

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
ФГБУ «Федеральное бюро медико-социальной экспертизы»
Минтруда России

Сборник

по трудоустройству инвалидов, сформированный на основе
успешно реализованных региональных практик и
мероприятий, в том числе осуществляемых социально
ориентированными некоммерческими организациями

Москва – 2018г.

Авторский коллектив: Дымочка М.А., доктор медицинских наук, Андреева О.С., доктор медицинских наук, профессор

Сборник по трудоустройству инвалидов, сформированный на основе успешно реализованных региональных практик и мероприятий, в том числе осуществляемых социально ориентированными некоммерческими организациями, содержит анализ современных правовых основ трудового устройства и занятости инвалидов, а также создания для них специальных рабочих мест на федеральном и региональном уровне в Российской Федерации. В сборник включены материалы, содержащие современный опыт трудового устройства инвалидов в субъектах Российской Федерации, а также примеры лучших практик трудового устройства инвалидов с нарушением функций слуха, зрения, опорно-двигательного аппарата, интеллекта.

Сборник разработан в рамках государственной программы Российской Федерации "Доступная среда" на 2011 - 2020 годы. Сборник предназначен для инвалидов, для специалистов в области занятости, образования, социальной защиты населения, медико-социальной экспертизы, а также работодателей, использующих труд инвалидов, и общественных организаций инвалидов.

© Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, 2018

© Федеральное государственное бюджетное учреждение Федеральное бюро медико-социальной экспертизы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Все права авторов защищены. Ни одна часть этого издания не может быть занесена в память компьютера либо воспроизведена любым способом без предварительного письменного разрешения издателя

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Глава 1. Современные организационные и правовые основы содействия трудоустройству инвалидов	6
1.1. Законодательные и нормативно-правовые основы трудового устройства инвалидов	6
1.2. Рекомендации инвалидам по возможным способам трудового устройства	19
Глава 2. Рекомендации работодателям по содействию занятости инвалидов.	36
Глава 3. Лучшие практики по трудовому устройству инвалидов в субъектах Российской Федерации.	54
3.1. Современный опыт трудового устройства инвалидов в субъектах российской Федерации.	54
3.2. Лучшие практики трудового устройства инвалидов с нарушением функций слуха.	85
3.3. Лучшие практики трудового устройства инвалидов с нарушением функций зрения.	92
3.4. Лучшие практики трудового устройства инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата.	99
3.5. Лучшие практики трудового устройства инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, передвигающихся на креслах-колясках.	110
3.6. Лучшие практики трудового устройства инвалидов с нарушением функций интеллекта.	116
Приложение № 1 Примерный бланк резюме	122
Приложение № 2 Список использованных источников	123

ВВЕДЕНИЕ

Конвенция ООН о правах инвалидов, ратифицированная Россией в мае 2012г., является всеобъемлющим международным соглашением, которое закрепляет права инвалидов и является основой правовых реформ в сфере реабилитации и занятости инвалидов. В соответствии со статьей 27 Конвенции ООН о правах инвалидов, государства-участники признают права инвалидов на труд наравне с другими лицами; производственная среда должна быть открытой для инвалидов.

По данным Минтруда России на 1 января 2017 года в России проживало 12,3 млн. инвалидов, из них работали около 2 млн человек. Доля работающих инвалидов трудоспособного возраста в нашей стране составляет порядка 31,8 % (около 1,1 млн. человек) от общего числа инвалидов трудоспособного возраста (около 3,7 млн. человек).

Права и гарантии граждан (в том числе инвалидов) в сфере труда и занятости закреплены Конституцией Российской Федерации и отражены в базовых законах Российской Федерации, в Трудовом кодексе Российской Федерации; они включают следующие положения: 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. При этом каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, на защиту трудовых прав и свобод, включая судебную защиту. На инвалидов в полном объеме распространяется запрещение дискриминации в сфере труда, предусмотренное статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях предотвращения дискриминации инвалидов при трудовом устройстве на открытом рынке труда в Федеральном законе от 24.11.05 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов Российской Федерации», в Законе Российской Федерации от 19.04.91 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» закреплена система дополнительных мер, направленных на создание инвалидам равных с другими гражданами возможностей по трудоустройству и занятости, получению профессионального образования.

С целью выполнения положений Конвенции ООН о правах инвалидов и в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» реализуется государственная программа Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2020 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 01.12.2015 № 1297. Основными задачами данной программы являются: обеспечение равного доступа инвалидов к приоритетным объектам и услугам в приоритетных сферах жизнедеятельности инвалидов и других маломобильных групп населения; обеспечение равного доступа инвалидов к реабилитационным и

абилитационным услугам, включая обеспечение равного доступа к профессиональному развитию и трудоустройству; обеспечение объективности и прозрачности деятельности учреждений медико-социальной экспертизы. Реализация данной программы предусматривает увеличение доли инвалидов, трудоустроенных органами службы занятости, в общем числе инвалидов, обратившихся в органы службы занятости (до 60% к 2020 году); увеличение доли выпускников-инвалидов 9 и 11 классов, охваченных профориентационной работой, от общей численности выпускников-инвалидов (до 100% к 2020 году).

Несмотря на имеющуюся правовую базу, некоторые позитивные изменения на региональных рынках труда, положение с занятостью инвалидов продолжает оставаться сложным. Это связано со многими причинами: низкой конкурентоспособностью инвалидов на рынке труда в связи с их недостаточной квалификацией и невысоким образовательным уровнем; дисбалансом потребностей рынка труда и трудовых возможностей инвалидов, отраженных в индивидуальной программе реабилитации и абилитации инвалида (ИПРА); недостаточным количеством специальных рабочих мест; слабым развитием форм надомной занятости; несовершенством механизмов взаимодействия службы занятости и учреждений медико-социальной экспертизы при формировании и реализации ИПРА.

Для решения проблемы необходимо создание доступной среды, когда инвалиды смогут чувствовать себя на равных с другими участниками общественной жизни, с другой стороны необходимы психологические, мотивационные и социальные основы формирования активной жизненной позиции инвалидов для включения их в рынок труда.

Учитывая вышеизложенное, большую актуальность имеют вопросы инклюзивного трудоустройства инвалидов в рамках обычных предприятий, создания государственной системы поддерживаемого трудоустройства инвалидов, совершенствования механизмов взаимодействия федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы и органов и учреждений службы занятости; повышения их квалификации по вопросам трудового устройства инвалидов

Настоящий сборник разработан в соответствии с действующей в Российской Федерации нормативно-правовой базой, сборник ставит своей целью оказание помощи инвалидам, ищущим работу, работодателям, специалистам учреждений занятости, социальной защиты населения, образования, медико-социальной экспертизы и общественным организациям инвалидов в вопросах содействия трудовому устройству и занятости инвалидов.

Глава 1

СОВРЕМЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ИНВАЛИДОВ

1.1 Законодательные и нормативно-правовые основы трудоустройства инвалидов

В Российской Федерации развитие законодательной и нормативной базы в области трудового устройства и занятости инвалидов происходит в рамках международных резолюций, пактов и соглашений, принятых в разное время Организацией Объединенных Наций (ООН) и Международной организацией труда (МОТ). Среди них необходимо отметить следующие документы: Резолюцию 3447 Генеральной Ассамблеи ООН от 09.12.1971 «Декларация о правах инвалидов», Резолюцию 2856 Генеральной Ассамблеи ООН от 20.12.1971 «Декларация о правах умственно отсталых лиц», Резолюцию 48/96 Генеральной Ассамблеи ООН от 20.12.1993 «Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов», Конвенцию № 159 МОТ о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (Женева, 20.06.1983), Конвенцию ООН о правах инвалидов № 61/106 от 13.12.2006. Во всех вышеперечисленных документах основным положением является тезис о необходимости создания для инвалидов «равных возможностей» во всех сферах их жизнедеятельности.

Россия в 2012 г. ратифицировала Конвенцию ООН о правах инвалидов. Согласно положениям Конвенции инвалиды в Российской Федерации имеют право на выбор своего рабочего места, а также имеют право работать для собственного материального обеспечения. Инвалидам гарантируются: отсутствие дискриминации в связи с инвалидностью при трудоустройстве, карьерном росте, повышении квалификации; доступе к государственным и частным программам переподготовки кадров; равная по сравнению с другими работниками оплата труда (за выполнение такой же работы); свободный прием на государственные должности; право использования полного спектра государственных услуг службы занятости; возможность создавать и развивать собственный бизнес, включая право на получение государственных кредитов и тому подобное; право на отказ от выполнения работ, которые могут усугубить состояние здоровья работника или сделать невозможным его выздоровление.

С целью реализации основных положений Конвенции в России происходит совершенствование нормативно-правового регулирования вопросов реабилитации и занятости инвалидов: Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Федеральный закон Российской Федерации от 01.12.2014 № 419-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов»; постановление Правительства Российской Федерации от 01.12.2015 № 1297

«Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011 - 2020 годы»; распоряжение Правительства Российской Федерации от 10.05.2017 № 893-р «О плане мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2017-2020 гг.» и др.

Конституция Российской Федерации

Конституция Российской Федерации, провозглашает равенство прав и свобод всех граждан Российской Федерации (глава 11 Конституции Российской Федерации), реализация которых для инвалидов непосредственно связана с предоставлением им «равных возможностей» наряду со здоровыми людьми.

Трудовой кодекс Российской Федерации

Трудовой кодекс Российской Федерации содержит один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений - принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, права на отдых (включая ограничение рабочего времени), права на предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска (статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации). Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс) устанавливает **дополнительные трудовые гарантии для инвалидов**. Согласно статье 92 Трудового кодекса, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 94 Трудового кодекса). Согласно статье 96 Трудового кодекса, инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (статья 99 Трудового кодекса). Работодатель обязан создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (статья 224 Трудового кодекса). Согласно статье 128 Трудового кодекса по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между

работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

Необходимо отметить, что инвалидам предоставлено преимущественное право заключения трудового договора на выполнение **работы на дому**. В соответствии со статьей 310 Трудового кодекса надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают. В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ. Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работ на дому, производятся работодателем в порядке, определенном трудовым договором. Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором. На надомников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящим Кодексом. Работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (статья 311 Трудового кодекса).

Для инвалидов формой работы на дому является **дистанционная работа**. Особенности регулирования труда дистанционных работников изложены в главе 49.1 Трудового кодекса. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе (статья 312.1 Трудового кодекса).

Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными

средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе (статья 312.3 Трудового кодекса). Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению (статья 312.4. Трудового кодекса).

Согласно статье 224 Трудового кодекса *«Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников (действующая редакция)»* в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее Федеральный закон № 181-ФЗ) занимает важнейшее место среди нормативных актов по вопросам трудоустройства и обеспечения занятости инвалидов.

В соответствии со *статьей 1 Федерального закона № 181-ФЗ «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. Ограничение жизнедеятельности - полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью. В зависимости от степени расстройства функций организма лицам,*

признанным инвалидами, устанавливается группа инвалидности, а лицам в возрасте до 18 лет устанавливается категория "ребенок-инвалид".

Признание лица инвалидом осуществляется федеральным учреждением медико-социальной экспертизы. Порядок и условия признания лица инвалидом установлены *постановлением Правительства Российской Федерации от 20.02.2006 № 95*.

Приказом Минтруда России от 17.12.2015 № 1024н утверждены классификации и критерии, используемые при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы.

В соответствии со *статьей 3.1 Федерального закона № 181-ФЗ* в Российской Федерации не допускается дискриминация по признаку инвалидности. 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.

Минтрудом России был издан приказ № 777 от 09.11.2017 «Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости». Согласно п.2 данных методических рекомендаций при решении вопросов занятости инвалидов необходимо учитывать возможность прямой и косвенной дискриминации инвалидов. Прямая дискриминация в отношении инвалидов при решении вопросов занятости выражается в не связанном с деловыми качествами инвалида отказе в приеме на работу и продвижении по службе, в профессиональной ориентации и обучении (переподготовке), трудоустройстве преимущественно на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места. Косвенная дискриминация представляет собой требования, которые формально являются едиными для всех, но фактически ставят в неравное положение инвалидов. Косвенная дискриминация имеет место, когда положения локальных нормативных актов (нормативных предписаний) работодателя и практика их применения создают условия, препятствующие или ограничивающие выполнение работы инвалидом по сравнению с другими работниками.

В соответствии с п. 3 данных методических рекомендаций основными формами возможного проявления дискриминации инвалида являются: отсутствие доступа к информации о вакансиях, о конкурсном избрании, в том числе для инвалидов по зрению и слуху; невыполнение рекомендаций ИПРА о показанных видах трудовой деятельности; отказ в создании условий для осуществления сопровождаемого содействия занятости инвалида путем приспособления с учетом его потребностей маршрута передвижения по территории организации, обеспечения доступности для него необходимых

служебных помещений и информации (в том числе, несоблюдение гигиенических требований к условиям труда инвалида); отказ в разумном приспособлении (в том числе, невыполнение работодателем комплекса мероприятий по дооборудованию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями рабочего места для инвалида таким образом, чтобы не имелось ограничений или препятствий при выполнении им работы по сравнению с другими работниками); неоказание помощи в организации труда при дистанционной работе и работе на дому; отказ в закреплении при необходимости наставника; несоблюдение требований трудового законодательства в отношении условий труда инвалидов; не предоставление инвалидам услуг, связанных с выбором профессии, специальности или повышением профессионального уровня с учетом индивидуальных особенностей и возможностей занятости; отказ инвалидам в переводе на другую имеющуюся в организации работу в соответствии с рекомендациями, содержащимися в ИПРА; отказ в приеме на работу на основании наличия инвалидности; наличие при приеме на работу избыточных требований, не связанных с трудовой деятельностью инвалида и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу; увольнение работников по признаку инвалидности.

Согласно п.8 данных методических рекомендаций «В случае, если инвалид считает, что его право на труд нарушается работодателем, он (его законный представитель) может обратиться с заявлением в письменном виде или в форме электронного документа в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации либо через официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости по адресу - www.онлайнинспекция.рф провести самопроверку соблюдения требований трудового законодательства в своей организации, а также оставить электронное обращение о нарушении его норм». Установление фактов дискриминации со стороны работодателя в отношении гражданина в связи с установлением ему инвалидности осуществляется судами по заявлению граждан, считающих, что они подверглись дискриминации в сфере труда (часть четвертая статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии со *статьей 20 Федерального закона № 181-ФЗ* инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий. В организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности устанавливается **квота** для приема на работу инвалидов и минимальное количество специальных рабочих мест для инвалидов; резервируются рабочие места по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов. Осуществляется стимулирование предприятий учреждений, организаций по созданию дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов. Устанавливается обязательность создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами

реабилитации или абилитации инвалидов (далее – ИПРА). Для повышения конкурентоспособности инвалидов на рынке труда предусматриваются меры по созданию условий для предпринимательской деятельности инвалидов; по организации обучения инвалидов новым профессиям. Субъекты Российской Федерации, реализуя свои полномочия в сфере социальной защиты населения, принимают свои нормативные правовые акты, регулирующие вопросы квотирования рабочих мест для инвалидов.

Установление квоты для инвалидов регулируется *статьей 21 Федерального закона № 181-ФЗ*: «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 устанавливаться 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».

Работодатели самостоятельно рассчитывают квоту исходя из среднесписочной численности своих работников. В эту величину 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.

Освобождаются от обязанности соблюдать квотирование рабочих мест для трудовой занятости инвалидов общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов.

Приказом Минздравсоцразвития России от 01.11.2011 № 1314н утвержден административный регламент исполнения государственной функции контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты. Минтрудом России издан *приказ от 30.04.2013 № 181н* «Об утверждении Федерального государственного стандарта государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов»; а также *приказ Минтруда России от 08.12.2014 № 998н* «О внесении изменений в федеральный государственный стандарт государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления

протоколов, утвержденный приказом Минтруда России от 30.04.2013 № 181н».

Создание специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов регулируется *статьей 22 Федерального закона № 181-ФЗ*. В данной статье дается определение специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов – это 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. 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.

В соответствии с *приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н* утверждены основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности. В этих требованиях указано, что оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов включает в себя подбор, монтаж и эксплуатацию основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых позволяет создать условия для выполнения инвалидом его трудовых функций на рабочем месте. Проектирование и оснащение специальных рабочих мест для инвалидов должны осуществляться с учетом профессии, характера выполняемых работ, тяжести инвалидности, вида инвалидизирующей патологии, степени функциональных нарушений и ограничения способности к трудовой деятельности, уровня специализации рабочего места, механизации и автоматизации производственного процесса. Организация специального рабочего места инвалида должна обеспечивать безопасность труда, исключать возможность ухудшения здоровья и травматизма инвалида.

Специальное рабочее место инвалида должно иметь основное и вспомогательное оборудование, техническую и организационную оснастку, обеспечивающих реализацию эргономических принципов при организации рабочих мест инвалидов и учитывающих индивидуальные возможности и ограничения конкретных лиц.

