российской Федерации. Расходы на проведение указанных мероприятий, не относящиеся к государственным и муниципальным расходам, осуществляются за счет других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Организации, осуществляющие производство транспортных средств, а также организации, осуществляющие транспортное обслуживание населения (независимо от их организационно-правовых форм), обеспечивают

оборудование указанных средств, вокзалов, аэропортов и других объектов транспортной инфраструктуры специальными приспособлениями и устройствами в целях обеспечения условий инвалидам для беспрепятственного пользования указанными средствами.

Места для строительства гаража или стоянки для технических и других средств передвижения предоставляются инвалидам вне очереди вблизи места жительства с учетом градостроительных норм.

На каждой стоянке (остановке) автотранспортных средств, в том числе около объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур (жилых, общественных и производственных зданий, строений и сооружений, включая те, в которых расположены физкультурно-спортивные организации, организации культуры и другие организации), мест отдыха, выделяется не менее 10 процентов мест (но не менее одного места) для парковки специальных автотранспортных средств инвалидов. Указанные места для парковки не должны занимать иные транспортные средства. Инвалиды пользуются местами для парковки специальных автотранспортных средств бесплатно.

Список литературы

Нормативно-правовые акты и документы

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 ноября 2013 г. № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности».
2. Санитарные правила СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда» (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 2 декабря 2020 года № 40).
3. ГОСТ Р 51645-2017 «Рабочее место для инвалида по зрению типовое специальное компьютерное».
4. ГОСТ Р 52872-2019 «Интернет-ресурсы и другая информация, представленная в электронно-цифровой форме. Приложения для стационарных и мобильных устройств, иные пользовательские интерфейсы. Требования доступности для людей с инвалидностью и других лиц с ограничениями жизнедеятельности».
5. ГОСТ Р 57958-2017 «Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности».
6. Постановление главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 2 декабря 2020 г. № 40 «Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»».

7. ГОСТ Р 52874-2007 «Рабочее место для инвалидов по зрению специальное. Порядок разработки и сопровождения» (ГОСТ Р 52874-2007 отменяется с 01 апреля 2022 г. Заменен ГОСТ Р 52874-2021 (приказ Росстандарта от 06 июля 2021 г. № 625-ст, ИУС 9-2021).
8. ГОСТ Р 52873-2017 «Синтезаторы речи специальных компьютерных рабочих мест для инвалидов по зрению. Технические требования» (ГОСТ Р 52873-2017 отменяется с 01 апреля 2022. Заменен ГОСТ Р 52873-2021 (приказ Росстандарта от 25 августа 2021 г. № 820-ст).
9. ГОСТ Р 51646-2000 «Средства телефонной связи реабилитационные для инвалидов по слуху или зрению. Классификация. Основные параметры».
10. ГОСТ Р 53873-2010 «Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов» (ГОСТ Р 53873-2010 отменяется с 01 декабря 2021 г. Заменен ГОСТ Р 53873-2021 (приказ Росстандарта от 21 апреля 2021 г. № 246-ст, ИУС 7-2021).
11. Консультант плюс: законодательство РФ кодексы и законы в последней редакции. Официальный сайт. URL: <http://www.consultant.ru/> - Дата обращения 21 августа 2021 г.

Литература

- Алексеевских Д.Ю., Бикбулатова А.А., Крутицкая Е.В., Макеева Д.Р., Нуртдинова З.Н., Паленной В.А., Степанов С.И., Шмилович А.Л. Методические рекомендации по развитию сети волонтерских центров инклюзивного добровольчества / Под ред. Л.И. Быстровой, Л.В. Галихановой, Е.В. Крутицкой. - М.: Издательство РГСУ, 2018.
12. Дымочка М.А., Андреева О.С. Сборник по трудоустройству инвалидов, сформированный на основе успешно реализованных региональных практик и мероприятий, в том числе осуществляемых социально ориентированными некоммерческими организациями // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное учреждение Федеральное бюро медико-социальной экспертизы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 2018 г.
 13. Зайцева Т.В., Холуторных О.Н. Трудоустройство инвалидов в РФ, или Что делать с равными правами человека на труд// Электронный ресурс <https://cyberleninka.ru/article/n/trudoustroystvo-invalidov-v-rf-ili-chto-delat-s-ravnymi-pravami-cheloveka-na-trud> [Дата обращения – 14.08.2021]
 14. Макеева Д.Р., Хетагурова В.Ш., Новиков Р.А. Методические рекомендации по организации оказания услуг предприятиями, организациями и учреждениями в целях обеспечения доступности этих услуг для инвалидов. Под ред. Бикбулатовой А.А. //РГСУ, Москва, 2018 г.
 15. Мелина Е.В., Прусс Н.М. Методические рекомендации для работодателей, принимающих на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. Казань, 2017
 16. Методические рекомендации для работодателей по осуществлению сопровождения при содействии занятости инвалидов. [Электронный ресурс]: