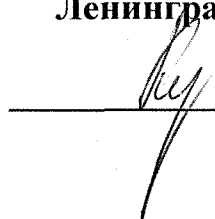


УТВЕРЖДЕНО
председателем комитета по
труду и занятости населения
Ленинградской области


Ю.В. Косаревой

РУКОВОДСТВО
для работодателей по вопросам соблюдения обязательных требований
для приема на работу инвалидов в пределах установленной квоты
(по состоянию на 12.01.2026)

I. Правовые основы регулирования квоты
для приема на работу инвалидов и общие условия ее выполнения

Частью 1 статьи 37 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 565-ФЗ) установлено, что инвалидам предоставляются меры государственной поддержки в сфере занятости населения путем осуществления специальных мероприятий.

Одной из вышеуказанных мер является установление в организациях независимо от организационно-правовых форм квоты для приема на работу инвалидов и количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Так, частью 1 статьи 38 Федерального закона № 565-ФЗ закреплено, что работодателям, у которых численность работников превышает 35 человек, нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников.

Размер квоты для приема на работу инвалидов на территории Ленинградской области определен областным законом Ленинградской области от 15.10.2003 № 74-оз «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Ленинградской области».

С 1 марта 2025 года размер устанавливаемой работодателям квоты для приема на работу инвалидов для работодателей с численностью работников свыше 35 человек – единый и составляет 2 процента.

Правила выполнения квоты для приема на работу инвалидов регулируются:

- Федеральным законом № 565-ФЗ;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов», утверждающим Правила выполнения работодателем квоты для приема на работу

инвалидов (далее – Правила выполнения квоты) и Правила заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов.

Согласно пункту 2 Правил выполнения квоты численность работников, которые должны быть трудоустроены в целях исполнения квоты, рассчитывается работодателем ежеквартально, до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал без учета работников представительств и филиалов работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации, а также численности работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

При расчете численности работников для приема на работу инвалидов округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения. В случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

В соответствии с частью 4 статьи 38 Федерального закона № 565-ФЗ представителям и филиалам работодателя устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территориях которых они расположены, исходя из среднесписочной численности работников таких представительств и филиалов работодателя за предыдущий квартал.

При этом, необходимо отметить, что с 1 марта 2026 года кроме работников представительств и филиалов работодателя будут учитываться и работники иных обособленных структурных подразделений работодателя (Федеральный закон от 28.11.2025 № 445-ФЗ).

Вместе с тем, частью 9 статьи 38 Федерального закона № 565-ФЗ закреплена возможность освобождения работодателей от выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Так, в соответствии с пунктом 4 Правил выполнения квоты работодатель освобождается от выполнения установленной квоты:

а) в случае если работодатели являются общественными объединениями инвалидов и образованными ими организациями, в том числе хозяйственными товариществами и обществами, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов;

б) при признании работодателя несостоятельным (банкротом) и открытии конкурсного производства;

в) при уменьшении численности работников до числа работников, при котором квота не устанавливается;

г) при отсутствии на учете в государственных учреждениях службы занятости безработных инвалидов, инвалидов, зарегистрированных в качестве ищущих работу соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакансиям, заявленным работодателем, либо при отсутствии в субъекте Российской Федерации,

где находится работодатель, иных организаций или индивидуальных предпринимателей, готовых заключить соглашение.

Примечание: Для реализации права на освобождение от выполнения квоты по пункту «г» части 9 статьи 38 Федерального закона № 565-ФЗ работодатель должен иметь уведомление (справку) от филиала Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Ленинградской области» (далее – ГКУ ЦЗН ЛО) об отсутствии состоящих на учете в ГКУ ЦЗН ЛО безработных инвалидов, инвалидов зарегистрированных в качестве ищущих работу, соответствующих профессиональным квалификационным требованиям для данного работодателя и об отсутствии возможности заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов в данном квартале (выдаваемое(ую) в произвольной форме).

В связи с чем, работодателю необходимо обратиться в ГКУ ЦЗН ЛО в целях оказания ему услуги по подбору необходимых работников, а также использовать размещенную ГКУ ЦЗН ЛО в открытых источниках информацию об организациях, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, и индивидуальных предпринимателях, согласных на трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением.

Согласно части 6 статьи 38 Федерального закона № 565-ФЗ выполнение работодателем установленной квоты для приема на работу инвалидов обеспечивается в соответствии с порядком, установленным Правительством Российской Федерации – Правилами выполнения квоты.