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

- использование специальных приспособлений для управления и обслуживания оборудования, компенсирующих анатомо-морфологические и физиологические недостатки и ограничения инвалидов;
- применение специально разработанного ручного инструмента, форма, размеры и величина сопротивления приводных элементов которого обеспечивают надежный захват и эффективное использование;
- рациональное планирование рабочего места (расположение органов управления оборудованием, технологической или организационной оснастки, обрабатываемых деталей на рабочем месте в пределах зон досягаемости моторного поля, учитывающих антропометрические размеры и физические ограничения инвалида);
- использование для регулировки высоты рабочей поверхности стола и элементов рабочего стула легко достигаемых и управляемых механизмов, имеющих надежную фиксацию;
- выделение дополнительных площадей, обеспечивающих возможность подъезда, разворота на рабочем месте и выполнения работы в инвалидной коляске;
- оснащение оборудования и мебели на рабочем месте индикаторами (визуальными, акустическими, тактильными), учитывающими возможности и ограничения отдельных групп инвалидов (слепые, слабовидящие, глухие) в восприятии информации для беспрепятственного нахождения своего рабочего места и выполнения работы;
- регулярное обеспечение сырьем, материалами, полуфабрикатами, снабжение подъемно-транспортными установками;
- введение, при необходимости, специальных режимов работы, гибкого индивидуального графика работы, дополнительных регламентированных перерывов;
- преимущественное использование индивидуальной формы организации труда с повременной оплатой.

Статья 23 Федерального закона № 181-ФЗ определяет условия труда для инвалидов. Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с ИПРА. 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.

Необходимые требования санитарно-эпидемиологической безопасности и сохранения здоровья на рабочем месте инвалидов с учетом степени риска причинения вреда устанавливают *Санитарные правила СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов»* (утверждены постановлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 № 30).

В соответствии с п. 4.2 Санитарных правил, показанными условиями труда для трудоустройства инвалидов являются:

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

Работодатели вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов (статья 24 Федерального закона № 181-ФЗ). Рекомендации по трудоустройству включаются в ИПРА инвалида (порядок разработки и реализации ИПРА инвалида и ребенка-инвалида, а также их форма утверждены *приказом Минтруда России от 13.06.2017 № 486н*).

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 ИПРА инвалида; 3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Закон «О занятости населения в Российской Федерации»

Содействие в трудоустройстве инвалидов – одна из основных задач органов службы занятости населения. В соответствии с *частью первой статьи 3 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»* (далее - Закон о занятости

населения) безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. Гражданин, относящийся к категории инвалидов, для решения вопроса о признании его безработным дополнительно предъявляет ИПРА, выданную в установленном порядке и содержащую заключение о рекомендуемом характере и условиях труда.

Минтрудом России издан *приказ от 11.07.2013 № 303н «Об утверждении Федерального государственного стандарта государственной функции надзора и контроля за регистрацией инвалидов в качестве безработных»*. Государственная функция исполняется в отношении государственных учреждений службы занятости населения путем проведения проверок их деятельности по регистрации инвалидов в качестве безработных.

В соответствии с пунктом 8 *статьи 7.1-1 Закона о занятости населения* к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области **содействия занятости** населения относится оказание следующих **государственных услуг**:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- информирование о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации;
- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;
- психологическая поддержка безработных граждан;
- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования;
- организация проведения оплачиваемых общественных работ;
- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые;
- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;
- содействие самозанятости безработных граждан;
- содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости;
- организация сопровождения при содействии занятости инвалидов.

В соответствии со *статьей 13 Закона о занятости населения* государство обеспечивает **дополнительные гарантии** гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая рабочие места и организации для

труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами. Квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с Федеральным законом № 181-ФЗ.

Инвалиды, признанные в установленном порядке безработными, имеют право, в соответствии с пунктом третьим статьи 23 Закона о занятости населения, в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование.

В соответствии с *пунктом 17 статьи 7 Закона о занятости населения* в целях содействия занятости инвалидов предусматривается обмен сведениями между органами службы занятости и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы. Учреждения медико-социальной экспертизы в выписке из ИПРА инвалида, направляемой в органы службы занятости, указывают рекомендации о показанных или противопоказанных видах трудовой деятельности инвалида, и другой необходимой информации, в том числе о наличии согласия незанятого инвалида на проведение консультаций по содействию его занятости.

Для повышения эффективности работы органов службы занятости с инвалидами Минтрудом России изданы: *приказ Минтруда России от 04.08.2014 № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности»*; *приказ Минтруда России 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»*; *приказ Минтруда России от 03.08.2018 № 518н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов»*.

Нормативные акты по сопровождению инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве

В соответствии с *распоряжением Правительства Российской Федерации от 16.07.2016 № 1507-р* утвержден план мероприятий по реализации в субъектах Российской Федерации программ сопровождения инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве на 2016-2020 годы. Основными позициями данного плана являются: определение потребности молодых инвалидов из числа выпускников образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования в трудоустройстве (с использованием сведений, содержащихся в федеральной

государственной информационной системе «Федеральный реестр инвалидов»), проведение ранней профориентации детей-инвалидов, обеспечение сопровождения молодых инвалидов при получении ими инклюзивного профессионального образования; обучение специалистов органов службы занятости особенностям организации работы с инвалидами и др.

Приказом Минтруда России от 23.08.2017 № 625 утверждена типовая программа по сопровождению инвалидов молодого возраста при трудоустройстве в рамках мероприятий по содействию занятости населения.

Совместным приказом Минтруда России, Минпросвещения России и Минобрнауки России от 14.12.2018 № 804н/299/1154 утверждена типовая региональная программа сопровождения инвалидов молодого возраста (в возрасте от 18 до 44 лет) при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве (зарегистрирован в Минюсте России от 26.12.2018 №53179). Мероприятия охватывают инвалидов в возрасте от 18 до 44 лет. В перечень примерных программных мероприятий региональной программы входят:

- профессиональная ориентация инвалидов молодого возраста;
- сопровождение инвалидов молодого возраста при получении профессионального образования;
- взаимодействие ресурсных учебно-методических центров по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на базе образовательных организаций высшего образования с образовательными организациями высшего образования;
- взаимодействие базовых профессиональных образовательных организаций, обеспечивающих поддержку региональных систем инклюзивного профессионального образования инвалидов, с профессиональными образовательными организациями;
- сопровождаемое содействие занятости инвалидов молодого возраста;
- проведение конкурса профессионального мастерства «Абилимпикс» в субъекте Российской Федерации, а также участие субъекта Российской Федерации в Национальном чемпионате по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» и др.

1.2 Рекомендации инвалидам по возможным способам трудоустройства

Инвалиды при решении вопросов своего трудового устройства и поиска работы могут использовать различные возможности:

- Обратиться в службу занятости населения по месту жительства.
- Обратиться в общественные организации, оказывающие подобную помощь.

- Принять участие в различных социальных программах (посещение ярмарок вакансий, участие в программе «Клуб ищущих работу», участие в конкурсе «Путь к карьере» и др.).
- Использовать информационные источники о наличии рабочих мест путем просмотра объявлений в местных газетах и журналах, на телевидении, по радио, информационных ресурсов trudvsem.ru (бесплатный, государственный портал «Работа в России»), hh.ru, job.ru и др.
- Напрямую обратиться на предприятия и в организации лично или по телефону, разослать резюме.
- Использовать круг своих знакомых, друзей, родственников и др.

Инвалид, обратившись в *службу занятости населения*, может получить бесплатно целый набор государственных услуг, способствующих его трудовому устройству. Для обращения в службу занятости инвалид должен приготовить следующие документы: трудовую книжку при ее наличии; паспорт; диплом или свидетельство об образовании; документы, подтверждающие инвалидность.

Одной из государственных услуг, оказываемых инвалиду службой занятости, является *содействие в поиске подходящей работы*. Для этого служба занятости населения формирует банк данных специалистов из числа инвалидов, а также банк предприятий, готовых принять на работу специалистов из числа инвалидов. Служба занятости населения осуществляет для инвалида адресный подбор вакансий, предоставленных предприятиями и организациями по месту жительства, в соответствии с функциональными и профессиональными возможностями инвалида. Государственную услугу по получению содействия в поиске подходящей работы инвалид может получить лично при обращении в службу занятости или путем самостоятельного поиска работы в банке вакансий в электронном виде. В результате оказания службой занятости инвалиду данной услуги ему выдается перечень возможных вариантов работы или направление на работу. Прием на работу инвалидов работодателями в счет установленной квоты производится по направлениям органов службы занятости населения, органов социальной защиты, а также самостоятельно.

Служба занятости населения оказывает инвалидам государственную услугу по *предоставлению информации о положении на рынке труда* в регионе, где проживает инвалид. Услугу можно получить самостоятельно или путем ознакомления с информацией, размещенной на официальном портале центра занятости или в средствах массовой информации. В информации о положении на рынке труда содержатся сведения об уровнях безработицы, о потребности работодателей в работниках, в том числе по видам экономической деятельности, перечень наиболее востребованных профессий (специальностей) на рынке труда с указанием средней заработной платы; иная информация и аналитические материалы, характеризующие особенности рынка труда.

Служба занятости может предоставить инвалиду услуги по *организации профессиональной ориентации* в целях выбора сферы деятельности (профессии), помощи в трудоустройстве, прохождению профессионального обучения и получению дополнительного профессионального образования. Результатом проведения службой занятости профориентации инвалида является получение инвалидом рекомендаций о перечне видов профессиональной деятельности, занятости и компетенций, позволяющих ему вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессиям, специальностям. При проведении профориентации подбираются те профессии, которые наиболее востребованы на рынке труда и при осуществлении которых возможно достижение инвалидом успешности в профессиональной или предпринимательской деятельности.

Для повышения мотивации инвалида к труду, активизации его позиции по поиску работы и трудоустройству, по разрешению или снижению актуальности имеющихся у инвалида психологических проблем, препятствующих его профессиональной и социальной самореализации, служба занятости оказывает инвалиду государственные услуги по *психологической поддержке*.

Инвалиду, признанному безработным гражданином, служба занятости осуществляет государственные услуги по *социальной адаптации на рынке труда*. Инвалид получает знания и навыки по технологии поиска работы и трудоустройства, что обеспечивает сокращение периода поиска подходящего рабочего места.

Служба занятости оказывает инвалидам, признанным безработными гражданами, государственные услуги по *содействию их самозанятости*. Эти услуги включают: предоставление инвалидам информационных и справочных материалов; информирование инвалидов по вопросам организации самозанятости и поддержки малого бизнеса в регионе; оказание консультационных услуг по открытию ИП, ООО, крестьянского (фермерского) хозяйства; оценку степени готовности инвалида к осуществлению предпринимательской деятельности; помощь в подготовке бизнес-плана; предоставление единовременной финансовой помощи при открытии ИП, ООО, крестьянского (фермерского) хозяйства). Единовременная финансовая помощь предоставляется для оплаты государственной пошлины при регистрации предпринимательской деятельности; оплаты расходов на изготовление печатей/штампов; оплаты нотариальных услуг и услуг правового и технического характера; оплаты бланочной документации.

Служба занятости оказывает *услуги по временному трудоустройству* следующим категориям инвалидов: детям-инвалидам в возрасте от 14 до 18 лет, зарегистрированным в службе занятости в целях поиска подходящей работы; инвалидам, испытывающим трудности в поиске подходящей работы, признанным в установленном порядке безработными; молодым инвалидам в

возрасте от 18 до 20 лет, имеющим среднее профессиональное образование, ищущим работу впервые и признанным в установленном порядке безработными; инвалидам, которые являются студентами профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования и могут работать в свободное от учебы время, зарегистрированным в службе занятости в целях поиска подходящей работы; молодым инвалидам в возрасте до 30 лет из числа выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, зарегистрированным в службе занятости в целях поиска подходящей работы. Взаимодействие службы занятости с работодателями строится на договорной основе. В качестве работодателей могут выступать юридические лица независимо от форм собственности и частные предприниматели без образования юридического лица, стабильные в финансово-экономическом положении и имеющие условия труда на рабочих местах, соответствующие требованиям трудового законодательства. В случае принятия решения о приеме безработного инвалида на рабочее место работодатель заключает с ним срочный трудовой договор, в котором указывается по какой профессии принимается инвалид, о чем производится соответствующая запись в трудовой книжке. Центр занятости может оказывать материальную поддержку на период временного трудоустройства из средств регионального бюджета.

Служба занятости оказывает *услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию* безработных инвалидов, что обеспечивает повышение их конкурентоспособности на рынке труда, расширение возможностей их трудоустройства на рабочие места, пользующиеся спросом на рынке труда. Обучающиеся по направлению службы занятости безработные инвалиды получают стипендию. Стоимость обучения, транспортные расходы и стоимость проживания при направлении инвалида на учебу в другую местность оплачиваются за счет средств службы занятости.

Инвалиды, официально признанные безработными, имеют льготы в виде законодательно установленного права на приоритетную очередь прохождения профессионального обучения. Необходимость профессионального обучения инвалида возникает в случаях, когда у инвалида нет никакой квалификации; когда поиск подходящей работы для инвалида не представляется возможным ввиду отсутствия требуемого уровня квалификации; инвалид нуждается в смене профессии (рода занятий), так как нет работы, которая бы отвечала имеющейся у него квалификации; инвалид больше не может выполнять работу в соответствии с имеющейся квалификацией.

Среди целей, которые преследуют все эти мероприятия, можно отметить: дальнейшее трудоустройство, повышение конкурентоспособности на рынке, а также открытие собственного бизнеса.

Служба занятости организует трудоустройство инвалидов на *общественные работы* (в качестве дополнительной социальной поддержки инвалидов, ищущих работу). К основным видам общественных работ относятся: озеленение и благоустройство территорий, уход за престарелыми людьми. Привлечение молодых инвалидов, впервые вступающих на рынок труда, к общественной работе, имеющей временный характер, помогает приобрести им трудовые навыки.

В рамках программ содействия трудоустройству людей с инвалидностью службой занятости проводятся *специализированные ярмарки вакансий*. Ярмарка вакансий – это мероприятие, где посетители смогут непосредственно пообщаться с работодателями, пройти предварительное собеседование, заполнить и оставить у работодателей анкеты (резюме). Специалисты службы занятости населения окажут инвалидам консультирование по вопросам занятости, переобучения, технологии поиска работы, самопрезентации на рынке труда, ознакомят с основными аспектами организации предпринимательской деятельности. Все услуги предоставляются бесплатно. На ярмарках работают сурдопереводчики и специалисты, обеспечивающие сопровождение посетителей по разделам ярмарки. Работодатели, имеющие вакантные рабочие места, предусмотренные в рамках квоты для инвалидов, могут подобрать будущих работников, тем самым полностью исполнив требования законодательства.

Службой занятости может быть организована для инвалидов *работа клубов, ищущих работу*, которая включает проведение мастер - классов, тренингов, консультаций, встреч с общественными организациями и работодателями.

Инвалид может посещать семинары, посвященные алгоритму поиска работы. В рамках семинара обеспечивается проведение профориентационного тестирования и получение консультаций по результатам его проведения; информирование о рынке труда и востребованных профессиях; обучение навыкам самостоятельного поиска работы.

В некоторых регионах служба занятости осуществляет *выезд мобильной группы к инвалидам на дом*. Специалисты мобильной группы проводят регистрацию инвалидов, желающих трудоустроиться, но не имеющих возможности прибыть в отдел трудоустройства самостоятельно, обсуждают с инвалидами возможности трудоустройства на предложенные вакансии.

Служба занятости проводит *групповые семинары по вопросам содействия предпринимательской инициативе*, а также *групповые консультации «Открой свое дело»*, которые обеспечивают содействие занятости инвалидов, их информирование по вопросам организации собственного дела. На семинарах «Особенности открытия собственного дела» освещаются следующие вопросы: принятие решения об открытии собственного дела (поиск и выбор бизнес-идеи); подготовка бизнес-плана;

выбор организационно-правовой формы; выбор варианта налогообложения; процедура регистрации ИП или ООО; поиск сотрудников; содействие безработным гражданам в организации самозанятости; порядок предоставления единовременной финансовой помощи на организацию самозанятости. На *мастер-классе* «Пошаговое составление бизнес-плана» приводится разбор достаточно простого бизнес-плана, понятного каждому. Этот мастер-класс рассчитан на начинающих предпринимателей, у которых уже сформирована идея и принято решение о создании собственного бизнеса. На мастер-классе подробно разбирается состав бизнес-плана, со всеми его разделами и расчетами. В результате данного мероприятия участник сможет написать бизнес-план для себя, как руководство к действию.

С целью обучения инвалидов навыкам самопрезентации и прохождения собеседования с потенциальным работодателем служба занятости может проводить для инвалидов *мастер-классы* «К собеседованию - будь готов»; мастер-класс «Конкурентоспособное резюме - эффективный способ заочной самопрезентации» и мастер-класс «Психологические барьеры в общении с работодателем». На мастер-классах разбираются вопросы структуры резюме, правил его составления и основных ошибок соискателей. Проводится обучение навыкам ответов на часто задаваемые вопросы собеседования; обучение умениям и навыкам установления контактов. На мастер-классах изучается построение и наполнение презентации в зависимости от целей; проводится обучение технике построения эффективной самопрезентации. Освещаются вопросы подготовки к собеседованию, виды собеседований, стандартные вопросы работодателя, типичные ошибки соискателей. Посещение инвалидом мастер-классов способствует развитию внутренней уверенности в себе при прохождении собеседования.

Инвалид за содействием в трудоустройстве может обратиться в **общественные организации**. Активно действуют в этом направлении региональные отделения общероссийских организаций инвалидов: «Всероссийское общество инвалидов», «Всероссийское общество слепых», «Всероссийское общество глухих», организации инвалидов внутренних войск МВД России, организации инвалидов войны в Афганистане, Межрегиональный благотворительный фонд содействия реабилитации инвалидов «Преодоление», РООИ «Перспектива» и др.

