

## **Методические рекомендации для работодателей по осуществлению сопровождения при содействии занятости инвалидов**

Настоящие рекомендации разработаны для руководителей предприятий и организаций (далее – работодатели) и направлены на обеспечение полноты, качества предоставления и равной доступности государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов (далее – государственная услуга).

### **1. Нормативная правовая основа предоставления государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов**

1. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
2. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
3. Закон Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;
4. Трудовой Кодекс Российской Федерации;
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций ограничений жизнедеятельности»;
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»;
7. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.12.2015 № 1024н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы»;
8. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.02.2018 № 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»;
9. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 03.08.2018 № 518н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов»;
10. Приказ Росстандарта от 17.09.2010 № 253-ст «Об утверждении национального стандарта»;

11. Приказ Минстроя Российской Федерации от 14.11.2016 № 798/пр «СП 59.13330.2016. Свод правил. Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения. Актуализированная редакция СНиП 35-01-2001»;

12. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 № 30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09»;

13. Постановление Администрации Алтайского края от 30.12.2011 № 792 «О реализации в Алтайском крае полномочий в области содействия занятости населения»;

14. Постановление Администрации Алтайского края от 22.10.2014 № 492 «Об утверждении государственной программы Алтайского края «Содействие занятости населения Алтайского края» на 2015 – 2020 годы»;

15. Приказ управления Алтайского края по труду и занятости населения от 13.05.2013 № 10-01/96 «Об утверждении Порядка установления квоты приема на работу инвалидов на территории Алтайского края»;

16. Приказ управления Алтайского края по труду и занятости населения от 03.07.2013 № 10-01/142 «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги «Содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников»;

17. Приказ Главного управления Алтайского края по труду и социальной защите от 18.11.2015 № 458 «Об утверждении порядка проведения специальных мероприятий для предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости»;

18. Приказ Министерства труда и социальной защиты Алтайского края от 05.12.2018 № 391 «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги «Организация сопровождения при содействии занятости инвалидов»;

19. Методическое пособие по предоставлению государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов (письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.08.2018 № 13-6/10/В-6463).

## **2. Общие положения**

Под сопровождением при содействии занятости инвалида понимается оказание индивидуальной помощи незанятому инвалиду при его трудоустройстве, создание условий для осуществления им трудовой деятельности и ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте, а также формирование пути его передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя.

Индивидуальная помощь (сопровождение) предоставляется незанятым инвалидам со значительными ограничениями жизнедеятельности (имеющим

I-II группы инвалидности), в том числе впервые трудоустраиваемым, нуждающимся в поддержке других лиц (кураторов, наставников).

### **3. Порядок взаимодействия центров занятости населения (далее – ЦЗН) с работодателями по предоставлению государственной услуги**

Государственная услуга предоставляется ЦЗН на основании заявления инвалида об осуществлении в отношении него сопровождения при содействии его занятости.

Заявление подается инвалидом в ЦЗН по месту его жительства (пребывания).

Решение о предоставлении инвалиду государственной услуги принимается ЦЗН с учетом сведений об инвалиде, содержащихся в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида (далее – ИПРА) (об имеющихся у него ограничениях жизнедеятельности, о показанных или противопоказанных видах трудовой деятельности, рекомендуемых условиях труда), и рекомендации учреждения медико-социальной экспертизы (далее – МСЭ) о нуждаемости инвалида в сопровождении при содействии занятости, выданной по результатам анализа характера и условий труда в предлагаемых инвалиду вакансиях.

#### **3.1. Алгоритм действий**

1. Специалист ЦЗН осуществляет подбор инвалиду подходящей работы в соответствии с рекомендациями ИПРА, исходя из заявленных работодателем сведений о свободных рабочих местах и вакантных должностях, согласовывает с инвалидом подобранный вариант.

2. При согласии инвалида специалист ЦЗН согласовывает его кандидатуру с **работодателем**, знакомит инвалида с информацией работодателя об условиях трудовой деятельности на подобранном рабочем месте.