В соответствии с пунктом 3 Правил выполнения квоты, выполнение работодателем установленной квоты для приема на работу инвалидов обеспечивается в случаях наличия:

а) заключенного трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя.

Исполнение квоты считается кратным 2 рабочим местам для трудоустройства инвалидов при трудоустройстве: одного инвалида I группы или одного инвалида из числа ветеранов боевых действий, указанных в подпунктах 1, 1.1, 2.2 - 2.5 пункта 1 статьи 3 Федерального закона «О ветеранах» и принимавших участие в специальной военной операции;

б) заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившей соглашение о трудоустройстве инвалида (далее – соглашение) с работодателем, которому установлена квота;

в) заключенного трудового договора между инвалидом и индивидуальным предпринимателем, заключившим соглашение;

г) договора возмездного оказания услуг или иного договора с организацией, обеспечивающей для группы организаций выполнение квоты посредством

заключения соглашения с иной организацией или индивидуальным предпринимателем, заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией, индивидуальным предпринимателем.

Таким образом, согласно вышеуказанным нормам права в случае отсутствия возможности трудоустройства инвалида в счет выполнения квоты у себя, в рамках договорных отношений с другим работодателем можно выполнить обязанность по исполнению квоты при их занятости в любой другой организации путем заключения соответствующего соглашения.

Трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением осуществляется на территории субъекта Российской Федерации, законодательством которого установлена квота по месту нахождения заказчика (его представительства, филиала, а с 1 марта 2026 года – в том числе - иного обособленного структурного подразделения).

Также необходимо отметить, что законодатель не ограничил максимальное количество инвалидов, которое может принять в счет вашей квоты сторонняя организация. Таким образом, квота может быть выполнена полностью за счет штата другой организации в рамках заключенного с ней соглашения.

При этом выполнение квоты за счет другого работодателя не снимает обязанности по предоставлению ежемесячного отчета о выполнении квоты в службу занятости населения.

Так, пунктом 7 части 1 статьи 53 Федерального закона № 565-ФЗ установлена обязанность работодателей по информированию государственной службы занятости о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Порядок информирования определен статьей 53 Федерального закона № 565-ФЗ, а именно информирование осуществляется:

- посредством размещения информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее – единая цифровая платформа) или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации.

- ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным. Работодатели обеспечивают полноту, достоверность и актуальность представляемой информации в соответствии с частью 10 статьи 53 Федерального закона № 565-ФЗ.

Приказом Минтруда России от 16.04.2024 № 195н «Об утверждении форм предоставления работодателям обязательной информации, предусмотренной частью 1 статьи 53 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», в государственную службу занятости» (далее – Приказ № 195н) утверждены формы предоставления вышеназванной информации.

Кроме того, в рамках предоставленных Федеральным законом № 565-ФЗ полномочий постановлением Правительства Ленинградской области от 26.06.2006 № 195 «О создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов» и Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов

в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 181-ФЗ) определено минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, которые должны быть созданы (выделены) работодателями в рамках установленной квоты для трудоустройства инвалидов:

Установленная квота для приема на работу инвалидов (ед.)	Количество специальных рабочих мест для инвалидов (ед.)
От 3 до 6	1
От 7 до 10	2
От 11 до 15	3
От 16 до 21	4
От 22 до 27	5
От 28 до 33	6
От 34 до 39	7
От 40 до 45	8
Свыше 45	9

Так, в соответствии с частью 1 статьи 39 Федерального закона № 565-ФЗ 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 занятости населения.

Напомним, что за неисполнение работодателем обязанности по выполнению квоты для приема на работу инвалидов, за исключением случаев освобождения работодателя от выполнения установленной квоты, либо отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты предусмотрена ответственность по части 1 статьи 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях». Такие нарушения повлекут наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до

тридцати тысяч рублей; на индивидуальных предпринимателей - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

II. Алгоритм действий работодателей по соблюдению установленной квоты для трудоустройства инвалидов

Резюмируя содержание первого раздела алгоритм действий работодателей следующий:

1. Работодатель определяет численность работников, включая работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, работников филиалов (представительств), расположенных на территории субъекта РФ, в котором необходимо соблюдать квоту (то есть на территории Ленинградской области) и устанавливает необходимость выполнения квоты для приема на работу инвалида.

Работодателям, численность работников которых, составляет более 35 человек следует исполнять обязанность по соблюдению квоты для трудоустройства инвалидов.