Общественные организации сотрудничают с государственными структурами, коммерческими и некоммерческими организациями, стараясь изменить негативное отношение, стереотипы, существующие в обществе по отношению к людям с инвалидностью; оказывая содействие инвалидам в получении доступа к инклюзивному образованию и трудоустройству.

Общественные организации используют инновационные подходы к решению вопросов трудоустройства инвалидов. Так, например, РООИ «Перспектива» проводятся вебинары по распространению технологий и опыта трудоустройства людей с инвалидностью на открытом рынке труда (индивидуальное сопровождение при трудоустройстве инвалидов,

дискриминация инвалидов по слуху в сфере труда; самопрезентация – факторы успеха и др.). По инициативе РООИ «Перспектива» был создан Совет бизнеса по вопросам инвалидности, в который вошли 36 компаний-работодателей и ведущих кадровых агентств. Представители Совета проводят тренинги и стажировки для людей с инвалидностью в компаниях, выступают наставниками, организуют экскурсии в крупные компании и – что самое главное – принимают на работу людей с инвалидностью.

Инвалид может **искать работу самостоятельно**. Для этого желательно составить план самостоятельного поиска работы. В подготовке такого плана инвалиду может быть оказана помощь сотрудниками общественных организаций, занимающихся вопросами трудоустройства инвалидов. План должен содержать следующие рубрики: дата, наименование организации, сфера деятельности, вакансия, к кому обратиться, результаты обращения. При разработке этого плана инвалид должен четко представлять, какую работу может выполнять, где и в каких условиях хотел бы работать. Учитывая, что вакансии быстро заполняются, необходимо быстро обращаться к работодателям.

С целью поиска вариантов трудового устройства инвалиды должны уметь составить **резюме, в том числе на информационных ресурсах**, таких как: trudvsem.ru (Портал «Работа в России»), hh.ru (HeadHunter), job.ru, rabota.ru.

Резюме – это документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании и другую относящуюся к делу информацию, обычно требуемую при рассмотрении кандидатуры человека при найме на работу. Главная цель резюме — побудить работодателя пригласить гражданина на собеседование. Резюме можно отправить работодателю обычной почтой или электронной почтой. Многие рекрутинговые фирмы предоставляют услуги по размещению резюме на своих серверах.

Резюме инвалида составляется из стандартных блоков:

- Личные сведения: приводятся полностью фамилия, имя и отчество. Также в этом блоке могут указываться возраст или дата рождения, семейное положение, в том числе наличие детей и их возраст. Гражданин может сам решить: вносить эти пункты в свое резюме или нет. Указывается контактная информация (контактный телефон с кодом города). Можно указать временные рамки, когда до гражданина можно дозвониться. В этом пункте указывается адрес электронной почты. По желанию в контактные данные можно включить и адресную информацию, при этом не обязательно указывать полный адрес, можно лишь отметить район или город, а также возможность или невозможность переезда, в случае если предприятие, которое заинтересовано в новых специалистах, находится в другом месте.

- Искомая должность (не обязательно, но желательно). Указывается вакансия, по которой специалисту кадровой службы будет легче найти искомую заявку. Не следует перечислять сразу несколько желаемых вакансий, если они никак не связаны друг с другом. В таком случае лучше

составить несколько разных резюме. Необходимо помнить, что самая распространенная ошибка — слишком общие и расплывчатые фразы и пожелания в этом пункте.

- Желаемый размер заработной платы (от... до...). Заполнение этого пункта является обязательным. Если объявление о вакантной должности уже содержит зарплатный диапазон, то в резюме нужно просто его продублировать в заявке. Если же такого указания нет или даже стоит формулировка «Просьба в резюме указать зарплатные ожидания», то нужно постараться сформулировать свою финансовую позицию. Целесообразно при этом опираться на данные о зарплате, общепринятой для данной сферы и должности, чтобы с самого начала предотвратить исключение из списка претендентов по причине слишком высоких или слишком низких запросов. Помочь в этом могут статьи журнала рекрутингового портала Superjob.ru, «Зарплатомер», содержащие обзор заработных плат по различным отраслям и сферам профессиональной деятельности. В том случае, если в заявке написано, что размер заработной платы определяется после собеседования с соискателем, в резюме или сопроводительном письме к резюме можно написать такие вежливые фразы, адресованные менеджеру по персоналу: «Буду рад (рада) познакомиться с вами лично в компании, где мы сможем вместе обсудить (рассмотреть) вопрос о моей зарплате».

- Опыт работы (с указанием мест предыдущей работы за последние 10 лет), заполняется в обратном хронологическом порядке (первой описывается последняя занимаемая должность), указываются дата приема и увольнения, название организации, должность, должностные обязанности, уровень ответственности, приобретенные знания, умения и навыки и, конечно же, достижения. Рекомендуются сделать акцент на тех функциях, которые наиболее значимы для достижения цели, указанной в начале резюме. Именно в этом блоке резюме необходимо вспомнить все важные достижения, которые имел кандидат ранее, исходя из специфики искомой должности. Нужно также указать данные о проделанной кандидатом неоплачиваемой работе: стажировках, волонтерской помощи. Также не стоит забывать и об опыте работы в некоммерческом секторе. Люди с большим послужным списком, представляя свой опыт работы, не должны переписывать всю трудовую книжку, им достаточно назвать 3—4 последних места работы, при этом большее внимание уделив тем, которые в максимальной степени соответствуют желаемой вакансии. Если это ваше первое резюме и опыта работы у вас еще нет, в данном пункте уместно указать имеющиеся примеры школьных или университетских практик. Возможно, вы принимали участие в экспедициях, общественно-полезных работах, волонтерских программах, разрабатывали научно-исследовательские проекты, проходили практики или стажировки в компаниях. Искусство составления резюме заключается в том, чтобы вспомнить, систематизировать и правильно описать те достижения и преимущества, которые есть у всех людей.

- Образование (целесообразно описывать в обратном хронологическом порядке). У выпускников данный пункт может идти перед трудовым опытом. В данном случае кандидату также необходимо вспомнить все образовательные программы, в которых он принимал участие, а также подчеркнуть те дисциплины и проведенные исследования, которые соответствуют искомой должности. В силу того, что работодателю прежде всего вы интересны как конкретный специалист, данный пункт заполняется в такой последовательности: сначала указываются специальность и квалификация (по диплому), образовательная организация, факультет (отделение, кафедра), а также годы обучения. Хорошим тоном считается расшифровка всех аббревиатур, которые используются в данном разделе, — это может быть наименование колледжа или вуза, название факультета или специальности, так как менеджер по персоналу не будет тратить на это свое время. Кроме того, постарайся описать, как приобретенные знания связаны с вашей текущей или будущей профессиональной деятельностью; это тем более важно, что многие люди ищут себе работу не в той области, в какой они получили образование. Для работодателей важнее всего профессиональные компетенции соискателя, поэтому специалист с непрофильным образованием, но богатым опытом предпочтительнее для компании, чем кандидат с профильным образованием и небольшим опытом. Учеба в школе не упоминается в данном разделе, хотя если это ваше первое резюме и никакого иного образовательного опыта у вас еще нет, можно отметить имеющиеся достижения (грамоты, призы, благодарности и т.п.), полученные в процессе обучения. В то же время обучение в музыкальной или художественной школе могут указываться, особенно в случае если это связано с предстоящей работой.

- Навыки и дополнительная информация (знание иностранных языков (необходимо указать наличие сертификатов и отметить степень владения), компьютерных программ и принципов работы оргтехники (текстовые редакторы, электронные таблицы, базы данных, почтовые программы, Интернет и пр.); специальные навыки (например, высокая скорость печати); наличие водительских прав; членство в различных организациях). Своеобразным клише является указание на такие личностные качества, как целеустремленность, трудолюбие, исполнительность, стрессоустойчивость. Поэтому лучше отметить конкретные качества, связанные с профессиональной деятельностью, например: «имею опыт проведения презентаций», «хорошая дикция», «отличные навыки ведения переговоров», «умение работать с большим объемом информации». Целесообразно размещать информацию о состоянии здоровья в последней графе, так как потенциального работодателя в первую очередь должны интересовать ваши умения и профессиональный опыт. Указывать в резюме наличие у вас инвалидности – это Ваше решение, которое следует принимать, взвесив все за и против. Если человек достаточно уверен в себе и готов при личном общении разрушить стереотипы в отношении людей с

инвалидностью, то, возможно, и не стоит указывать в резюме о своей инвалидности, это ведь не является обязательным его условием. А сама встреча с работодателем поможет Вам расставить все по своим местам. Другие работодатели в первую очередь обращают внимание на профессиональные качества соискателя. Если работодатель будет знать о Вашей инвалидности заранее, до личной встречи, тогда можно будет во время собеседования более эффективно обсудить, какие специальные условия работы Вам нужны. Иногда наличие инвалидности является требованием или пожеланием работодателей, которые специально ищут сотрудников с инвалидностью для получения установленных законом льгот или видя в них более подходящих работников для данной вакансии.

- График работы. В случае, если инвалид по каким-то причинам заинтересован в специфическом графике работы, отличном от классического рабочего дня, он обязательно должен сообщить об этом в своем резюме.

- В резюме может быть указание на возможность предоставления рекомендаций. Данный раздел не является обязательным, но он совершенно необходим, если кандидат претендует на ответственную должность. В нем указываются фамилии, имена и отчества тех, кто дает рекомендации, а также их должности и контактные сведения для связи. Такими персонами могут быть не только бывший работодатель, но также научный руководитель или преподаватели, все те люди, которые могут положительно охарактеризовать вас как специалиста в той или иной профессиональной области.

Целесообразно размещать резюме на 1-2 страницах. Резюме должно быть написано конкретно, содержать достоверную информацию, должно быть написано грамотным языком, должно легко читаться, не должен быть использован мелкий шрифт.

Собеседование с работодателем

Собеседование с работодателем — один из важнейших этапов на пути поиска работы. Инвалид должен подготовиться к беседе с работниками отделов кадров: составить примерный план беседы, приготовить паспорт, трудовую книжку, справку об инвалидности, ИПРА, документы об образовании. Необходимо обратить внимание на внешний вид: одежда должна быть чистой и аккуратной, а также удобной и не стесняющей движений. Особое внимание следует обратить на прическу, волосы должны быть чистыми и аккуратно уложенными. Не рекомендуется использовать яркий макияж и духи или туалетную воду с резким запахом.

Готовясь к собеседованию, инвалид должен ознакомиться с данными об организации, в которую он хочет трудоустроиться, что даст ему возможность чувствовать себя уверенно во время встречи и подготовить конкретные вопросы к работодателю. Инвалид должен заранее узнать сведения о доступности здания, в котором интервью запланировано. Если здание недоступно, необходимо попросить работодателя перенести его в другое здание. Необходимо заранее уточнить местоположение организации и продумать маршрут следования. Необходимо быть дисциплинированным,

желательно прибыть в назначенное место за 7-10 минут до встречи, будет возможность собраться с мыслями и освоиться в окружающей обстановке. Обязательно нужно принести с собой ручку, карандаш и копию своего резюме.

Во время собеседования необходимо быть вежливым и приветливым, постараться справиться с волнением, быть уверенным в своих силах. У соискателя есть около одной минуты, чтобы составить о себе благоприятное впечатление, а именно первое впечатление и является определяющим. Работодателю нужно рассказать о том, чем инвалида привлекает работа в данной организации, в данной должности, на какую зарплату он рассчитывает, необходимо делать акцент на лучших качествах инвалида, затушевывая те, которые связаны с определенными сложностями.

Готовясь к собеседованию, необходимо продумать и прорепетировать ответы на трудные вопросы, которые может задать работодатель. Список таких вопросов может включать следующие вопросы: Как вы видите себя на новой позиции? О какой профессии вы мечтаете? Вам больше нравится работать - самостоятельно или в составе команды? Вы знаете, чем занимается наша компания? Что думаете о нас? Какие усовершенствования, на ваш взгляд, могут сделать нашу компанию лучше? Что вы можете рассказать о своих профессиональных успехах? Чего бы вы хотели достичь в вашей профессии? Что нового можете привнести в работу нашей компании? Вам больше нравится работать в небольшой компании или крупной? Можете описать самую серьезную проблему, которую вам удалось решить? Что кроме получения образования в вузе вы сделали для профессионального роста? У вас есть знакомые на похожих должностях? Что говорят об этой работе? Как реагируете на свои поражения? Назовите 3 Ваших главных недостатка и 3 достоинства. Опишите вашего «идеального руководителя». Вы устойчивы к влиянию стресса? Любите путешествовать? Вас устраивает работа, нуждающаяся в пребывании вне дома? Когда и на какую должность вы бы хотели быть повышены? Чье мнение для вас авторитетно? Ваша самая большая ошибка? Каково мнение родителей о работе у нас? Для вас главное зарплата, повышение, курсы, довольствие работой или что-то другое? У вас есть хобби? Что оно приносит в вашу жизнь?

Учитывая достаточно низкую компетентность работодателей в вопросах, связанных с трудом инвалидов, желательно, чтобы инвалид рассказал о своих, связанных с инвалидностью, потребностях на рабочем месте и мог предложить решения по всем возможным проблемам и трудностям.

Завершая разговор, вежливо попросите работника отдела кадров отметить в плане самостоятельного поиска работы результат собеседования, записать ваши координаты и иметь вас в виду, если на предприятии появится вакансия по вашей специальности.

Размещение резюме инвалида на сайте trudvsem.ru

trudvsem.ru – бесплатный, государственный портал «Работа в России», направленный на помощь гражданам в поиске работы, а работодателям - работников. Основными отличиями портала «Работа в России» от большинства коммерческих сайтов по поиску и подбору работы, являются бесплатность для пользователя и отсутствие рекламы. На сегодняшний день на портале «Работа в России» опубликовано более 410 тыс. вакансий, из которых более 44 тыс. – подходят для инвалидов.

На trudvsem.ru реализован специальный раздел «Трудоустройство инвалидов», который содержит краткую информацию о мерах государственной поддержки, движении «Абилимпикс».

Гибкий инструмент поиска вакансий предоставляет возможность поиска вакансий, подходящих для инвалидов, вакансий по квоте для инвалидов и вакансий, подходящих инвалидам с определенными нарушениями функций.

Кроме непосредственного поиска подходящих вакансий, одной из основных возможностей является публикация резюме. При заполнении резюме, соискателю необходимо заполнить такие обязательные поля как:

1. Наименование позиции – должность или профессия, на которую претендует соискатель.
2. Сфера деятельности – сфера, в которой соискатель планирует найти работу.
3. Зарплата – ожидаемый уровень оплаты труда.
4. График работы – один или несколько вариантов графика работы, которые подходят соискателю.
5. Тип занятости – предпочтительный тип занятости.
6. E-mail – адрес, по которому работодатель сможет связаться с соискателем.

Кроме этого доступен большой перечень необязательных полей, в том числе:

1. История трудовой деятельности. Поля, входящие в состав этого блока, в большинстве случаев являются ключевыми для работодателя при принятии решения об интервью или трудоустройстве. В связи с этим, рекомендуется описывать основные обязанности и достижения на каждом месте работы как можно подробнее.
2. Образование - наиболее полно заполненные данные о полученном образовании (специальность, тема дипломной работы и т.п.) помогут работодателю сделать выводы о интересах и направлении профессионального развития соискателей, у которых отсутствует опыт работы.
3. Владение языками, Личные и профессиональные качества и другая информация о соискателе.

В том числе в состав необязательных полей входит возможность указать наличие инвалидности и ее категорию. Такая информация позволит пригласить инвалида на котируемое рабочее место, если его резюме заинтересовало работодателя. Несмотря на то, что перечисленная информация не является обязательной для публикации, ее заполнение

повысит шансы того, что работодатель обратит внимание на резюме инвалида.

Размещение резюме инвалида на сайте hh.ru

Сайтом hh.ru (xx.ru) владеет "HeadHunter Group" - российская интернет-компания, бизнес которой построен на продажах компаниям-работодателям контактов соискателей, зарегистрированных на hh.ru, а также на продаже им площадок для размещения вакансий. Дополнительный доход компания получает, оказывая платный сервис соискателям ("Готовое резюме", "Профорентация" и др.). Базовая услуга для соискателей - регистрация резюме (бесплатно).

Резюме инвалида просмотрят: 1. HR-менеджеры (включая внутренних рекрутеров) средних и крупных компаний. 2. Рекрутеры кадровых агентств. 3. Линейные руководители, заместители директоров и сами директора компаний малого и среднего бизнеса (данная аудитория составляет не более 30% всех работодателей, зарегистрированных на xx.ru).

Решение работодателя о том, предлагать или не предлагать работу инвалиду будет зависеть от следующих моментов: как инвалид выглядит на фото, какую работу он ищет, какую хочет зарплату, где, кем и как долго работал, в каких сферах (рынках) работал, что делал, чего добился.

К резюме на hh.ru предъявляются следующие требования.

- Желаемая должность. Необходимо обозначить четко, работу в какой желаемой должности ищет инвалид. Нужно составить синонимы должностей (вакансий), которые ищет инвалид, а также названия смежных должностей, в которых он может работать. Нужно выбрать из них несколько, наиболее часто употребляемых и вставить их через запятую в поле формы "Желаемая должность". Работодатель обычно ограничен во времени, поэтому может искать анкеты соискателей на xx.ru только по их названию.

- Фотография. Обязательно нужно разместить на xx.ru качественную фотографию, желательно в деловом стиле, желательно вызывающую симпатию у других людей. Работодателю, при просмотре результатов поиска резюме на xx.ru, должно быть хорошо видно лицо инвалида. Желательно, чтобы ему не нужно было кликать на фото для его увеличения. Выражение лица нейтральное или слегка улыбающееся.