3. Специалист ЦЗН уточняет в МСЭ соответствие предлагаемой инвалиду вакансии рекомендациям о доступных и противопоказанных видах труда и сведения о нуждаемости инвалида в сопровождении при содействии занятости.

4. После положительного согласования с МСЭ специалист ЦЗН выдает инвалиду направление на работу.

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

*При общении с инвалидом (как специалисту ЦЗН, так и работодателю при трудоустройстве и адаптации на рабочем месте) в целях повышения трудовой мотивации следует доносить до него важные мотивы трудовой занятости:*

– улучшение материального положения;

- возможность общения с коллегами по работе, ощущение принадлежности к трудовому коллективу;
- возможность самореализации, получение удовольствия от труда;
- ощущение своей полезности другим людям;
- изменение социального статуса человека с инвалидностью – получение оснований для социального признания, самоуважения;
- возможность карьерного роста;
- возможность расширения круга общения и создания семьи;
- возможность разнообразить жизнь, сделать ее содержательной, наполненной смыслом.

#### **4. Сопровождение инвалида работодателем**

##### **4.1. Особенности организации сопровождения при содействии занятости инвалидов, обусловленной основным ограничением жизнедеятельности**

*Инвалиды с интеллектуальными нарушениями* нуждаются в оказании помощи на всех этапах трудоустройства и адаптации на рабочем месте: при оформлении документов в службе занятости и при трудоустройстве; ведении переговоров с работодателем; в решении возникающих на рабочем месте проблем (с работодателем, с руководством, с коллегами и пр.), при освоении трудовых функций, а также формировании и освоении маршрута.

*Инвалидам с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата* необходимы юридическая помощь, консультации по правовым вопросам трудоустройства; оказание содействия в оборудовании рабочего места (обеспечения особой пространственной и временной организации среды, обеспечения безбарьерной архитектурно-пространственной среды); разработка маршрута передвижения к месту работы и с работы; создание специальных условий труда, заключающихся, прежде всего, в адаптации графика работы и служебных обязанностей под индивидуальные возможности инвалида.

При работе *с инвалидами, имеющими нарушения функций зрения*, необходимо организовать оказание помощи в доступной для них форме при оформлении документов при трудоустройстве, при проведении переговоров с работодателем (при участии тифлопереводчика), а также помощи в оборудовании рабочего места, в ориентировке по территории организации и ознакомлении с посещаемыми местами (кабинет начальника, места совещаний, туалет, столовая), в организации наставничества. Следует учитывать, что инвалиды с такими ограничениями нуждаются в психологической поддержке при разрешении личностных проблем, возникающих в процессе формирования трудовой мотивации, трудоустройства и трудовой деятельности (проблемы общения, кризисные ситуации и т.д.).

*Инвалидам с нарушением слуха* необходимо организовать помощь в доступной для них форме (сурдоперевод или общение в письменной форме), при оформлении документов, при проведении переговоров с работодателем.

лями, по созданию условий труда для них. Такие инвалиды также нуждаются в психологической поддержке при разрешении личностных проблем, возникающих в процессе формирования трудовой мотивации, трудоустройства и трудовой деятельности (проблемы общения, кризисные ситуации и т.д.).

#### **4.2. Формирование с учетом потребности инвалида пути передвижения по территории работодателя**

Маршрут работнику-инвалиду следует проложить так, чтобы ему было удобно, быстро и безопасно (без потенциальной угрозы нанесения вреда здоровью) добираться до своего рабочего места, чтобы для него были доступны при этом санитарно-технические помещения, места приема пищи и т.п.

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

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

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

#### **4.3. Обеспечение для инвалида доступа в необходимые помещения**

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

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

– 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 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.

В рамках государственной программы Алтайского края «Содействие занятости населения Алтайского края» на 2015 – 2020 годы, подпрограмма «Сопровождение инвалидов молодого возраста» (постановление Администрации Алтайского края от 22.10.2014 № 492) предусмотрено **возмещение затрат работодателю на создание инфраструктуры**, обеспечивающей доступность рабочего места для инвалидов молодого возраста (Приложение 2).

