

Приложение

УТВЕРЖДЕНЫ
распоряжением губернатора
Костромской области
от «___» _____ 2025 г. № _____

РЕКОМЕНДАЦИИ

для руководителей, кадровых и иных служб предприятий, направленные на организацию адаптационных процессов для участников специальной военной операции, имеющих инвалидность

I. Трудовая адаптация

1. Участники специальной военной операции, имеющие инвалидность (далее – участники СВО, имеющие инвалидность), могут испытывать трудности в социальной адаптации к условиям гражданской жизни. Гражданам данной категории зачастую тяжело менять сферу деятельности с военной службы на гражданскую. Работодателям, принявшим на работу участников СВО, имеющих инвалидность, особое внимание необходимо уделить их трудовой и социальной адаптации в трудовых коллективах.

2. Профессиональная адаптация представляет собой комплексную систему действий, направленную на формирование условий для успешного приспособления человека к новым для него условиям труда. Каждый человек испытывает стресс при смене работы. Как правило, на привыкание к новому месту требуется от одного до четырех месяцев.

Знакомство с организацией.

Пояснить специфику деятельности предприятия и должностных обязанностей будущего работника уже на этапе собеседования. На этом этапе происходит знакомство нового сотрудника с организацией.

Знакомство с сотрудниками.

Организовать знакомство сотрудников предприятия с новым работником. Этот момент важен, так как в ходе работы у него будут возникать вопросы и ему будет комфортней обращаться к людям, которым его представили.

Экскурсия.

Провести экскурсию по структурным подразделениям предприятия, его территории, познакомить с историей предприятия, сотрудниками, корпоративной культурой.

Наставничество.

На первое время определить наставника для нового работника, который будет оказывать индивидуальную помощь в процессе освоения и выполнения им трудовых функций, включая его взаимодействие с работодателем и трудовым коллективом.

Этапность нагрузки.

Поэтапно увеличивать нагрузку на нового работника, чтобы исключить ошибки или брак.

Корпоративная среда.

Включать новых работников в организацию мероприятий, в том числе выездных семейных, с участием коллектива предприятия.

Дополнительные меры к адаптации:

оборудовать в музеях, цехах, аллеях стенды, посвященные работникам, отличившимся в ходе специальной военной операции;

в ходе праздничных и юбилейных дат предприятий, а также в дни рождения участников специальной военной операции организовать их чествование и поощрение;

организовать внеплановые ежегодные медицинские осмотры работников, принимавших участие в специальной военной операции;

в случае необходимости повышения квалификации или переобучения перед трудоустройством провести дополнительное обучение.

Только комплексный подход к профессиональной адаптации ведет к успешному закреплению новых работников на рабочих местах.

II. Производственная адаптация

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

4. На предприятиях необходимо применять специальную технологию приема на работу участников СВО, имеющих инвалидность:

1) назначить лицо, ответственное за подбор кадров, охрану труда, реабилитацию инвалидов, имеющее опыт работы с инвалидами, знающее технологию производства и оборудование;

2) каждый инвалид, желающий трудоустроиться, проходит собеседование¹;

3) при личной беседе корректно и осторожно узнаются проблемы со здоровьем у желающего трудоустроиться на предприятие: какие побочные

¹ Заочно консультации по рабочим или вакантным местам не даются, только после ознакомления с индивидуальной программой реабилитации и абилитации, другими документами гражданина.

заболевания имеются, какое бюро выдало заключение МСЭ, есть ли психические расстройства, эпилепсия, диабет, инсулинозависимость, давление и др.; степень выраженности стойких нарушений функций организма, степень ограничения (1, 2, 3) основных категорий жизнедеятельности (способности к трудовой деятельности, передвижению, ориентации и др.);

4) уточняются моторика рук, двигательные функции и т.п.;

5) заполняется «Анкета желающего трудоустроиться на предприятие», письменно подтверждается добровольное согласие на передачу, обработку и проверку персональных данных;