- Включите в описание своего опыта работы профессиональную терминологию. Составьте перечень профессиональных терминов - ваших профессиональных навыков. Включите эту терминологию в описание своего опыта на каждом месте работы. Особенно - на последнем месте работы. Профессиональной терминологией пользуются работодатели при поиске резюме по критерию "опыт работы". Нежелательно термины-навыки указывать внизу, в разделе "Ключевые навыки" по формату hh.ru, здесь их редко кто смотрит (а при поиске резюме на Хедхантере с использованием профессиональных терминов в ключевых навыках получается нерелевантная выборка соискателей). Обязательно укажите сферы деятельности компаний, в

которых вы работали: выберите их из списка хх.ру или напишите своими словами, аналогично формулировкам Хедхантера. Часто работодатели ищут резюме соискателей на hh.ru по критерию: "искать в компаниях и отраслях" (под отраслью подразумевается сфера деятельности компании). Также стоит заполнить в форме резюме hh.ru окошко "сайт" - сайт компании, в которой вы работали. Он поможет лучше понять ваш опыт работы. Опишите лаконично ваш опыт работы. Когда работодатель будет распечатывать ваше резюме с Хедхантера, желательно, чтобы оно уместилось на 1-й или 2-х страницах, если вам до 30 лет, или максимум на 4-х страницах, если вы старше. Долгим анализом вашего трудового пути работодатель не будет заниматься: на Хедхантере более 33 млн. резюме.

- Задача работодателя - выбрать и распечатать (скачать) лучшие резюме соискателей для звонков им. Не усложняйте ему выбор. Он может проглядеть вашу анкету на Хедхантере, если не заметит в ней искомым ключевых слов (профессиональных навыков из перечня требований к кандидату на вакансию).

- Достижения на последнем месте работы. Вложите по максимуму в описание своего опыта и достижений на последнем месте работы. Когда представитель компании просматривает резюме на хх.ру, он может даже не открывать их, а ограничиться кликом на ссылку – предпросмотр последнего места работы. Его интересуют ваши обязанности, а особенно - достижения.

- Обозначьте как можно четче, каких результатов вы достигли на последнем (текущем) месте работы. Коммерсантам (менеджерам по продажам, региональным представителям, начальникам отделов продаж и др.) нужно указать коммерческие результаты в цифрах. Используйте активные глаголы: добился прироста ... на ...%; выполнил план по ... на ...%; увеличил ...; снизил ...; заключил договор с ... и т.д.

- Стремитесь "попасть в сети" всех потенциальных работодателей. "Засветитесь" в смежных отраслях: выберите на hh.ru не только те профессиональные области, к которым точно относятся искомые вами вакансии, но и смежные с ними профессиональные области, а внутри них - подходящие специализации. Если нужно, создайте дубликаты резюме. Верно подобранные профессиональные области для размещения резюме помогут "попасть в сети" всех потенциальных работодателей, зарегистрированных на hh.ru. Обязательно укажите отрасли (одну или несколько) каждой компании, в которой вы работали. Отрасли помогут работодателю точнее понять ваш опыт работы. Конкретика в анкете мотивирует их совершить действие (распечатать анкету и положить себе на стол или сразу позвонить вам).

- "Продавайте" работодателю свой опыт работы и навыки по рыночной цене. Обязательно укажите зарплату. Отсутствие желаемой зарплаты в цифрах может лишить вас звонка потенциального работодателя, который может колебаться, звонить вам или нет. Если его впечатлит ваш опыт, он может предположить, что вы дорогой кандидат и не станет звонить

вам. Не указывайте завышенную заработную плату, это тоже может оттолкнуть компанию, особенно при недостаточном опыте для его вакансии, или не удачно составленном резюме. Торговаться будете на собеседовании с ним, а до него еще нужно добраться, чтобы Вас пригласили на собеседование

- Не обесценивайте себя среди других соискателей. На кнопки "Обновить резюме" или "Обновить дату" жмите не чаще 1 - 2 раз в неделю (следите за датой обновления в личном кабинете соискателя). В Москве и Московской области, в Санкт-Петербурге и Ленинградской области – можно обновлять дату размещения анкеты раз в 3 дня, в других городах можно раз в 7 дней.

Размещение резюме инвалида на сайте JOB.RU

Интернет-сервис подбора сотрудников JOB.RU также можно отнести к наиболее крупным общероссийским рекрутинговым площадкам, ведущим свою историю с 2000 года. Ежедневно к услугам JOB.RU прибегают более 450 000 соискателей и более 6,5 миллионов – ежемесячно. Более 400 000 работодателей уже зарегистрированы на JOB.RU, размещая более 100 000 вакансий в месяц. Ручная модерация базы вакансий и базы резюме говорит сама за себя.

В резюме на JOB.RU должны быть отражены следующие основные данные: Сфера деятельности. Должность (название резюме). Желаемый доход в месяц, руб. Зарплата по договоренности. Город. Готовность переехать. Уровень занятости. Место работы. Готовность к командировкам. Информация о себе. Гражданство. Семейное положение. Дети. Мобильный телефон. Домашний телефон. Удобный способ связи, время звонка и т.п. Опыт работы Место работы. Образование. Курсы и тренинги. Дополнительные навыки. Знание иностранных языков. Уровень владения компьютером. Компьютерные навыки и знания. Наличие водительского удостоверения.

Размещение резюме инвалида на сайте rabota.ru

Сайт rabota.ru публикует вакансии и резюме со всех городов России. В данный момент на сайте размещено около 150 тыс. вакансий и более 7 млн. резюме. Действует уникальный проект «Стажировки», в котором студенты могут уже во время обучения начать карьеру в крупнейших компаниях, лидерах рынка труда. Отличительные особенности портала: ручная модерация всех объявлений – любой спам и некачественные публикации тут же удаляются. Вероятность встретить здесь работодателя с негативными отзывами не высока – обычно все они отвечают нормам Трудового Кодекса Российской Федерации.

Использование инвалидом портала Бизнес-навигатора МСП как инструмента создания собственного бизнеса

С января 2017 года акционерным обществом «Федеральная корпорация по развитию малого и среднего предпринимательства» (АО «Корпорация

«МСП»¹ введен в постоянную эксплуатацию бесплатный безаналоговый информационный ресурс для помощи начинающим и действующим предпринимателям, которые хотят открыть или расширить свой бизнес – Портал Бизнес-навигатора МСП.

В состав Портала включены 4 основные системы: Бизнес-навигатор МСП, ТАСС Бизнес, Поток и Жизненные ситуации².

В настоящее время Бизнес-навигатор МСП охватывает 172 города Российской Федерации с численностью жителей преимущественно более 100 тысяч человек и столицы отдельных субъектов Российской Федерации.

АО «Корпорация «МСП» совместно с общественно-деловыми объединениями («ОПОРА РОССИИ», Деловая Россия, РСПП, ТПП РФ, АСИ) и банками-партнерами разработан и размещен в составе Бизнес-навигатора МСП каталог примерных бизнес-планов по 90 наиболее распространенным видам бизнеса (всего около 300 типовых бизнес-планов).

Бизнес-навигатор МСП предоставляет предпринимателям ряд возможностей.

С помощью Бизнес-навигатора МСП можно узнать, какой бизнес лучше открыть в своем городе, в каком месте, какие инвестиции и документы для этого потребуются. Пользователь может составить примерный бизнес-план, рассчитать спрос на товары и услуги выбранного бизнеса, получить информацию о ближайших конкурентах для выбранной локации. Предусмотрена возможность скачивания примерного бизнес-плана, который принимается банками-партнерами АО «Корпорация «МСП» для рассмотрения возможности кредитования.

В системе также доступны каталог франшиз и обширная база данных объектов недвижимости (включает более 300 тысяч объектов недвижимости разных форм собственности). База организаций, оказывающих поддержку субъектам малого и среднего предпринимательства, содержит объекты региональной инфраструктуры поддержки (составляет порядка 5000 объектов), включая объекты имущественной поддержки, такие как промышленные парки, технопарки и пр.

Кроме того, в магазинах приложений Google Play и AppStore доступны для скачивания связанные мобильные приложения: «Бизнес-навигатор МСП» и «Навигатор МСП. Меры поддержки».

Коммуникационная платформа на базе системы «ТАСС-Бизнес» – современная площадка бизнес-коммуникаций для малого и среднего бизнеса, в том числе производственного сектора. ТАСС-Бизнес предоставляет удобный доступ к информации и различным сервисам (на основе открытых источников данных), необходимым при решении бизнес-задач по развитию, повышению эффективности и минимизации рисков ведения бизнеса.

¹ АО «Корпорация «МСП» осуществляет деятельность в соответствии с Федеральным законом от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» в качестве института развития в сфере малого и среднего предпринимательства.

² Непосредственно сам Портал имеет две версии интерфейса: базовую (обычную) и версию для слабовидящих (на главной странице Портала).

Система предоставляет возможности проверки и мониторинга контрагентов, размещения информации о своей компании, отслеживания тендеров и закупок по заданным критериям (включая виды ОКВЭД, относящиеся к производственным), получения аналитической поддержки, включая интерактивные макроэкономические отчеты по материалам Федеральной службы государственной статистики, Банка России и Федеральной налоговой службы (ФНС России).

Коммуникационная платформа содержит объединённые данные более чем из 20 различных источников, включая регистрационные данные ФНС России, единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства, реестр массовых учредителей, картотеку арбитражных дел, сообщения о банкротстве компаний, реестр недобросовестных поставщиков, бухгалтерскую отчетность.

С 9 апреля 2018 года на Портале запущен новый сервис для поиска мер поддержки для субъектов малого и среднего предпринимательства, в рамках которого действующие и начинающие предприниматели могут по ИНН и профилю компании или предпринимателя получить перечень подходящих мер поддержки, которые могут быть им предоставлены в рамках действующих в том или ином регионе программ поддержки (включая предоставление субсидий, грантов, льготного лизинга, аренду оборудования, предоставление имущества, консультационную поддержку, в том числе по вопросам получения сертификатов, защиты интеллектуальной собственности, экспорта продукции).

Предприниматели могут также воспользоваться механизмом поиска, фильтрации и получить в «одном окне» перечень соответствующих мер поддержки применительно к запрашиваемой сфере деятельности, региону, виду поддержки.

Сервис «Поток» обеспечивает предпринимателей всем необходимым на начальных этапах ведения бизнеса: собственным сайтом, инструментами для его продвижения, системой аналитики и отслеживания эффективности. В основе системы «Поток» лежат технологии и аудиторные данные Rambler&Co, такие как «Рамблер/топ-100», Rambler DMP (платформа управления обезличенными данными о пользователях), Rambler DSP (рекламная система, участвующая в аукционах рекламных объявлений в реальном времени). Все это позволяет предпринимателю с минимальными навыками пройти путь от создания собственного сайта до привлечения новых клиентов.

Система «Жизненные ситуации» содержит информацию в формате жизненных ситуаций (кейсов) для субъектов малого и среднего предпринимательства по стадиям жизненного цикла бизнеса. Это набор практических и учитывающих последние требования законодательства решений, составленных экспертами специально для каждого из 90 видов бизнеса, представленных в Бизнес-навигаторе МСП. В системе собраны

необходимые для успешной предпринимательской деятельности разъяснения по юридическим, финансовым, кадровым, управленческим и другим вопросам.

Система «Жизненные ситуации» помогает предпринимателям успешно решать возникающие задачи, грамотно планировать расходы, результативно развивать свое дело, эффективно пользоваться поддержкой государства и многое другое.

Система «Жизненные ситуации» содержит:

- более 20,5 млн. актуальных нормативных правовых документов (кодексы, законы, письма, постановления);

- более 980 подробных рекомендаций в виде кейсов по стадиям жизненного цикла компании для каждого из 90 видов бизнеса по 5 стадиям жизненного цикла;

- сервис по расчету налогов (в форме простого мастера) с учетом около 40 000 сочетаний налоговых параметров;

- более 100 шаблонов документов с пояснениями и подробными комментариями для каждого из 90 видов бизнеса;

- удобные интерактивные сервисы и пошаговые инструкции;

- новости (ежедневно обновляемая полезная информация для бизнеса).

Все сервисы Портала доступны зарегистрированным на Портале пользователям для открытия и (или) расширения и (или) продолжения своего бизнеса на всей территории Российской Федерации (за исключением расчета рыночных ниш и бизнес-планов, который может быть реализован в 172 городах Российской Федерации).

В части направлений дальнейшего развития Портала необходимо отметить, что в настоящее время АО «Корпорация «МСП» совместно с Фондом развития промышленности прорабатывает возможности интеграции сервисов Портала Бизнес-навигатора МСП с Государственной информационной системой промышленности Минпромторга России (ГИСП), в том числе в сфере синхронизации информационных ресурсов ГИСП и Портала Бизнес-навигатора МСП в части мер поддержки, закупок (планов закупок и номенклатур производимых продукции), техно- и промышленных парков, а также реализации в 2019 году в Бизнес-навигаторе МСП функциональности расчета примерных бизнес-планов ряда производственных видов бизнеса.

Глава 2. РЕКОМЕНДАЦИИ РАБОТОДАТЕЛЯМ ПО СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ

Квотирование рабочих мест для инвалидов

Субъекты Российской Федерации наделены правом устанавливать своими законодательными актами квоты организациям для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4 процентов), а также определять механизм ее

установления, включая разработку и реализацию мер, стимулирующих работодателей для трудоустройства инвалидов, и устанавливать порядок и условия применения мер воздействия на работодателей в случае невыполнения или невозможности выполнения ими установленной квоты. В пределах установленной квоты возможно определение минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Согласно статье 24 ФЗ № 181-ФЗ 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: создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах; создавать инвалидам условия труда в соответствии с ИПРА; предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов. На работодателя не накладывается обязанность самостоятельного заполнения вакантных котируемых рабочих мест, он должен обеспечить лишь их наличие.

Служба занятости населения осуществляет надзор и контроль за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов.

В случае невозможности создания или резервирования рабочих мест в счет установленной квоты, работодатель вправе арендовать рабочее место в другой организации. 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.

Для обеспечения государственного надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах квоты принят ряд нормативных и правовых актов. *Федеральным законом от 23.02.2013 № 11-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу котирувания рабочих мест для инвалидов»* внесены изменения в статью 5.42 кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, в соответствии с которыми неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей. Необоснованный отказ в регистрации инвалида в качестве безработного влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

Руководители организаций могут привлекаться к ответственности при невыполнении требований по созданию определенного количества квотируемых рабочих мест для инвалидов; при нарушении обеспечения инвалидов надлежащими условиями труда в соответствии с особенностями их здоровья; при нарушении сроков предоставления в органы занятости населения сведений о выполнении квот или данных о наличии квотируемых рабочих мест; при необоснованном отказе в приеме на работу инвалида при наличии свободных вакансий.

Как выделяются квотируемые рабочие места для инвалидов

Если понятно, что организация обязана заниматься квотированием, и размер квоты рассчитан, в организации (предприятии) выносится приказ от имени руководителя.

Приказ о выделении квотируемых рабочих мест для инвалидов не имеет типовой формы, его составление осуществляется в произвольном порядке, но в нем необходимо отразить следующие факты и данные:

- Наименование организации или предприятия, номер приказа согласно внутренней нумерации, дату составления и регистрации.
- Название документа.
- Ссылку на законодательный акт, на основании которого принято решение о выделении квотируемых рабочих мест.
- Количество квотируемых рабочих мест, наличие которых необходимо обеспечить, с полным указанием наименования каждой из имеющихся должностей.
- Основные требования по организации рабочего места по каждой должности или по созданию условий для возможности выполнения трудовых обязанностей, возможность выполнения трудовых обязанностей удаленно.
- Порядок работы по квотированию и ответственное за этот процесс лицо.

Учет работодателей для целей квотирования, как правило, ведут местные центры занятости. При постановке на учет в службе занятости работодатели заполняют регистрационную карточку, которая подписывается руководителем организации и главным бухгалтером и заверяется печатью организации, а также представляют следующие сведения и нотариально удостоверенные документы: копию устава или учредительного договора; информационное письмо органов государственной статистики об учете в Статистическом регистре Федеральной службы государственной статистики; данные о среднесписочной численности работников на день установления квот. При постановке на учет работодателю присваивается регистрационный номер, который указывается при сдаче статистической отчетности.

Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Можно ли выполнить квоту, не создавая рабочих мест в компании

Как отмечалось выше, многие работодатели обязаны принимать на работу инвалидов в счет квоты. Однако в некоторых субъектах Российской Федерации, например, в Амурской, Тюменской, Тульской, Белгородской, Орловской областях и др. регионах разработаны и действуют региональные законы, которые идут навстречу бизнесу. Используются следующие практики:

- **Аренда рабочих мест.** В компанию, которая использует труд инвалидов и, следовательно, имеет специально оборудованные рабочие места, может обратиться работодатель для их аренды с целью выполнения квоты. Договоры аренды чаще всего заключаются с общественными объединениями инвалидов или специализированными предприятиями. Инвалидам, таким образом, обеспечивается рабочее место, а вознаграждение за работу инвалиды получают из средств организации – арендатора.

- **Создание совместных рабочих мест.** На основании регионального законодательства (например, Кировской, Тульской, Белгородской областей) несколькими предприятиями создается полноценный цех или участок, оборудованный под нужды работников-инвалидов. При этом сотрудничество нескольких предприятий снижает финансовую нагрузку на бюджет каждого конкретного работодателя.