Порядок финансирования мероприятий, направленных на содействие занятости инвалидов, утвержден постановлением Администрации Алтайского края от 30.12.2011 № 792 «О реализации в Алтайском крае полномочий в области содействия занятости населения». Возмещение затрат производится **в размере до 100,0 тыс. рублей на одно рабочее место.**

Создание инфраструктуры, обеспечивающей доступность рабочего места для инвалида молодого возраста, включает в себя:

обустройство прилегающей к организации территории для безопасного передвижения инвалидов (оборудование специальных мест парковки для инвалидов, размещение тактильных указателей, табличек и др.);

обустройство производственных и непроизводственных помещений, включая помещения социально-бытового назначения, места целевого посещения (бытовые и санитарно-гигиенические помещения, столовые, буфеты или комнаты приема пищи), для беспрепятственного перемещения инвалидов внутри зданий и сооружений (установка пандусов на входе, подъемников для лестничных маршей, необходимого освещения, расширение дверных проемов, переоборудование санитарно-бытовых помещений и др.);

устранение или преобразование элементов производственной среды, которые могут являться барьерами на пути передвижения инвалидов к рабочим местам;

оборудование мест целевого посещения в соответствии с потребностями инвалидов с различными нарушениями функций организма.

Принимать участие в программе могут только работодатели реального сектора экономики.

Решение о возмещении затрат работодателю принимается рабочей группой на основании рассмотрения заявок работодателей.

#### 4.4. Оборудование (оснащение) для инвалида рабочего места (Приложения 2, 3)

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

Для принятия решения о необходимости (или отсутствии необходимости) оборудования (оснащения) для инвалида конкретного рабочего места *определяется степень (с 1 по 3) способности гражданина к выполнению трудовой деятельности.*

Данные сведения содержатся в соответствующем разделе ИПРА инвалида:

- в *ИПРА инвалида, выданной в период с 01.01.2016 до 12.08.2017*
- в пункте «16. Показания к проведению реабилитационных или абилитационных мероприятий» раздела «Общие данные об инвалиде»;
- в *ИПРА инвалида, выданной в период с 12.08.2017 до 01.01.2019*
- в пункте «21. Показания для проведения реабилитационных или абилитационных мероприятий» раздела «Общие данные»;
- в *ИПРА инвалида, выданной после 01.01.2019* – аналогично предыдущей форме ИПРА инвалида, в пункте «21. Показания для проведения реабилитационных или абилитационных мероприятий» раздела «Общие данные».

В соответствии с Классификациями и критериями, используемыми при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы (приказ Минтруда России от 17.12.2015 № 1024н), 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 Минтруда России от 01.02.2018 № 46) *рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалидов (т.е. по созданию специальных условий труда) предоставляются, как правило, следующим категориям инвалидов, имеющим выраженные и значительно выраженные стойкие нарушения функций организма и ограничение способности к трудовой деятельности 2 или 3 степени (инвалидам по слуху – имеющим умеренные нарушения функций организма и ограничение способности к трудовой деятельности 1 степени):*

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

Кроме того, используются следующие сведения из соответствующих разделов ИПРА:

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

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

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

Если указанный выше раздел ИПРА инвалида заполнен, то данное оснащение (оборудование) рабочего места возможно потребуется. Далее необходимо сопоставить данные рекомендации из ИПРА инвалида с условиями труда на конкретном рабочем месте, на которое трудоустраивается инвалид.

При принятии решения по оснащению (оборудованию) рабочего места дополнительно можно использовать приказ Минтруда России от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» и Санитарные правила СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов» (постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 № 30), раздел «6. Специальные требования к организации труда инвалидов с поражением отдельных функций и систем организма».

#### **4.5. Оказание помощи инвалиду в организации труда при работе на дому или дистанционной работе**

При создании рабочих мест на дому следует учитывать, что организация в надомных условиях трудовых процессов допускается только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия, а также практические навыки либо могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ.

Особенности регулирования труда надомников и дистанционных работников регламентированы Трудовым кодексом Российской Федерации (главы 49, 49.1) (Приложение 4).