6) создается «банк» данных претендентов на трудоустройство, и, если появляются вакантные рабочие места, лицо, ответственное за подбор кадров, по телефону приглашает еще раз лично прийти на предприятие;

7) при повторном визите происходит знакомство с руководством цеха, отдела, службы, а также с оборудованием и должностными обязанностями. Если все устраивает: условия труда, заработная плата, физические возможности инвалида и нет противоречий с индивидуальной программой реабилитации и абилитации, инвалиду выдается направление на прохождение предварительного медицинского осмотра;

8) если по итогам медицинского осмотра инвалид допущен к работе по данной профессии, с ним оформляется трудовой договор. Проводится вводный инструктаж, назначаются время и наставник для обучения и стажировки на рабочем месте. По окончании обучения проводится квалификационный экзамен по проверке знаний и навыков. В случае успешного прохождения экзамена работник допускается к самостоятельной работе;

9) если требуется дополнительное время для реабилитации, приобретения навыков и опыта, срок стажировки увеличивается на определенное комиссией время. Назначаются повторные экзамены;

10) во время стажировки выявляются проблемы (технические, психологические), с которыми может столкнуться инвалид и которые вызывают затруднение в процессе производственной адаптации (выполнение трудовых функций, выстраивание взаимоотношений в коллективе). В этом случае проводятся мероприятия, направленные на создание комфортных условий труда с учетом индивидуальных особенностей работника-инвалида: подбирается либо изготавливается дополнительная оснастка, корректируется технологический процесс (при возможности), организуется рабочее пространство. При необходимости проводятся беседы с коллективом и работником, направленные на установление доброжелательных отношений, преодоление психологических барьеров;

11) оснащение специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов осуществляется работодателем индивидуально для конкретного

инвалида, группы инвалидов, имеющих одностипные нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности;

12) оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов не должно мешать выполнению трудовых функций других работников.

5. Особое внимание уделяется сохранению в коллективе доброжелательного микроклимата, основанного на взаимоуважении и взаимопомощи.

Специалисты кадровой службы предприятия:

1) проводят обучение, инструктажи, собеседования со всеми работниками предприятия о правилах и нормах поведения в коллективе;

2) учат, как правильно себя вести с коллегами, имеющими инвалидность, оказывать им помощь, чтобы инвалиды лучше адаптировались в коллективе;

3) рассказывают правила общения с незрячими, основанные на доброжелательности и взаимоуважении.

III. Требования к оборудованию специальных рабочих мест

6. Требования к оборудованию специальных рабочих мест в каждом случае индивидуальны, применяются в зависимости от характера нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности конкретного инвалида, а также с учетом профессии (должности), характера труда, выполняемых инвалидом трудовых функций.

7. Рабочие места на предприятии организованы в соответствии со следующими требованиями:

1) для инвалидов по зрению:

оснащение специального рабочего места тифлотехническими ориентирами и устройствами с возможностью использования контрастных ориентиров на лестничных маршах, дверях, крупного рельефно-линейного шрифта и шрифта Брайля, специальными бордюрами и ограждениями, обеспечивающими беспрепятственное нахождение инвалидом по зрению своего рабочего места и выполнение трудовых функций;

специалисты предприятия неоднократно проходят вместе с инвалидами территорию предприятия, производственные участки, бытовые помещения;

2) для инвалидов по слуху – оснащение специального рабочего места звукоусиливающей аппаратурой, а также световой сигнализацией;

3) для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата:

оснащение специального рабочего места оборудованием, обеспечивающим максимально удобное для инвалида расположение элементов, составляющих рабочее место. Для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках, на предприятии могут быть

изменены по высоте пульта управления станками, чтобы инвалид на коляске смог подъехать и управлять оборудованием;

организация отдельного участка для работы инвалидов-колясочников²;

организация транспортного обслуживания инвалидов при доставке на производство, а также участков надомного труда инвалидов.

² Требования: первый этаж, дверные проемы не менее 900 мм, пандусы, поручни, бытовые помещения и сантехническое оборудование, комната приема пищи, запасной выход, автоматическое открывание дверей.