- **Финансирование создания рабочего места.** Региональное законодательство (например, в Республике Коми, Белгородской и Тульской областях) позволяет работодателю вкладывать денежные средства в создание и оборудование рабочих мест в счет квоты в организациях, которые находятся в собственности общественных объединений инвалидов.

- **Размещение заказов на предприятиях общественных объединений инвалидов** (например, такая возможность обеспечения занятости инвалидов предусмотрена законодательством Орловской области).

Примерный перечень основных документов, предоставляемый инвалидом работодателю при трудоустройстве

В соответствии со *статьей 64 Трудового кодекса*, запрещается необоснованный отказ работодателя в заключении трудового договора с инвалидом. Работодатели при приеме на работу инвалида должны ориентироваться прежде всего на деловые характеристики работника, а не на его инвалидность. *По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.* Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Заключение трудового договора между работодателем и инвалидом осуществляется на общих основаниях. В соответствии со *статьей 65 Трудового кодекса* при заключении трудового договора предъявляются

следующие документы: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовая книжка; страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. Дополнительные документы - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой (в соответствии с законодательством) не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию; подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ. В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

В данной статье Трудового кодекса отсутствует указание на необходимость предъявления работником документов, подтверждающих факт установления ему инвалидности. Работник не может быть привлечен к ответственности за не уведомление работодателя об установлении работнику инвалидности. В то же время работодатель, которому не было известно о факте установления работнику инвалидности в период действия трудового договора, также не несет ответственность за непредставление работнику гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

Согласно статье 65 *Трудового кодекса* запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Работодатель не имеет право запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции (*ст. 88 Трудового кодекса*). Вместе с тем при приеме на работу с определенной спецификой (например, работу с вредными и (или) опасными условиями труда, на работу, связанную с движением транспорта, и др.) претендент обязан пройти предварительное медицинское обследование и представить документ о состоянии здоровья (*ст. 213 Трудового кодекса*).

В соответствии со *статьей 179 Трудового кодекса* при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества, лицам, получившим инвалидность вследствие чернобыльской катастрофы.

При приеме на работу работник имеет право предъявить документы, подтверждающие его статус инвалида (справка МСЭ и ИПРА). Согласно *статье 23 Федерального закона № 181-ФЗ* установлено, что таким сотрудникам, занятым в компаниях любых организационно-правовых форм и видов собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с ИПРА работника.

В соответствии с Трудовым кодексом запрещается отказывать работнику-инвалиду в приеме на работу по любой причине, не связанной с деловыми качествами работника.

Под деловыми качествами работника следует понимать его способности выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) (см. постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Таким образом, если инвалидность работника не влияет на качество выполнения им трудовой функции, то отказать в заключении трудового договора инвалиду нельзя. Если профессиональные качества инвалида не соответствуют требованиям, предъявленным работодателем, работодатель вправе отказать в трудоустройстве, уведомив соискателя и аргументировав причины. В противном случае несостоявшийся работник может обвинить работодателя в дискриминации. Если работодатель не берет инвалида на работу по объективным причинам, то он должен отказать ему в тактичной форме, подробно объяснив все причины такого решения. Причина отказа должна быть изложена в письменной форме.

Чаще всего инвалид идет к работодателю по направлению службы занятости. В бланке направления работодатель делает отметку о дне явки инвалида и причине отказа (ст. 25 Закона "О занятости населения"). Такое направление с отметкой и будет являться письменным доказательством необоснованного отказа.

Необоснованный отказ в приеме на работу инвалида повлечет за собой наложение штрафных санкций на предприятие. Так, размер штрафа для юридических лиц установлен от 5 до 10 тыс. руб. (*ч. 1 ст. 5.42 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации*). Если же компания отказывает инвалиду, несмотря на наличие квот, данное решение можно обжаловать в суде. Если у человека есть профессиональные навыки, необходимые для данной работы, то судебная инстанция примет его сторону и обяжет компанию взять сотрудника. Причем работодатель будет обязан оформить трудовой договор с той даты, которую укажет судья. Кроме того, придется заплатить инвалиду за время, которое он потратил на суд. Инвалид, кроме приема на работу, сможет потребовать у предприятия компенсацию

морального вреда. Но только в том случае, если посчитает, что имела место дискриминация.

Инвалиду, получившему необоснованный отказ в приеме на работу, нужно обратиться с заявлением в государственную инспекцию труда по месту своего жительства. Государственная инспекция труда проведет проверку соблюдения законодательства работодателем, указанным инвалидом. Государственные инспекторы труда имеют полномочия по привлечению работодателей к ответственности по ст. 5.42 *Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации*.

Особенности трудового договора работодателя с инвалидом

Трудовые отношения с гражданами с ограниченными возможностями, несмотря на то, что строятся они на общих основаниях, принятых для всех других граждан, имеют ряд особенностей. Работодатель, принимающий на работу гражданина, у которого имеются документы, подтверждающие его статус инвалида, обязан в трудовом договоре прописать все аспекты сотрудничества. В противном случае такой договор будет считаться незаконным и недействительным, за что именно работодатель понесет соответствующее наказание. Согласно нормам трудового законодательства, работодатель обязан учитывать состояние здоровья сотрудника, предоставляя ему необходимые условия для работы, а также составляя трудовой договор.

Если сотрудник получил инвалидность, уже работая в организации, то для получения причитающихся льгот и привилегий, ему необходимо предоставить работодателю документы, подтверждающие статус инвалида. После этого условия сотрудничества будут пересмотрены и переоформлены. Работодатель обязан обеспечить своему сотруднику условия работы, отвечающие условиям ИПРА.

Для обеспечения соответствующих рекомендациям ИПРА условий труда инвалиду работодатель должен сделать следующее:

- приспособить помещение и оборудование для работы инвалида;
- предоставить работнику всю необходимую информацию по работе в доступной для него форме;
- составить удобный для инвалида график рабочего времени;
- при необходимости предоставить наставника для обучения.

Работник, по своему желанию, может предоставить или не предоставить документы, подтверждающие его статус как инвалида. Это его право. Работодателю рекомендуется официально зарегистрировать момент предоставления таких сведений, чтобы объяснить при необходимости, почему ранее не были созданы соответствующие условия для этого сотрудника.

Работник может отказаться от полного или частичного выполнения рекомендаций ИПРА. Сделать это лучше официально, с предоставлением работодателю соответствующего заявления.

Трудовое соглашение, подписанное работником и работодателем, является основным документом, регулирующим отношения указанных лиц во всех вопросах, касающихся трудовой деятельности.

Предмет трудового договора. В этом пункте указываются: должность, на которую принят инвалид; место нахождения рабочего места; длительность испытания, если устанавливается; условия труда; перечень документов, предоставленных работником в подтверждение инвалидности; прочие общие сведения.

Рабочее время. Длительность рабочей недели должна быть сокращена до 35 ч/неделю для инвалидов 1 и 2 групп, для инвалидов 3 группы ограничений нет. Длительность рабочего дня определяется согласно ИПРА. Если по медицинским показаниям гражданину нужно установить меньшую длительность, то работодатель должен это обеспечить.

Оплата труда. Оплата производится в полном объеме, несмотря на сокращенную рабочую неделю для инвалидов 1 и 2 группы.

Сверхурочная работа. Если таковая необходима, то в договоре это нужно указать. Инвалид может работать сверхурочно, если он предоставил на то письменное согласие (например, подписал трудовой договор, где прописана возможность такой работы), и сверхурочные часы не противопоказаны ему по состоянию здоровья. Кроме того, инвалида нужно под роспись ознакомить с возможностью отказа от такой работы.

Работы в выходные и праздничные дни. Данное условие также нужно включить в договор, если такая работа предусматривается должностью, на которую принимается инвалид. Условия привлечения к подобной деятельности аналогичны условиям, описанным выше для сверхурочной работы.

Отпуск оплачиваемый. Работодатель обязан предоставлять за каждый отработанный год 30 календарных дней отпуска с выплатой отпускных. Внутренним актом можно эту длительность увеличить. Инвалиды-чернобыльцы могут потребовать дополнительные 15 оплачиваемых отпускных дней.

Отпуск неоплачиваемый. В течение года инвалид может воспользоваться отпуском без оплаты до 60 календарных дней в любое время. Работодатель не может отказать в его предоставлении, если на заявление работника-инвалида последует отказ, он может все равно не выходить на работу, и это не будет расценено как прогул.

Рабочее место. В зависимости от характера труда, группы и причины инвалидности работника создается рабочее место с необходимым оборудованием и технической оснащенностью. Если инвалидность работника не ограничивает его в выполнении обязанностей должности, то специальное рабочее место можно не создавать. Данный вопрос решается индивидуально для каждого сотрудника с ограниченными возможностями.

Трудовой договор с инвалидом-надомником

Дистанционная работа из дома удобна обеим сторонам: работнику-инвалиду не нужно покидать стен своего дома, что актуально при ограниченной способности к передвижению; работодателю не нужно создавать специальное рабочее место. Работая в качестве надомника, инвалид может выполнять работу с применением инструментов, материалов и техники, представленных работодателем, или приобретенных за счет работника. Данное условие оговаривается в трудовом договоре.

В целом на надомника распространяется действие трудового законодательства в полной мере, а потому в трудовом договоре должны быть оговорены стандартные условия с учетом ряда особенностей:

- Место работы – адрес, по которому будет находиться инвалид в процессе выполнения рабочих обязанностей (домашний адрес);
- Предоставляемые для работы инструменты, техника, материалы – за кем закрепляется данная обязанность;
- Порядок предоставления отчетов о работе сотрудника;
- Предоставляемые компенсации в связи с надомной работой – оплата связи, интернета и пр.

Трудовой договор может быть заключен на основании предоставленных копий документов, которые могут быть высланы в электронном виде и заказным почтовым письмом. Сам договор также изначально может быть подписан в электронном виде, после чего удаленному работнику направляются оригиналы для подписания. Один подписанный экземпляр направляется работодателю посредством почтовой связи.

Оборудование специальных рабочих мест для инвалидов

Количество специально оборудованных рабочих мест, которое должно быть у работодателя, федеральным законодательством не определено. Есть лишь указание (*статья 22 Федерального закона № 181-ФЗ*), что оно устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов. Если на региональном уровне принят нормативный акт о квотировании минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов, он подлежит обязательному исполнению. В случае невыполнения работодателем обязанности по созданию и выделению рабочих мест для инвалидов в соответствии с установленной квотой предусмотрена административная ответственность. В статье 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях за это нарушение предусмотрен штраф для должностных лиц в размере от 5000 до 10 000 руб.

Оборудование конкретного рабочего места инвалида должно учитывать специфику труда на рабочем месте: характер выполняемых работ, уровень специализации рабочего места, механизации и автоматизации производственного процесса, взаимосвязь с другими рабочими местами в данной организации, а также индивидуальные потребности инвалида, для

которого оснащается данное рабочее место - вид и степень выраженности нарушений, степень ограничения способности к трудовой деятельности, навыки работы со специальной техникой, должность, опыт работы (при их наличии) и др.

Специальное рабочее место инвалида должно обеспечивать безопасность труда, работу 1-2 класса тяжести и напряженности труда, исключать возможность ухудшения здоровья или травматизма инвалида.

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

Для оборудования специального рабочего места для инвалида работодатель должен определить, какое количество мест для инвалидов необходимо организовать, исходя из общей численности работников и норм регионального законодательства; издать приказ об организации специального рабочего места; получить от службы занятости ИПРА инвалида; разработать перечень мероприятий и работ по оснащению рабочего места; утвердить данный перечень; реализовать указанные мероприятия.

В соответствии с *приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н* оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов осуществляется работодателем индивидуально для конкретного инвалида, а также для группы инвалидов, имеющих однотипные нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности. Требования применяются в зависимости от характера нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности конкретного инвалида, а также с учетом профессии (должности), характера труда, выполняемых инвалидом трудовых функций.

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

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 предусматривают:

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 плоскочечным 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 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).

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.

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

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.

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:

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 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.

Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места оборудованием, обеспечивающим реализацию эргономических принципов (максимально удобное для инвалида расположение элементов, составляющих рабочее место), механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности, положение сиденья рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула, оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, специальными приспособлениями для управления и обслуживания этого оборудования, а также устройствами для захвата и удержания предметов и деталей, компенсирующими полностью или частично либо замещающими нарушения функций и (или) структур организма, а также ограничения жизнедеятельности инвалидов;

б) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере, оснащение (оборудование) специального рабочего места специальными механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности, положение сиденья рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула, оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, в случае необходимости - специальной клавиатурой, специальной компьютерной мышью различного целевого назначения.

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

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.

Льготы по налогообложению

В соответствии с абзацем 2 подпунктом 3 *статьи 149 Налогового кодекса Российской Федерации* не подлежат налогообложению (освобождаются от налогообложения) на территории Российской Федерации следующие операции: реализация (в том числе передача, выполнение, оказание для собственных нужд) товаров (за исключением подакцизных, минерального сырья и полезных ископаемых, а также других товаров по перечню, утверждаемому Правительством Российской Федерации по представлению общероссийских общественных организаций инвалидов), работ, услуг (за исключением брокерских и иных посреднических услуг, не указанных в подпункте 12.2 пункта 2 настоящей статьи), производимых и реализуемых: общественными организациями инвалидов (в том числе созданными как союзы общественных организаций инвалидов), среди членов которых инвалиды и их законные представители составляют не менее 80 процентов; организациями, уставный капитал которых полностью состоит из вкладов указанных в абзаце втором настоящего подпункта общественных организаций инвалидов, если среднесписочная численность инвалидов среди их работников составляет не менее 50 процентов, а их доля в фонде оплаты труда - не менее 25 процентов; учреждениями, единственными собственниками имущества которых являются указанные в абзаце втором настоящего подпункта общественные организации инвалидов, созданными для достижения образовательных, культурных, лечебно-оздоровительных, физкультурно-спортивных, научных, информационных и иных социальных целей, а также для оказания правовой и иной помощи инвалидам, детям-инвалидам и их родителям; государственными и муниципальными унитарными предприятиями, если среднесписочная численность инвалидов среди их работников составляет не менее 50 процентов, а их доля в фонде оплаты труда не менее 25 процентов.

Статья 264 Налогового кодекса Российской Федерации. Прочие расходы, связанные с производством и (или) реализацией.

Подпункт 38. Расходы, осуществленные налогоплательщиком-организацией, использующей труд инвалидов, в виде средств, направленных

на цели, обеспечивающие социальную защиту инвалидов, если от общего числа работников такого налогоплательщика инвалиды составляют не менее 50 процентов и доля расходов на оплату труда инвалидов в расходах на оплату труда составляет не менее 25 процентов.

Целями социальной защиты инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов признаются: улучшение условий и охраны труда инвалидов; создание и сохранение рабочих мест для инвалидов (закупка и монтаж оборудования, в том числе организация труда рабочих-надомников); обучение (в том числе новым профессиям и приемам труда) и трудоустройство инвалидов; изготовление и ремонт протезных изделий; приобретение и обслуживание технических средств реабилитации (включая приобретение собак-проводников); санаторно-курортное обслуживание инвалидов, а также лиц, сопровождающих инвалидов I группы и детей-инвалидов; защита прав и законных интересов инвалидов; мероприятия по интеграции инвалидов в общество (включая культурные, спортивные и иные подобные мероприятия); обеспечение инвалидам равных с другими гражданами возможностей (включая транспортное обслуживание лиц, сопровождающих инвалидов I группы и детей-инвалидов); приобретение и распространение среди инвалидов печатных изданий общественных организаций инвалидов; приобретение и распространение среди инвалидов видеоматериалов с субтитрами или сурдопереводом; взносы, направленные указанными организациями общественным организациям инвалидов на их содержание.

При определении общего числа инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются инвалиды, работающие по совместительству, договорам подряда и другим договорам гражданско-правового характера.

Подпункт 39. Расходы налогоплательщиков - общественных организаций инвалидов, а также налогоплательщиков-учреждений, единственными собственниками имущества которых являются общественные организации инвалидов, в виде средств, направленных на осуществление деятельности указанных общественных организаций инвалидов и на цели, указанные в подпункте 38 настоящего пункта.

Получатели средств, предназначенных на осуществление деятельности общественной организации инвалидов и на цели социальной защиты инвалидов, по окончании налогового периода представляют в соответствующие налоговые органы по месту своего учета отчет о целевом использовании полученных средств.

При нецелевом использовании таких средств с момента, когда их получатель фактически использовал такие средства не по целевому назначению (нарушил условия предоставления этих средств), такие средства признаются доходом у налогоплательщика, получившего эти средства.

Расходы, указанные в подпункте 38 настоящего пункта и настоящем подпункте, не могут быть включены в расходы, связанные с производством и

(или) реализацией подакцизных товаров, минерального сырья, других полезных ископаемых и иных товаров по перечню, определяемому Правительством Российской Федерации по согласованию с общероссийскими организациями инвалидов, а также с оказанием посреднических услуг, связанных с реализацией таких товаров, минерального сырья и полезных ископаемых.

Субсидирование работодателей на создание специальных рабочих мест для инвалидов

В регионах субсидирование рабочих мест для инвалидов происходит из средств регионального бюджета в рамках регионального законодательства. Комиссия центра занятости рассматривает документы работодателя и принимает решение о признании работодателя соответствующим критериям отбора. После этого с работодателем заключается соглашение о предоставлении безвозмездной и безвозвратной субсидии. Работодатель оборудует (оснащает) рабочее место, центр занятости осуществляет поиск кандидатуры работника из числа инвалидов. Возмещение затрат на создание рабочих мест осуществляется центром занятости одновременно по факту произведенных затрат. Полученные средства могут быть использованы на приобретение оборудования, вспомогательных материалов, оснастки, сырья и материалов.