#### **4.6. Определение особенностей режима рабочего времени и времени отдыха инвалида (Приложение 5)**

#### **4.7. Организация предоставления инвалиду (при необходимости) помощи наставника**

В соответствии с п. 7 ст. 13.1 Закона о занятости работодателем из числа работников и с их согласия могут быть определены наставники, которые в целях осуществления сопровождения при содействии занятости инвалида:

- содействуют ему в освоении трудовых обязанностей;
- вносят работодателю предложения по вопросам, связанным с созданием инвалиду условий для доступа к рабочему месту и с дополнительным оборудованием (оснащением) его рабочего места.

При содействии инвалиду в освоении трудовых обязанностей наставник:

- разъясняет обязанности инвалида, вытекающие из технологической документации, инструкции по охране труда, должностной инструкции (при ее наличии);
- консультирует инвалида по освоению практических навыков исполнения трудовых обязанностей.

Кроме того, наставник способствует формированию толерантного отношения к инвалиду со стороны других взаимодействующих с ним работников.

#### **Информация о необходимости наставничества, содержащаяся в ИПРА**

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

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

- *в ИПРА инвалида, выданной в период с 12.08.2017 до 01.01.2019* – напрямую это не прописано, однако, о необходимости наставника могут свидетельствовать отметки «нуждается» в пункте «Социально-психологическая адаптация» и (или) «Социально-производственная адаптация» в разделе «Рекомендации по производственной адаптации»; также о необходимости наставника можно судить на основании степени ограничения (1, 2, 3) способности к трудовой деятельности, содержащейся в пункте «21. Показания для

проведения реабилитационных или абилитационных мероприятий» раздела «Общие данные»;

– в *ИПРА инвалида, выданной после 01.01.2019* – аналогично предыдущей форме ИПРА инвалида о необходимости наставника можно судить на основании степени ограничения (1, 2, 3) способности к трудовой деятельности, содержащейся в пункте «21. Показания для проведения реабилитационных или абилитационных мероприятий» раздела «Общие данные».

В соответствии с п.п. ж п. 5 раздела «III. Классификации основных категорий жизнедеятельности человека и степени выраженности ограничений этих категорий» Классификаций и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы (приказ Минтруда России от 17.12.2015 № 1024н), это требуется при ограничении способности к трудовой деятельности 2 степени (в отдельных случаях) и 3 степени (во всех случаях).

**При назначении наставника работодатель принимает приказ о возложении на работника функции наставничества** трудоустроенного инвалида (на определенный период) с указанием размера оплаты за наставничество, а также **дополнительное соглашение к трудовому договору** наставника о возложении на него обязанностей по наставничеству.

Разрабатывается **план работы наставника**, в котором можно предусмотреть, что наставник оказывает сопровождаемому инвалиду помощь при:

- ознакомлении с правилами внутреннего трудового распорядка и техники безопасности;
- ознакомлении инвалида с особенностями работы в организации;
- оказании помощи в осуществлении типовых должностных обязанностей;
- проведении проверки выполнения заданий, поручений, качества выполняемой им работы;
- оказании помощи по взаимодействию с коллегами, руководством организации.

В рамках государственной программы Алтайского края «Содействие занятости населения Алтайского края» на 2015 – 2020 годы (подпрограмма «Сопровождение инвалидов молодого возраста») предусмотрена **организация наставничества инвалидов молодого возраста с возмещением затрат работодателю на оплату труда наставника** (Приложение 2).

Размер предоставляемого за один месяц возмещения затрат на организацию наставничества одного трудоустроенного инвалида молодого возраста равен объему средств, необходимых для оплаты труда наставника инвалида молодого возраста, но не превышает половины установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

Период предоставления возмещения затрат на организацию наставничества одного трудоустроенного инвалида молодого возраста не превышает пяти месяцев.

За одним трудоустроенным инвалидом молодого возраста закрепляется один наставник.

#### **4.8. Мониторинг трудоустройства и закрепляемости инвалидов на рабочих местах**

В соответствии с п. 1 ст. 24.1 Закона о занятости при осуществлении содействия занятости инвалидов **органами службы занятости совместно с работодателями** обеспечиваются:

- 1) индивидуальный подход;
- 2) мониторинг трудоустройства и **закрепляемости** инвалидов на рабочих местах, *оборудованных (оснащенных)* для работы инвалидов.