2. Работодатель рассчитывает количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов (фактическую квоту для приема инвалидов), в том числе специальных рабочих мест, в счет установленной квоты.

Данный показатель рассчитывается работодателем ежеквартально исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал. Расчет оформляется путем ежеквартального переиздания правового акта и распространяется на весь квартал.

Расчет квоты производится	Для расчета квоты берется среднесписочная численность в течение	Рассчитанная квоты соблюдается в течение	Отчет подается до 10 числа месяца, следующего за отчетным
С 1 по 10 октября	Июля, августа, сентября (совокупно за три месяца)	Октябрь, ноябрь, декабрь	Ежемесячно: - в ноябре за октябрь; - в декабре за ноябрь; - в январе за декабрь (с учетом рассчитанной в октябре квоты)
С 1 по 10 января	Октября, ноября, декабря (совокупно за три месяца)	Января, февраля, марта	Ежемесячно: - в феврале за январь; - в марте за февраль; - в апреле за март (с учетом рассчитанной в январе квоты)
С 1 по 10 апреля	Января, февраля, марта (совокупно за три месяца)	Апреля, мая, июня	Ежемесячно: - в мае за апрель; - в июне за май; - в июле за июнь (с учетом рассчитанной в апреле квоты)
С 1 по 10 июля	Апреля, мая, июня (совокупно за три месяца)	Июль, августа, сентября	Ежемесячно: - в августе за июль; - в сентябре за август; - в октябре за сентябрь (с учетом рассчитанной в июле квоты)

В целях исчисления фактической квоты для приема на работу инвалидов работодателям необходимо:

2.1. Определить среднесписочную численность работников:

- в порядке, установленном пунктами 16-21 Указаний по заполнению формы федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», утвержденных приказом Росстата от 17.11.2025 № 638, без учета работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

Примечание: необходимо иметь ввиду, что при исчислении квоты для приема на работу инвалидов из среднесписочной численности работников необходимо исключать среднесписочную численность работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда *только* в случае, если данные специальной оценки условий труда размещены в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда (далее – ФГИС СОУТ). Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться при условии, если сведения о них внесены в ФГИС СОУТ, что с 01.01.2020 установлено частью 2 статьи 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

- учитывая, что работодатели, зарегистрированные на территории Ленинградской области, и имеющие филиалы, представительства и иные обособленные структурные подразделения, расположенные за пределами Ленинградской области, определяют численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов, исходя из среднесписочной численности работников без учета численности работников филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений работодателя, расположенных за пределами Ленинградской области.

Примечание: работодатели, зарегистрированные вне территории Ленинградской области, имеющие филиалы, представительства, иные обособленные структурные подразделения, расположенные в Ленинградской области, определяют численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов исходя из среднесписочной численности работников филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений работодателя, расположенных в Ленинградской области.

Работодатели, осуществляющие деятельность в нескольких муниципальных образованиях на территории Ленинградской области, число рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты рассчитывают исходя из общей численности всех структурных подразделений, расположенных на территории Ленинградской области.

2.2. Исчислить количество рабочих мест необходимых к созданию (выделению) в счет исполнения квоты по следующей формуле:

<p>Среднесписочная численность за предыдущий квартал</p> <p>(без учета работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда)</p>	*	2%	=	<p>Количество рабочих мест, необходимых для создания (выделения) в целях выполнения квоты</p>
---	---	----	---	---

При расчете квоты для приема на работу инвалидов округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения.

В случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

2.3. Работодателю необходимо исчислить количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты в соответствии с требованиями постановления Правительства Ленинградской области от 26.06.2006 № 195 «О создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов» и в обязательном порядке включать информацию о созданных специальных рабочих местах в отчет об исполнении квоты.

3. Работодатель обеспечивает выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

Выполнением квоты будет считаться наличие:

а) заключенного трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя.

Исполнение квоты считается кратным 2 рабочим местам для трудоустройства инвалидов при трудоустройстве: одного инвалида I группы или одного инвалида из числа ветеранов боевых действий, указанных в подпунктах 1, 1.1, 2.2 - 2.5 пункта 1 статьи 3 Федерального закона «О ветеранах» и принимавших участие в специальной военной операции;

б) заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившей соглашение о трудоустройстве инвалида с работодателем, которому установлена квота;

в) заключенного трудового договора между инвалидом и индивидуальным предпринимателем, заключившим соглашение;

г) договора возмездного оказания услуг или иного договора с организацией, обеспечивающей для группы организаций выполнение квоты посредством заключения соглашения с иной организацией или индивидуальным

предпринимателем, заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией, индивидуальным предпринимателем.