Например, начиная с 2005 года, в бюджете Санкт-Петербурга ежегодно предусматриваются финансовые средства в виде субсидий на возмещение расходов работодателя по созданию, модернизации рабочих мест, в том числе специальных, для трудоустройства инвалидов, на мероприятия по обеспечению доступа инвалидов к рабочим местам и объектам производственной инфраструктуры, на образование и подготовку инвалидов. Субсидии предоставляются на безвозмездной и безвозвратной основе юридическим лицам, за исключением государственных (муниципальных) учреждений, осуществляющим свою деятельность на территории Санкт-Петербурга. Предельный размер предоставляемой субсидии на создание одного рабочего места составляет 296, 0 тыс. рублей, специального рабочего места составляет 500,0 тыс. рублей.

В Москве с 2011 г. из средств городского бюджета выделяются безвозмездные субсидии юридическим лицам (в том числе некоммерческим организациям, не являющимся государственными учреждениями города Москвы, индивидуальным предпринимателям - производителям товаров, работ и услуг) на создание, сохранение (модернизацию) рабочих мест для инвалидов и созданию рабочих мест для молодежи. Субсидии предоставляются работодателям, отвечающим основным требованиям:

- осуществляющим деятельность не менее двух лет до дня представления заявки на получение субсидии;
- выполняющим условия квотирования рабочих мест в городе Москве;

- осуществляющим деятельность в границах территории города Москвы;

- имеющим в наличии собственные или арендуемые (субарендуемые) на срок реализации мероприятий помещения для создания, сохранения (модернизации) рабочих мест.

Полученные средства могут быть использованы на приобретение оборудования, вспомогательных материалов, оснастки, сырья и материалов.

На создание одного рабочего места для инвалида выделяется до **640 000 руб.** и одного рабочего места для молодого человека до **450 000 руб.** из бюджета города Москвы.

Требования к наставникам в организации

Наставник - высококвалифицированный специалист или опытный работник, с помощью которого трудоустроенные инвалиды могут получить необходимые профессиональные навыки для выполнения трудовых обязанностей по занимаемой должности (профессии, специальности). Наставник трудоустроенного инвалида назначается из числа сотрудников работодателя (в том числе сотрудник, являющийся руководителем, индивидуальный предприниматель).

Наставник обеспечивает адаптацию гражданина к условиям профессиональной среды (социальной и производственной), содержанию, режиму, условиям, характеру профессиональной деятельности, трудовому коллективу, осуществляет социальное и психологическое сопровождение инвалида в процессе закрепления на рабочем месте.

Наставник, оказывающий помощь инвалиду должен знать: особенности учебной и трудовой деятельности инвалидов, с которыми он работает; правовые аспекты трудоустройства инвалидов и основы трудового законодательства Российской Федерации; права и обязанности инвалидов, которым оказывается помощь в процессе трудовой деятельности; правила этики при работе с инвалидами.

Наставник обязан: оказывать помощь инвалиду при освоении трудовых навыков, адаптации на рабочем месте, выполнении функциональных обязанностей; содействовать оборудованию рабочего места инвалида в соответствии с рекомендациями ИПРА; содействовать созданию для инвалидов показанных условий труда в соответствии с ИПРА; содействовать обеспечению доступности производственных и непроизводственных помещений для инвалидов в соответствии с имеющимися у них нарушениями функций и ограничениями жизнедеятельности; содействовать социальной адаптации инвалидов в трудовом коллективе; обучать инвалида на рабочем месте с использованием наглядных методов, с регламентированными по силе воздействия и времени нагрузками; знакомить инвалида с правилами по охране труда, пожарной безопасности, контролировать их соблюдение; знакомить инвалида с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

содействовать в обеспечении бытовых нужд инвалида, связанных с исполнением им трудовых обязанностей.

Адаптация инвалида на рабочем месте

Выделяют следующие аспекты адаптации на рабочем месте для инвалидов: корпоративная адаптация, социальная адаптация, организационная адаптация, техническая (технологическая) адаптация, профессиональная адаптация, психофизиологическая адаптация.

Работник-инвалид должен получить знания об организации, где ему предстоит работать (какое место занимает организация на рынке, какова структура организации, как осуществляется управление и др.); должен осознать нормы поведения и общения, существующие в данном коллективе, приобщиться к системе взаимоотношений с коллегами; выяснить организационные моменты (где находится столовая, туалет, как оформить постоянную пропуск и др.); освоить набор техники и программного обеспечения, используемый в организации; овладеть профессиональными аспектами работы (технологии и техники, используются в организации, стандарты работы, документация, нормы, нормативы, технические требования; перспективы профессионального и карьерного роста, возможности обучения, повышения квалификации и др.). Психофизиологическая адаптация инвалидов включает приспособление к определенному (часто отличному от привычного) режиму труда и отдыха.

Обучение инвалида на рабочем месте

В соответствии с п. 5.2.5 ГОСТ Р 53873-2010 «Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов» обучение инвалида на рабочем месте обеспечивает профессиональную подготовку в условиях обычной трудовой ситуации на будущем рабочем месте с учетом имеющихся у инвалида нарушений функций и ограничений способности к обучению и трудовой деятельности в соответствии с ИПРА инвалида, выдаваемой учреждениями медико-социальной экспертизы.

Потребность в обучении определяется на основании того, какие навыки, качества и опыт, требуемые на данной работе или востребованные работодателями, есть у работника с инвалидностью. Обучение инвалида на рабочем месте способствует пониманию им основных требований, предъявляемых к рабочему месту, формированию у работника-инвалида навыков и умений для более качественного выполнения своей работы, повышения производительности труда до требуемого уровня; способности выполнять работу в соответствии с заданием; пунктуальности. Обучение на рабочем месте прививает работнику-инвалиду знания о правилах безопасности на рабочем месте; позволяет осознать и принять собственные возможности и ограничения. Обучая работника-инвалида на рабочем месте, наставники могут обучить не только формальным навыкам и обязанностям, но и, учитывая свой опыт и знания, уловкам и сноровке, которые они усвоили, работая на конкретной работе в конкретной обстановке. Наставники

могут акцентировать внимание инвалида на особенно сложных моментах работы.

Нарушение работодателем прав инвалида

При нарушении своих прав человек с инвалидностью может пожаловаться в Государственную инспекцию труда, которая рассматривает любые споры, возникающие между работником и работодателем.

Также при нарушении требований в области охраны здоровья можно направить жалобу в территориальный орган Роспотребнадзора.

Кроме этого, работник имеет право обратиться за защитой своих прав в прокуратуру.

Жалобу на действия работодателя необходимо составить в письменном виде с указанием органа, в который она направляется. Государственные структуры на своих официальных сайтах предлагают возможность направить жалобу онлайн. В таком случае достаточно заполнить на сайте соответствующего государственного органа специальную форму для подачи обращений.

Если же жалобы не привели к восстановлению нарушенных прав работника, следует обратиться в суд.

Мероприятия, которые проводит работодатель при приеме на работу инвалида

Мероприятия, которые проводит работодатель при приеме на работу инвалида, включают: психологическую подготовку трудового коллектива к выходу на работу человека с инвалидностью; подготовку не только рабочего места, но и доступа к нему в рамках здания и прилегающей к нему территории, где осуществляется трудовая деятельность человека с инвалидностью.

В целях защиты трудовых прав инвалидов Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.11.2017 № 1409 внесены изменения в Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 01.09.2012 № 875.

С 1 января 2018 года надзор за соблюдением требований законодательства Российской Федерации по обеспечению доступности для работников, являющихся инвалидами, специальных рабочих мест и условий труда в установленной сфере деятельности осуществляет Государственная инспекция труда. Предметом соответствующего вида государственного надзора является проверка обеспечения доступности для работников, являющихся инвалидами, специальных рабочих мест и условий труда.

Доступность рабочих мест для инвалидов определяется Федеральным законом от 30.12.2009 № 384-ФЗ «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений». Создание инфраструктуры, необходимой для беспрепятственного доступа к рабочим местам инвалидов, осуществляется в соответствии со Сводом правил СП 59.13330.2016 «СНиП 35.01.2001

Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения», утвержденным приказом Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 14.11.2016 № 798/пр.

В соответствии с законодательством, работодателю предоставляются финансовые средства с целью возмещения затрат на создание инфраструктуры, обеспечивающей доступность рабочего места для инвалида при его трудоустройстве. Финансовые средства на создание инфраструктуры для беспрепятственного доступа к рабочему месту при трудоустройстве инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, зрения и слуха могут предоставляться работодателю в форме авансирования предстоящих расходов или возмещения понесенных расходов.

К затратам работодателя, связанным с созданием инфраструктуры, обеспечивающей доступность рабочего места, относятся:

- Для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата: изменение отдельных элементов интерьера (установка пандусов на входе, подъемников, лестничных маршей, освещения, двухуровневых поручней, расширение дверных проемов, переоборудование санитарно-бытовых помещений и др.); обустройство прилегающей к организации территории (специальные места парковки для инвалидов).

- Для инвалидов с нарушением функций зрения: установка рельефных направляющих, указывающих направление движения незрячему инвалиду, программных синтезаторов речи, электронной лупы, Брайлевского дисплея и т.д.; нанесение текстовой информации, размещенной на дверях кабинетов, графиков, инструкций, расписаний и т.д., выполненных на азбуке Брайля.

- Для инвалидов с нарушением функций слуха: установка визуальных устройств (указателей и знаков, в том числе световых), разметки элементов оборудования, информационных щитов, стендов и табло, световых маяков и т.д.

- Возмещение работодателям расходов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации инвалидов.

Глава 3. ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ПО ТРУДОВОМУ УСТРОЙСТВУ ИНВАЛИДОВ

3.1. Современный опыт трудового устройства инвалидов в субъектах Российской Федерации

В целях предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости органами государственной власти субъектов Российской Федерации определяется порядок проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда (*статья 20 Федерального закона № 181-ФЗ*).

Органом службы занятости осуществляется государственная функция надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты и их закреплением (*приказ Минтруда России от 30.04.2013 № 181н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов»*).

Приказом Минтруда России от 11.03.2013 № 94 субъектам Российской Федерации даны методические рекомендации по разработке мер, направленных на трудоустройство инвалидов и повышение их занятости. Органы исполнительной власти в субъектах российской Федерации обязаны разрабатывать региональные программы по созданию условий для повышения уровня занятости инвалидов, в том числе на оборудованных (оснащенных) для них рабочих местах. Региональные программы должны включать следующие направления:

- квотирование рабочих мест для приема на работу инвалидов;
- создание условий для трудоустройства инвалидов на инклюзивном рынке труда;
- развитие центров содействия в трудоустройстве студентов и выпускников, включая инвалидов, при государственных или муниципальных организациях профессионального образования;
- взаимодействие с социально ориентированными некоммерческими организациями, осуществляющими деятельность по сопровождению инвалидов при трудоустройстве, в том числе выпускников образовательных учреждений, в целях трудоустройства, адаптации и закрепления на рабочих местах;
- организацию взаимодействия с частными агентствами занятости по вопросам трудоустройства инвалидов;
- развитие частно-государственного партнерства по вопросам трудоустройства инвалидов;
- организация взаимодействия с общественной палатой субъекта Российской Федерации по вопросам трудоустройства инвалидов;
- проведение социологических опросов в целях выявления потребности инвалидов в трудоустройстве;
- содействие самозанятости и предпринимательству инвалидов;
- предоставление инвалидам государственных услуг в области содействия занятости населения;
- содействие в трудоустройстве незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места за счет средств субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации;
- организация взаимодействия органов образования и органов службы занятости с учреждениями медико-социальной экспертизы и органами социальной защиты населения с целью реализации ИПРА инвалида;

- информирование населения о реализуемых мерах по содействию трудоустройству инвалидов.

Актуальность вопросов трудового устройства и занятости инвалидов обуславливает необходимость развития и совершенствования соответствующей правовой базы на уровне субъектов Российской Федерации. Можно привести большое количество примеров.

Так, в *Белгородской области* реализация мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов, их социализации и созданию в обществе толерантного отношения к гражданам с ограниченными возможностями здоровья в регионе осуществляется в рамках проектной деятельности.

В 2017 году завершился проект, стартовавший в 2015 году, «Разработка и внедрение механизма закрепляемости инвалидов на оборудованных рабочих местах центрами занятости населения Белгородской области». В 2011-2014 гг. закрепляемость трудоустроенных инвалидов составляла 50%. Целью данного проекта являлось обеспечение к апрелю 2017г. повышения уровня закрепляемости инвалидов, трудоустроенных на оборудованные рабочие места, не менее чем на 15%. В рамках реализации проекта была сформирована и организована работа 21 комиссий на базе ОКУ «ЦЗН» по трудоустройству инвалидов; был внедрен разработанный механизм выявления причин увольнения инвалидов и комплекс превентивных мер, способствующих трудоустройству и увеличению периода трудовой деятельности инвалидов на оборудованных (оснащенных) рабочих местах; было проведено не менее 150 информационно - разъяснительных встреч с работодателями по вопросу закрепляемости инвалидов на оборудованных рабочих местах. По итогам реализации проекта цель была достигнута, уровень закрепляемости инвалидов, трудоустроенных на оборудованные (оснащенные) рабочие места составил 84,5%.

В настоящее время в Белгородской области реализуются три проекта, направленных на решение вопросов занятости инвалидов. В целях увеличения доли работающих инвалидов трудоспособного возраста, с 2017 года реализуется проект «Расширяя возможности (интеграция в рынок труда Белгородской области лиц с ограниченными возможностями здоровья)», предусматривающий внедрение механизма межведомственного взаимодействия и консолидацию усилий участников рынка труда при активной поддержке органов исполнительной власти и местного самоуправления. Цель данного проекта - к концу 2018 года увеличить количество трудоустроенных инвалидов не менее чем на 85 % по сравнению с показателем 2016 года. В рамках данного проекта, в целях совершенствования законодательства в сфере квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов, внесены изменения в закон Белгородской области «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Белгородской области», позволяющие считать выполнением квоты именно трудоустройство инвалидов. Постановление Правительства Белгородской области от 29 августа 2011 года № 326-пп дополнено Порядком

взаимодействия работодателей по выполнению установленной квоты для трудоустройства инвалидов, предусматривающим право работодателя на договорной основе:

- создавать (арендовать) соответствующие рабочие места у других работодателей, в том числе в специализированных организациях;

- создавать по договоренности между несколькими работодателями совместные специальные цеха (участки);

- содержать рабочие места в специализированных организациях, в том числе в рамках заключения договора на выполнение работ, оказание услуг.

Главам муниципальных образований доведены для исполнения целевые показатели по трудоустройству инвалидов трудоспособного возраста. В каждом муниципалитете созданы рабочие группы для рассмотрения вопросов, выработки рекомендаций и положений по выполнению организациями законодательства о квотировании рабочих мест. На заседания комиссий приглашаются и заслушиваются работодатели, не исполняющие закон о квотировании и инвалиды, желающие трудоустроиться и длительное время стоящие на учете в службе занятости населения.

Результат проекта планируется достичь за счет создания единого механизма взаимодействия органов власти области по трудоустройству инвалидов, который предполагает взаимодействие всех заинтересованных участников (управление по труду и занятости населения, ФКУ «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Белгородской области», отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Белгородской области, управление профессионального образования и науки ДВиКП области, общероссийские общественные организации инвалидов, муниципальные комиссии по делам инвалидов). За время реализации проекта предусмотрено увеличить в три раза количество проверок юридических лиц на предмет соблюдения законодательства о квотировании. Однако жесткие меры не всегда дают ожидаемый положительный результат. Проведенные проверки исполнения законодательства в сфере квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов показывают, что большое количество нарушений допускаются работодателями из-за неправильного толкования норм закона или его незнания, несмотря на обширную разъяснительную кампанию, в том числе через средства массовой информации.

В этой связи инициирован и переходит в стадию реализации проект «Законопослушный работодатель», целью которого является внедрение системы комплексной профилактики правонарушений в области квотирования рабочих мест для инвалидов. Внедрение дистанционных проверок работодателей, института предостережений, практики самоконтроля с применением «чек-листов» позволит снизить количество нарушений законодательства о квотировании и как результат появление качественно новых рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

С учетом изменившихся подходов в организации содействия занятости инвалидов, помимо основных направлений: трудоустройство на постоянные

рабочие места, временные работы, оборудованные места, в текущем году особое внимание уделяется развитию самозанятости среди безработных граждан с ограниченными возможностями здоровья.

В текущем году управлением по труду и занятости населения Белгородской области был инициирован и перешел в стадию реализации проект «Свое дело» (повышение конкурентоспособности инвалидов, преимущественно молодого возраста, в развитии малого бизнеса). Результатом данного проекта будет открытие на конкурсной основе 20 безработными гражданами из числа инвалидов «своего дела» при содействии службы занятости. Проектом предусмотрена организация индивидуального сопровождения претендентов на открытие «своего дела» специалистами управления молодежной политики, МФК Белгородский областной фонд поддержки малого и среднего предпринимательства, муниципальных образований, службы занятости.

В городе Москва принят и действует Закон г. Москвы от 01.10.2008 № 46 «О занятости населения в городе Москве», который предусматривает следующие формы содействия занятости инвалидов в городе Москве: информирование по вопросам занятости; обеспечение профессионального образования; трудоустройство в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов; создание адаптированных рабочих мест и условий труда для инвалидов.

В число государственных гарантий содействия занятости инвалидов в городе Москве входят городские целевые программы по содействию занятости инвалидов; оказание содействия в реализации проектов коммерческих и некоммерческих организаций, в том числе субъектов малого предпринимательства, учредителями которых являются инвалиды, общественных объединений по содействию занятости инвалидов в городе Москве. Одной из особенностей трудоустройства инвалидов является осуществление социально-трудового патронажа посредством сопровождения инвалидов при найме на работу, адаптации в трудовых коллективах и в процессе трудовой деятельности.

В 2017-2018 гг. в рамках столичной реформы службы занятости произошло объединение 10 центров занятости населения административных округов города Москвы в единый центр занятости населения (ЦЗН). Предложена принципиально новая технология работы территориальных отделов трудоустройства: работа администратора, система кураторства, смс-оповещения и др.

Специалистами отделов трудоустройства ЦЗН ведется работа по трудоустройству москвичей, имеющих инвалидность. При первом обращении инвалида персональным кураторам разрабатывается план мероприятий с учетом рекомендаций, содержащихся в ИПРА инвалида, уровня его профессиональной подготовки, наличия вариантов подходящей работы.

В Москве наиболее часто встречающимися профессиями, по которым работодателями были заявлены вакансии для трудоустройства инвалидов, являются: продавец продовольственных товаров, консультант, программист, специалист, оператор электронно-вычислительных машин и вычислительных машин, инженер (в том числе проектировщик, конструктор, технолог), контролер, кассир торгового зала, дворник, горничная, рабочий зеленого хозяйства, кухонный рабочий, швея, экономист.

На контроле у службы занятости города Москвы не только инвалиды, обратившиеся непосредственно в отделы трудоустройства ЦЗН города Москвы, но и те инвалиды, в отношении которых, согласно ИПРА, исполнителем мероприятий профессиональной реабилитации определена служба занятости. В соответствии с выписками ИПРА, направленными федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы, отделами трудоустройства осуществляется взаимодействие с данной категорией граждан и предлагается воспользоваться услугами службы занятости.

На базе Центра занятости населения города Москвы функционирует специализированный отдел трудоустройства инвалидов. Отдел осуществляет адресный подбор работы инвалидам с учетом ИПРА на вакансии, предоставленные предприятиями и организациями города, в соответствии с функциональными обязанностями; патронаж трудоустроенных инвалидов; формирование банка специалистов с инвалидностью; формирование банка предприятий, готовых принять на работу инвалидов.

Служба занятости населения Москвы предлагает инвалидам по слуху следующие вакансии: seo-оптимизатор, веб-дизайнер, делопроизводитель, закройщик, зубной техник, инженер-проектировщик, кладовщик, оператор связи, сборщик ПК, сурдопереводчик. Для инвалидов с ограничениями по зрению доступны следующие вакансии: бизнес-тренер, гардеробщик, диспетчер транспортный, лифтер, массажист, музыкальный руководитель, оператор call-центра, телемаркетолог, упаковщик, экспедитор. Для инвалидов с ограничениями функций опорно-двигательного аппарата доступны следующие вакансии: администратор баз данных, инженер-радиотехник, менеджер по туризму, методист, новостной менеджер, оператор 1С, провизор, социолог, специалист по рекламе в социальных сетях, финансовый аналитик.

Важным инструментом для формирования культуры отношения к инвалидам в обществе, повышения их мотивации к труду, социализации и профессионального самоопределения является проведение национального чемпионата по мастерству среди инвалидов «Абилимпикс».

Для повышения эффективности использования бюджетных ассигнований, обеспечения гарантированного трудоустройства инвалидов на рабочие места, которые созданы на денежные средства, предоставленные в виде субсидий из бюджета города Москвы, а также в интересах совершенствования механизма экономической поддержки работодателей, создающих рабочие места для инвалидов, принято постановление

Правительства Москвы «О проведении в городе Москве эксперимента по экономической поддержке работодателей, осуществляющих мероприятия по созданию (сохранению) рабочих мест для инвалидов и трудоустройству инвалидов» (Постановление Правительства Москвы от 24.05.2017 № 280-ПП).

Субсидии из бюджета города Москвы предоставляются юридическим лицам, в том числе некоммерческим организациям (за исключением государственных и муниципальных учреждений), индивидуальным предпринимателям в целях возмещения фактически понесенных и документально подтвержденных затрат, связанных с осуществлением мероприятий по созданию (сохранению) рабочих мест для инвалидов и трудоустройству инвалидов.

Возмещению подлежат затраты на уплату страховых взносов, начисленных в связи с трудоустройством инвалидов на созданные (сохраненные) рабочие места для инвалидов; затраты на заработную плату трудовых кураторов для инвалидов, трудоустроенных на созданные (сохраненные) рабочие места для инвалидов; затраты на профессиональное обучение и (или) дополнительное профессиональное образование инвалидов. По данному направлению на сегодняшний день проведены индивидуальные консультации с организациями, работодателям отправлены информационные материалы, разъяснены порядок, условия и основные требования для участия в эксперименте, виды экономической поддержки (субсидии), актуализированы списки работодателей, заинтересованных в трудоустройстве инвалидов, и многое другое.

Для содействия в трудоустройстве москвичей, в том числе инвалидов и детей-инвалидов, в возрасте от 14 до 30 лет в июне 2016 года начал свою работу Центр занятости молодежи города Москвы. Также услуги, оказываемые центром, соискатель может получить в режиме on-line, зарегистрировавшись самостоятельно на портале czmol.ru и разместив свое резюме на искомую вакансию. Молодым людям Центр занятости молодежи города Москвы оказывает содействие в поиске постоянной и временной работы, самозанятости, организует стажировки и производственную практику, обеспечивает сопровождение трудоустройства в течение трех месяцев в период испытательного срока, предоставляет услуги в сфере профориентации, содействует в построении профессиональной карьеры студентам, дает оценку готовности к предпринимательской деятельности, способствует развитию личностных качеств, оказывает психологическую поддержку, предлагает помощь в создании сайтов-визиток, видео-резюме соискателей и в размещении резюме на сайтах по трудоустройству. Также в Центре занятости молодежи города Москвы проводятся ярмарки вакансий и учебных мест, мастер-классы и другие обучающие мероприятия, тренинги, семинары, вебинары, круглые столы с участием представителей различных организаций.

Принципиально новой технологией взаимодействия службы занятости населения с работодателями в части содействия в подборе необходимых работников являются ассесмент-собеседования (процедуры открытых отборов кандидатов), дающие возможность оценить потенциал соискателей в ходе собеседований.

Для повышения доступности и качества оказания услуг населению в работу центра занятости населения внедрены следующие прогрессивные технологии:

- смс-оповещение граждан о предстоящих мероприятиях, дате и времени перерегистрации безработного гражданина, принятых решениях (приказах) в рамках личного дела гражданина;

- прием электронного обращения гражданина для записи на получение услуги;

- новый интерфейс системы управления электронной очередью «Q-matic» с записью гражданина на прием к своему куратору;

- запуск интерактивного портала Центра занятости населения города Москвы. Интерактивный портал позволяет гражданину ознакомиться со свободными вакансиями службы занятости и банком профессиограмм, найти ближайший отдел трудоустройства, а работодателям – предоставить в электронной форме сведения о квотировании рабочих мест, планируемом высвобождении, наличии вакансий и многое другое. В настоящее время на портале зарегистрировано более 4,9 тыс. личных кабинетов работодателей и 6,1 тыс. личных кабинетов граждан.

С 2017 года в Москве действует новая программа по содействию трудоустройству инвалидов. Главным показателем официального принятия на работу такого москвича является его заработная плата. Из нее рекрутер, конечно же, будет уплачивать страховые взносы, и в случае их «прозрачности», они будут полностью компенсированы работодателю из городского бюджета. По сути, брать на работу инвалида предпринимателю будет даже выгоднее, чем обычного человека, ведь компенсация будет существенной. И это только одна программа. Планируется также возмещать средства, потраченные работодателем на профессиональное обучение инвалидов. Так, если компания возьмет на себя ответственность за обучение инвалида новой специальности или его профессиональную переподготовку, средства, потраченные компанией в рамках этого, также будут возмещены. Хотя, по трудовому законодательству, оплата обучения – прямая обязанность работодателя.

Кроме такой помощи, Правительство Москвы предусмотрело финансирование некоего эксперимента, направленного на полноценную адаптацию инвалидов на новом рабочем месте. В его рамках планируется финансировать на протяжении первых трех месяцев трудоустройства инвалида предоставление ему наставника и сопровождающего лица. Эти помощники будут получать доплату в размере 2-3 минимальных оплат труда. Такие меры помогут инвалиду влиться в новый коллектив и освоить новые

возможности, с которыми ему самостоятельно справиться было бы невозможно.

В Рязанской области с 2016 года органами службы занятости населения был изменен подход с заявительного характера на предоставление гражданам с инвалидностью адресных услуг. В ГКУ Центре занятости населения Рязанской области в г. Рязани выделено структурное подразделение, сотрудники которого взаимодействуют с данной категорией граждан в индивидуальном порядке, кроме того в каждом филиале ГКУ Центра занятости населения Рязанской области определены ответственные должностные лица за организацию, координацию и реализацию аналогичной работы. Из учреждений медико-социальной экспертизы в органы службы занятости населения Рязанской области поступают списки трудоспособных граждан, которым установлена инвалидность. На основании списков осуществляется информирование и опрос указанных граждан на предмет заинтересованности в трудоустройстве. Работа с инвалидами ведется индивидуально. Вакансии подбираются с учетом ИПРА. На каждого человека сформированы обезличенные портфолио, которые направляются работодателям на предварительное рассмотрение. При необходимости, осуществляется сопровождение на собеседование к работодателю для предотвращения необоснованного отказа от трудоустройства. В соответствии с Законом Рязанской области от 12.04.2011 № 26-ОЗ «О квотировании рабочих мест для отдельных категорий граждан на территории Рязанской области» осуществляются проверки приема на работу инвалидов в соответствии с установленной квотой. Кроме того, реализуется план мероприятий («дорожная карта») по вовлечению граждан с инвалидностью в трудовую деятельность при участии центральных исполнительных органов государственной власти Рязанской области и органов местного самоуправления Рязанской области. Проводится информирование граждан с инвалидностью об услугах службы занятости, а работодателей о необходимости соблюдения законодательства о квотировании в части трудоустройства инвалидов. Так, в 2017 году на улицах г. Рязани с высоким пешеходным и автомобильным трафиком размещены информационные баннеры. Изготовлен видеоролик на тему «Соблюдение закона о квотировании рабочих мест для трудоустройства граждан с ограниченными возможностями», трансляция которого осуществлялась на телеканалах с зоной вещания г. Рязань и Рязанская область. Данный информационный материал также был размещен на светодиодных экранах в г. Рязани. Распространяется буклет «Памятка работодателям о соблюдении квоты для приема на работу граждан с инвалидностью». В целях повышения уровня занятости инвалидов внесены изменения в Закон Рязанской области «О квотировании рабочих мест для отдельных категорий граждан на территории Рязанской области», предусматривающие возможность применения альтернативных форм исполнения законодательства о квотировании (аренда у другого работодателя рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счет

установленной квоты, создание несколькими работодателями полноценного цеха или участка, оборудованного под нужды работников-инвалидов нескольких организаций и т.д.). Также, в мае 2018 года утверждена подпрограмма «Сопровождение инвалидов молодого возраста при трудоустройстве». Из областного бюджета работодателям будут возмещаться затраты на оплату труда вновь принятых инвалидов молодого возраста и их наставников. В настоящее время в соответствии с региональным законодательством осуществляется разработка порядков реализации мероприятий, предусмотренных подпрограммой. В дополнение к подпрограмме реализуется план мероприятий по сопровождению инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействию в последующем трудоустройстве. В план включены мероприятия, реализация которых не требует финансирования. Реализация плана позволит обеспечить доступность для инвалидов образовательных услуг, эффективное трудоустройство и дальнейшую адаптацию инвалидов молодого возраста на рабочих местах.

В Краснодарском крае успешно реализуются Закон о квотировании рабочих мест, Порядок проведения специальных мероприятий для предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости, краевые программы «Содействие занятости населения», «Доступная среда», направленные на повышение уровня занятости инвалидов. С органами медико-социальной экспертизы осуществляется электронный обмен сведениями, при получении гражданином ИПРА организовано информирование об услугах, предоставляемых центрами занятости населения и возможности их получения. В 2017 году в Краснодарском крае работодателям увеличен размер квоты для трудоустройства инвалидов с 2 до 3 процентов среднесписочной численности работников. Продолжено субсидирование из краевого бюджета на сохранение действующих рабочих мест для инвалидов в специализированных предприятиях, созданных общественными объединениями инвалидов, а также на создание работодателями новых рабочих мест для инвалидов.

Инвалиды принимают участие в реализации мероприятий активной политики занятости населения с выплатой материальной поддержкой за счет средств краевого бюджета: «Организация временного трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы»; «Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан»; «Организация проведения оплачиваемых общественных работ»; «Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые».

В рамках содействия самозанятости безработных граждан предоставляется единовременная финансовая помощь в размере 117,6 тыс. рублей на открытие собственного дела. Инвалиды получают услуги по профессиональной ориентации, психологической поддержке и социальной адаптации.

В Астраханской области с 2017 года мероприятие по содействию трудоустройству инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места финансируется из регионального бюджета в рамках программы «Содействие занятости населения Астраханской области». Субсидии работодателям предоставляются в размере 75 000 рублей на одно рабочее место. В этом году мероприятия по стимулированию работодателей, принимающих на работу граждан с ограниченными возможностями, расширены: работодателям, принимающим на работу инвалидов сверх квоты, и тем, кто создает новые рабочие места для инвалидов, будет компенсироваться зарплата в размере МРОТ в течение 3-х месяцев. Мероприятие включено в программу «Содействие занятости населения Астраханской области». Кроме того, в рамках программы реализуется мероприятие «Организация стажировок выпускников образовательных организаций». Выпускники – инвалиды в приоритетном порядке являются участниками мероприятия. При помощи службы занятости для них организуется временное рабочее место по профессии, подтвержденной дипломом. За выпускником закрепляется наставник из числа высококвалифицированных работников, который помогает ему осваивать на практике азы профессии. Служба занятости населения в течение 3-месяцев компенсирует затраты работодателя на зарплату стажирующихся выпускников в размере МРОТ и доплаты наставнику в размере 1/2 МРОТ.

В Волгоградской области в целях повышения уровня занятости инвалидов молодого возраста с 2017 года реализуется подпрограмма «Сопровождение инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействие в последующем трудоустройстве» государственной программы «Содействие занятости населения, улучшение условий и охраны труда в Вологодской области на 2014 - 2020 годы», утвержденной постановлением Правительства области от 28 октября 2013 года № 1101. Данная подпрограмма включает в себя мероприятия: по оказанию содействия в трудоустройстве незанятых инвалидов молодого возраста на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места с возмещением работодателям расходов на приобретение, монтаж и установку оборудования для оснащения рабочих мест (размер возмещения за одно рабочее место - 72,69 тыс. рублей); по организации наставничества при трудоустройстве инвалидов молодого возраста, обратившихся в службу занятости с возмещением работодателю затрат на оплату труда наставников, закрепленных за инвалидами молодого возраста (0,5 МРОТ на период 3 месяцев).

В городе Санкт-Петербург реализуется несколько современных практик по трудовому устройству инвалидов.

1. Практика «Стажировка». С 2015 г. в Санкт-Петербурге апробировано направление «Стажировка» для граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Инвалиды, испытывающие трудности в трудовом устройстве, направляются на стажировку в приоритетном порядке.

1.1 Показатель, на улучшение которого направлена практика – повышение уровня закрепления на рабочем месте путем адаптации на открытом рынке труда людей с инвалидностью.

1.2 Описание практики. Участниками практики являются инвалиды, прошедшие профессиональное обучение или получившие дополнительное профессиональное образование по направлению службы занятости, а также выпускники домов-интернатов системы социального обеспечения, получившие жилые помещения специального жилищного фонда. Финансирование мероприятий осуществляется на средства бюджета Санкт-Петербурга и предусматривает компенсацию расходов работодателям на заработную плату стажеру и наставнику, налоги во внебюджетные фонды, компенсацию за неиспользованный отпуск. Стажировка организуется как временное трудоустройство граждан в период их вхождения в полученную профессию (специальность) непосредственно на рабочем месте под руководством наставника с целью закрепления на практике теоретических знаний и формирования умений и навыков выполнения профессиональных обязанностей. Срок стажировки – 3 месяца.

2. Практика «Проект «Мир на ощупь». Музейное пространство, где трудятся люди с нарушением зрительных функций. Социальный проект «Мир на ощупь» решает социальную проблему, меняет восприятие и отношение к инвалидам, создает специальные рабочие места для инвалидов. В рамках проекта «Мир на ощупь» создаются конкурентно-способные рабочие места для лиц с инвалидностью (в большей степени имеющих нарушения зрительных функций), комфортные условия труда, достойная зарплата.

2.1. Описание практики. «Мир на ощупь» - интерактивное пространство в абсолютной темноте площадью 500 кв.м, включающее в себя 5 темных зон. В сопровождении незрячего гида посетители прогуливаются по городским улицам, летнему парку; могут побывать на шумном рынке, изучить интерьер жилой комнаты и т.д. В проекте официально трудоустроено 15 инвалидов, в том числе 4 гидов – инвалидов по зрению. В процессе работы проекта постоянно осуществляется взаимодействие с представителями бизнеса, проводятся обучающие бесплатные семинары. На базе проекта открылся тактильный музей.