Таким образом, у работодателя фактически два пути выполнения квоты:

- трудоустройство инвалида у себя;
- заключение соглашения о трудоустройстве инвалида со сторонней организацией.

НО! Показателем выполнения квоты в любом из указанных выше случаев является наличие трудового договора с инвалидом.

3.1. В случае выполнения квоты путем заключения трудового договора с инвалидом непосредственно организацией, выполняющей квоту, - необходимо создать или выделить рабочие места для инвалидов, что будет подтверждаться изданием локальных нормативных актов (приказы, положения), содержащими сведения о данных рабочих местах (наименование рабочих мест, условия труда на данных рабочих местах).

Примечание: Создание рабочих мест обеспечивается путем внесения изменений (дополнений) в штатное расписание, когда в дополнение к имеющимся рабочим местам создаются рабочие места для инвалидов.

Выделение рабочих мест предполагает, что из имеющихся, предусмотренных штатным расписанием рабочих мест, предусмотренные локальным нормативным актом места выделяются для инвалидов. При этом выделенные рабочие места должны быть вакантными или занятыми работниками, имеющими на момент выделения рабочих мест подтвержденный статус инвалида.

Созданные или выделенные рабочие места для приема на работу инвалидов с момента их создания (выделения) могут быть замещены только работниками, имеющими инвалидность.

Созданные или выделенные рабочие места не могут иметь вредные и (или) опасные условия труда (независимо от условий ИПРА).

3.2. В случае выполнения квоты путем заключения соглашения.

Заключение соглашения может быть использовано как основной и единственный способ, так и как дополнительный способ для выполнения квоты.

Соглашение может быть заключено с любой организацией, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, ИП при условии, что такое рабочее место фактически находится на территории исполнения квоты (то есть - Ленинградской области) и не подлежало учету во исполнение квоты у данной организации (то есть одно рабочее место не может быть засчитано дважды во исполнение квоты двух организаций одновременно).

Работодатель, которому установлена квота, самостоятельно или при содействии государственных учреждений службы занятости осуществляет подбор исполнителя по соглашению.

Соглашение должно содержать следующие условия:

- численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу;

– условия (способы и сроки) финансирования расходов на оплату труда, иных расходов;

Примечание: Размер финансирования расходов на оплату труда инвалида, трудоустроенного в рамках соглашения, не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», увеличенного на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, если инвалид отработал месячную норму рабочего времени и выполнил месячную норму труда.

При заключении соглашения бюджетными, автономными, казенными учреждениями условия возмещения затрат на заработную плату и оборудование (оснащение) рабочих мест и (или) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соглашение могут не включаться.

– условия оборудования рабочего места инвалида или условия финансирования расходов исполнителя на оборудование (оснащение) таких рабочих мест;

- сроки действия соглашения;
- права, обязанности сторон соглашения;
- условия расторжения соглашения;
- иные условия.

При заключении соглашения необходимо также внести изменения в действующий локальный акт организации о квотировании или издать новый, предусмотрев в нем положения, в части возможности выполнения квоты за счет другого работодателя в рамках заключенного соглашения.

В случае если заключенные соглашения до 01.09.2024 не отвечают всем обязательным требованиям, установленным постановлением Правительства РФ от 30.05.2024 № 709, то следует заключить дополнительные соглашения к ним или их перезаключить.

4. Работодатель предоставляет отчетность по исполнению квоты

Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны представлять в филиал ГКУ ЦЗН ЛО по месту осуществления трудовой деятельности работниками сведения о выполнении квоты для приема на работу инвалидов. Работодатели обеспечивают полноту, достоверность и актуальность указанной информации.

С 01.09.2024 представление отчета осуществляется по форме, утвержденной Приказом № 195н (приложение № 7), которая размещена в личном кабинете работодателя на единой цифровой платформе.

Примечание: работодатели, осуществляющие деятельность в нескольких муниципальных образованиях на территории Ленинградской области, подают единый отчет о выполнении квоты в Сланцевский филиал Государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Ленинградской области».

III. Правила и рекомендации, касающиеся трудоустройства инвалидов

Согласно разъяснениям Минтруда России (Письмо Минтруда России от 23.09.2022 № 16-5/В-994, от 12.09.2023 N 16-5/10/П-7129):

1. Допускается трудоустройство инвалида на дистанционное рабочее место, на неполную рабочую ставку, а также прием на работу инвалида по совместительству, в том числе у одного и того же работодателя.

2. Время нахождения работника инвалида в отпуске по уходу за ребенком засчитывается в счет выполнения квоты.

3. Для исполнения установленной квоты рабочие места должны быть заняты инвалидами на протяжении всего периода времени, в течение которого среднесписочная численность работников превышает минимальную численность, при которой устанавливается квота, то есть в течение всего отчетного периода (квартала).

4. В случае расторжения трудового договора по инициативе инвалида квота для приема на работу инвалидов не считается выполненной работодателем.

Инвалид – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты (статья 1 Федерального закона № 181-ФЗ).

Лицу, признанному инвалидом, выдают справку, которая подтверждает факт установления инвалидности. В справке указывают группу инвалидности, а также индивидуальную программу реабилитации или абилитации (далее – ИПРА).

Первое, на что стоит обратить внимание – на степень ограничений к труду, а также на указание в ИПРА о наличии или отсутствии требования по созданию специального рабочего места для инвалида (независимо от степени ограничения).

Для справки:

Способность к трудовой деятельности – способность осуществлять трудовую деятельность в соответствии с требованиями к содержанию, объему, качеству и условиям выполнения работы:

1 степень – способность к выполнению трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести, напряженности и (или) уменьшении объема работы, неспособность продолжать работу по основной профессии (должности, специальности) при сохранении возможности в обычных условиях труда выполнять трудовую деятельность более низкой квалификации;

2 степень – способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях с использованием вспомогательных технических средств;

3 степень – способность к выполнению элементарной трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможность (противопоказанность) ее осуществления в связи с имеющимися значительными выраженными нарушениями функций организма.

Программа реабилитации инвалида в обязательном порядке включает разделы:

- рекомендации о показанных и противопоказанных видах трудовой деятельности с учетом нарушенных функций организма человека, обусловленных заболеваниями, последствиями травм и дефектами;
- рекомендуемые условия труда;
- рекомендации по оснащению специального рабочего места для трудоустройства инвалида.

С учетом содержания ИПРА работодатель должен установить приемлемые и допустимые условия труда для инвалида и необходимость оборудования специального рабочего места.

Для справки: если в индивидуальной программе реабилитации не указаны требования к оборудованию специального рабочего места, организовывать его не нужно.

Чтобы оборудовать специальные рабочие места инвалидов:

- проанализируйте потребности инвалида на основе ИПРА инвалида. Учтите характер труда инвалида, технологические, психологические и метеорологические особенности на его рабочем месте;
- составьте перечень мероприятий, чтобы оснастить рабочие места для инвалидов с перечнем основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования;
- выполните мероприятия, в том числе приобретите, смонтируйте и настройте технологическое оборудование, оснастку, инструменты и вспомогательное оборудование.

Не размещайте рабочее место инвалида в подвальных этажах, в зданиях без естественного освещения и воздухообмена.

Оборудованное рабочее место инвалида не должно мешать работе других сотрудников.

При создании и выделении рабочих мест для трудоустройства инвалидов необходимо учитывать Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.11.2013 № 685н, Методические рекомендации по подбору рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидам с учетом нарушенных функций организма и ограничений их жизнедеятельности, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.10.2024 № 518, а также Общие характеристики видов трудовой деятельности, оптимальные для инвалидов при различных нарушениях функций организма, и видов трудовой деятельности, выполнение которых может быть для инвалидов при данных нарушениях затруднено - приложение к методическим рекомендациям 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, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.11.2025 № 635.

С учетом наиболее распространенных ограничений по здоровью, установленных инвалидам, и анализу наиболее востребованных профессий среди инвалидов Ленинградской области при создании (выделении) рабочих мест для инвалидов рекомендуем отдавать приоритет профессиям офисных работников и служащих, а также профессиям, предполагающим легкий физический труд, например: агент, архивариус, библиотекарь, бухгалтер, делопроизводитель, диспетчер, контролер, лаборант, маникюрша, оператор заправочных станций, оператор диспетчерской службы, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, операционист банка, организатор путешествий, повар, портной, приемщик заказов, программист, секретарь (-машинистка), статистик, сортировщик, сторож (вахтер), цветовод, чертежник и т.п.