3. Практика «Сопровождаемое трудоустройство людей с инвалидностью». Ключевая задача – трудоустройство инвалидов для обеспечения полноценной жизнедеятельности в экономическом и социальном плане.

3.1. Субъект, реализующий практику в регионе, это ООО «Работа-и» - Центр по трудоустройству выпускников детских домов и молодых инвалидов (далее – Центр) в сотрудничестве с Комитетом по труду и занятости Санкт-Петербурга (КТЗН) обеспечивает межведомственное взаимодействие на этапах подготовки к трудоустройству, подбора возможного рабочего места, трудоустройства, трудовой адаптации, поддержки на рабочем месте. Центр -

это социальное рекрутинговое агентство, которое помогает компаниям, заинтересованным в инклюзии, выявлять подходящие вакансии, осуществлять поиск, подбор и подготовку кандидатов, проведение 1-2 собеседований в компании.

3.2. Описание практики. Центр получает вакансии от работодателей (более 50 компаний входят в Совет бизнеса по вопросам инвалидности), привлекает на них кандидатов (поиск осуществляется в службе занятости, в реабилитационных учреждениях, в образовательных учреждениях, в социально ориентированных некоммерческих организациях).

3.3. Схема взаимодействия основных участников. Сотрудники Центра являются профессиональными HR менеджерами, выполняющими роль рекрутеров и консультантов по трудоустройству.

Этапы работы:

- Выявление вакансии и социально ответственных компаний (руководство компании должно быть согласно на сопровождение кандидатов с дополнительными потребностями). Компания должна выделить наставника (система наставничества).

- Рассылка вакансий и информирование 500 сотрудников социально ориентированных государственных и негосударственных организаций.

- Проведение собеседований и тренингов кандидатов с инвалидностью под вакансию из инвалидов, ранее отобранных в Центре.

- Прохождение кандидатами 3-4 этапов собеседования на вакансию (с рекрутом, консультантом по трудоустройству и 1-2 собеседования в компании).

- Трудоустройство кандидата, сопровождение на рабочем месте (компания – через наставника, Центр – через консультанта по трудоустройству). Консультант осуществляет мониторинг через наставника, работает с кандидатом по запросу компании, участвует в принятии решения об увольнении или прекращении сопровождения после успешного завершения адаптации на рабочем месте.

- Кандидаты, не прошедшие адаптацию на рабочем месте, участвуют в программе стажировок (2-3 месяца).

Финансирование работы Центра на 85% осуществляется на внебюджетные средства (из 7 независимых источников), а также на бюджетные средства Санкт-Петербурга через программы стажировок и компенсации затрат на создание рабочих мест для инвалидов.

4. Практика «Конкурс «Путь к карьере», проводится Советом бизнеса по вопросам инвалидности. Включает ежегодный отбор лучших молодых специалистов с инвалидностью для приглашения и прохождения стажировки в российских и западных компаниях, 2-х месячное обучение на тренингах и мастер-классах от компаний, членов Совета бизнеса по вопросам инвалидности и РООИ «Перспектива». Финал конкурса – это этап интервью и деловая игра.

Меры по повышению занятости инвалидов в Санкт-Петербурге включают:

- увеличение численности трудоустроенных инвалидов (прямое трудоустройство инвалидов, трудоустройство на специальные рабочие места (в том числе дистанционная занятость), легализация трудовых отношений работающих инвалидов, развитие форм занятости, альтернативных открытому рынку труда, внесение изменений в законодательство о квотировании рабочих мест для инвалидов);
- повышение уровня закрепляемости инвалидов на рабочих местах (повышение качества вакансий, повышение мотивации инвалидов к труду, сопровождаемое трудоустройство, стимулирование работодателей к сохранению рабочих мест для инвалидов, проведение профессиональных проб).

В плане работы службы занятости на 2019-2023 гг. предусмотрены такие направления, как усиление адресности оказания услуг инвалидам; создание условий для их интеграции в трудовую деятельность; последовательный переход к новой модели деятельности службы занятости (развитие проактивных мер на рынке труда, использование новых информационных возможностей, повышение качества предоставления услуг, ребрендинг имиджа).

Меры стимулирования работодателей: возмещение работодателям затрат на создание (модернизацию) рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в том числе специальных рабочих мест; возмещение работодателям затрат на обеспечение доступа к рабочим местам инвалидов и объектам производственной инфраструктуры; возмещение работодателям затрат на обеспечение доступа к рабочим местам инвалидов и объектам производственной инфраструктуры. В 2018г. субсидии на создание 1 рабочего места для инвалида составляли 296,0 тыс. рублей (500,0 тыс. рублей на создание специального рабочего места); обеспечение доступа к рабочим местам и объектам инфраструктуры – 50,0 тыс. рублей и 300,0 тыс. рублей для «колясочников».

За счет бюджета Санкт-Петербурга осуществляется компенсация заработной платы, налогов во внебюджетные фонды стажеру и наставнику. Цель – адаптация выпускников на открытом рынке труда, а также возможность работодателя присмотреться к потенциальному сотруднику. В 2017г. завершили стажировку 95 инвалидов (инвалиды I и II групп), из них 40% трудоустроены.

В 2018 г. реализуется пилотный проект «Социальная занятость инвалидов трудоспособного возраста» - временная занятость инвалидов, способных к выполнению несложных (простых) видов трудовой деятельности с учетом нарушенных функций организма и ограничений жизнедеятельности со значительной помощью других граждан. Средний период социальной занятости в 2018 г. составил 6 месяцев. Было создано 110 временных рабочих мест с полным и неполным рабочим днем.

В рамках мероприятий предусмотрена компенсация затрат на заработную плату и налоги во внебюджетные фонды лицам, осуществляющим процесс мероприятий социальной занятости и инвалидам, трудоустроенным на социальную занятость. Финансирование мероприятий осуществляется через работодателя-координатора, определенного по результатам конкурсных процедур, проведенных службой занятости.

Результаты реализации данного пилотного проекта: формирование площадок (защищенных мастерских); определение категории людей с инвалидностью, для которых будет организована социальная занятость; формирование реестра потенциальных участников социальной занятости (государственные учреждения социальной сферы; общественные организации и др.); формирование реестра поставщиков работ в защищенных мастерских (алгоритмы взаимодействия с работодателями); методическое сопровождение (описание пооперационного выполнения трудовых функций (упрощенные инструкции, должностные регламенты и др.); составление трудового портфолио для людей, планирующих выйти на открытый рынок труда; перевод мероприятий социальной занятости в статус гос. услуги; развитие новых направлений деятельности защищенных мастерских; определение правового статуса защищенных мастерских в СПб; финансово-экономическое обоснование эффективности работы защищенных мастерских на основе государственно – частного партнерства.

Для молодых инвалидов с высшим профессиональным образованием проводятся конкурсы профессионального мастерства «Путь к карьере».

В Республике Коми работодатели при трудоустройстве инвалидов могут воспользоваться одним из трех направлений трудоустройства инвалидов: квотированием, резервированием или арендой рабочих мест.

В соответствии с планом мероприятий в ГУ РК «Центр занятости населения города Сыктывкара» проводятся групповые профинформационные консультации и мероприятия для безработных граждан из категории инвалидов, а также программы социальной адаптации безработных граждан на рынке труда, в которых принимают участие граждане с инвалидностью. Большая часть участников при самостоятельном поиске используют резюме, которое специалисты ЦЗН размещают на портале «Работа в России» для расширения круга потенциальных работодателей и поиска возможных вариантов трудоустройства. Но лично обращаются к работодателю единицы, поскольку существует психологический барьер в виде страха отказа в приеме на работу из-за инвалидности. Некоторые граждане при обращении к работодателю скрывают факт наличия инвалидности, или же применяют только опосредованное обращение через интернет. Поэтому целями мероприятий является активизация профессионального самоопределения и позиции по самостоятельному поиску работы граждан, имеющих инвалидность. Для этого использовались такие методы, как: дискуссии, обсуждения, упражнения, видеопритчи. Стоит отметить тот факт, что есть граждане с инвалидностью из числа безработных, которые желают заняться

предпринимательской деятельностью. С ними проводится беседа и тестирование на выявление профессионально-важных качеств, необходимых при ведении собственного дела. Также даётся полная информация о получении услуги по самозанятости, консультационная помощь, наглядные и методические пособия по написанию бизнес-проектов с перспективой на будущее и рассказывается о предпринимателях, наиболее успешных в своем деле.

В 2017 году ГУ РК «Центр занятости населения города Сыктывкара» успешно реализовал Государственную программу Республики Коми «Содействие занятости населения», утвержденную постановлением Правительства Республики Коми от 28 сентября 2012 г. № 421, в части трудоустройства граждан с инвалидностью, в рамках которой работодатели имели возможность возмещения части затрат на оборудование (оснащение) рабочих мест для трудоустройства инвалидов, молодых инвалидов (инвалидов молодого возраста) I и II группы инвалидности, в том числе инвалидов с учетом видов заболеваний и степеней ограничений жизнедеятельности, с созданием инфраструктуры доступности рабочих мест из расчета среднего возмещения части затрат не более 80,0 тыс. рублей за одно рабочее место; на организацию наставничества, части затрат работодателям на заработную плату при трудоустройстве на постоянные и временные (не менее 6 месяцев) рабочие места инвалидов, молодых инвалидов (инвалидов молодого возраста), в том числе инвалидов с учетом видов заболеваний и степеней ограничений жизнедеятельности.

В настоящее время продолжается работа по индивидуальному сопровождению граждан с инвалидностью 1 и 2 группы «Вместе мы можем больше». В ноябре и декабре 2017 года, а также в апреле 2018 года ГУ РК «Центр занятости населения города Сыктывкара» изданы приказы «Об организации в ГУ РК «Центр занятости населения города Сыктывкара» персонального сопровождения и трудоустройства безработных граждан с инвалидностью», которыми возлагалась ответственность за персональное сопровождение и трудоустройство безработных граждан с инвалидностью на конкретных сотрудников ЦЗН.

В *Ленинградской области* создан «Мультицентр социальной и трудовой интеграции инвалидов», который занимается социализацией и профессиональной подготовкой инвалидов всех возрастов и с любыми нарушениями. За относительно короткий срок в центре по 18 направлениям обучились 257 человек, из них 86 уже нашли работу. Помимо профессиональной подготовки у инвалидов есть возможность также получить юридическую и психологическую помощь, научиться "читать" трудовой договор, снимать зарплату с банковской карты и даже грамотно тратить деньги. Кроме того, в Мультицентре работает программа по трудовому сопровождению - на год после того, как инвалид нашёл работу, к нему прикрепляется наставник, который помогает ему и работодателю решать трудности, возникающие в процессе работы.

К числу лучших практик по трудовому сопровождению инвалидов и выпускников коррекционных школ также можно отнести проект "Работа i". Проект обеспечил сотрудничество с более чем с 300 различными организациями, которые приняли на работу инвалидов, прошедших подготовку в центре. "Работа i" организует мастер-классы как для инвалидов, так и для работодателей, учит проводить интервью с людьми с ограниченными возможностями, анализировать их резюме и мотивировать на работу. Первые полгода работники центра также выступают наставниками для трудоустроенных выпускников.

В топе сфер, где сегодня востребованы люди с ограниченными возможностями - информационные технологии, продажи, маркетинг. Крупные компании, среди сотрудников которых имеется большое количество инвалидов - это Сбербанк, сеть отелей Sokos, Юлмарт и другие.

Для расширения возможностей трудоустройства инвалидов Комитетом по труду и занятости населения Ленинградской области разработано мероприятие, поддержанное Губернатором Ленинградской области, - «Создание рабочих мест для трудоустройства инвалидов с целью их интеграции в общество». Под данным мероприятием понимается создание рабочих мест, в том числе создание специальных рабочих мест для трудоустройства незанятых инвалидов, расходы на оборудование (оснащение) которых, а также на создание инфраструктуры, необходимой для беспрепятственного доступа к рабочим местам, полностью или частично возмещаются юридическому лицу, индивидуальному предпринимателю, физическому лицу – производителю товаров, работ, услуг из средств областного бюджета Ленинградской области. Порядок расходования средств утвержден Постановлением Правительства Ленинградской области от 04.02.2016 № 16.

В рамках подпрограммы «Активная политика содействия занятости населения на рынке труда Ленинградской области» предусмотрена компенсация расходов работодателей на выплату заработной платы трудоустроенного инвалида и доплата за наставничество сотруднику работодателя, на которого возлагаются обязанности по осуществлению контроля за осуществлением трудоустроенным инвалидом трудовой деятельности, по оказанию помощи в исполнении инвалидом его функциональных обязанностей, а также в получении им необходимых профессиональных навыков. Порядок компенсации расходов работодателей утвержден Постановлением Правительства Ленинградской области от 26.04.2016 № 126.

В Республике Карелия мероприятия по содействию трудоустройству граждан, имеющих инвалидность, реализуются в соответствии со следующими нормативными правовыми документами: Государственной программой Республики Карелия «Содействие занятости населения в Республике Карелия», утвержденной постановлением Правительства

Республики Карелия от 13.12.2013 № 361-П; Постановлением Правительства Республики Карелия от 06.03.2013 № 79-П «О дополнительных мероприятиях в области содействия занятости населения»; Постановлением Правительства Республики Карелия от 27.04.2017 № 134-П «Об утверждении Порядка предоставления из бюджета Республики Карелия субсидий юридическим лицам (за исключением субсидий государственным (муниципальным) учреждениям), индивидуальным предпринимателям, физическим лицам – производителям товаров, работ, услуг на мероприятия по активной политике занятости населения и социальной поддержке безработных граждан».

Работа органов службы занятости населения Республики Карелия по подбору вариантов подходящей работы инвалидам осуществляется в соответствии с рекомендациями, содержащимися в ИПРА. В Республике Карелия с 2010 года реализуются мероприятия по стимулированию создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Начиная с 2016 года, работодателям, создающим рабочие места для инвалидов, из бюджета Республики Карелия предоставляется субсидия в размере 100 тыс. рублей на возмещение затрат на оборудование (оснащение) рабочих мест для трудоустройства незанятых инвалидов, а также на частичное возмещение расходов на выплату заработной платы незанятым инвалидам, трудоустроенным по направлению органов службы занятости в течение периода, не превышающего трех месяцев.

В *Республике Башкортостан* в 2017 году был реализован пилотный проект по выработке эффективных методик трудоустройства инвалидов. Основная суть пилотного проекта заключается в персонифицированной, детальной работе не только с инвалидами, но и с их семьями, будущими трудовыми коллективами, ведение инвалида от прихода в центр занятости до момента его закрепления (трудоустройства) на рабочем месте.

В рамках этой работы был проведен комплекс консультаций и тренингов с психологами центра занятости г. Уфы, с инвалидами и трудовыми коллективами предприятий, определены менеджеры трудового сопровождения и наставники непосредственно на предприятиях. Обучены 40 сотрудников службы занятости, из которых 20 человек психологи, 20 инспекторы – менеджеры трудового сопровождения. Менеджеры трудового сопровождения – связующее звено между работодателями, их коллективами, семьями инвалидов, самими инвалидами и психологами. В целях реализации пилотного проекта сотрудниками центра занятости г. Уфы – менеджерами трудового сопровождения, совершались визиты на предприятия для взаимодействия с потенциальными наставниками инвалидов и составлением анализа работы, критериев оценки профессиональной и социальной адаптации инвалидов. По каждой из вакансий были рассмотрены критические случаи, написаны опросные листы наставников и инвалидов, а также подготовлены рейтинговые шкалы поведенческих якорей.

Психологи, участвующие в пилотном проекте по эффективным методикам трудоустройства инвалидов, проходили курсы обучения в целях ведения тренинговых занятий, тестирования, сопровождения и курирования инвалидов. Параллельно обучению специалистов центров занятости и сотрудничеству с работодателями (их поиск, отбор, поиск соответствующих вакансий для инвалидов) проводились предварительные беседы с гражданами, имеющими категорию «ограниченные возможности здоровья» в рамках подготовки их участия в пилотном проекте. В рамках проекта осуществляется сбор и статистическая обработка данных по каждому инвалиду (социально - демографические показатели (психологами ЦЗН); оценка процесса адаптации инвалида в трудовом коллективе (психологами ЦЗН); оценка реализации трудовых профессиональных навыков (трудовыми наставниками, менеджерами трудового сопровождения). С инвалидами и их семьями, а также с трудовыми коллективами проводились тренинги по повышению трудовой мотивации инвалидов, по повышению уровня ответственности за свои действия; по выравниванию самооценки инвалидов.

Одним из инструментов для реализации пилотного проекта являлось дополнительное мероприятие – стажировка инвалидов (предусматривает субсидию на частичное возмещение затрат работодателям расходов на оплату труда инвалидов и наставников). Средний срок стажировки инвалидов составлял от двух недель до полутора месяцев. В рамках проекта в 2017 году на 7 предприятиях прошли стажировку 30 инвалидов с привлечением 17 наставников. При этом работодателям из бюджета республики были возмещены затраты на оплату труда инвалидов и наставников. По итогам реализации проекта было трудоустроено 22 инвалида (73%).

В Республике Дагестан разработан и реализуется приоритетный проект «Реализация мероприятий по содействию занятости инвалидов», нацеленный на повышение уровня их трудоустройства. В рамках указанного проекта для граждан, имеющих инвалидность, постоянно реализуется целый комплекс мер, включающий проведение специализированных ярмарок вакансий, организации временного трудоустройства, профессионального обучения, а также различные виды помощи, начиная от выбора профессии и заканчивая социальной адаптацией на рынке труда.

Минтрудом Республики Дагестан в пределах своей компетенции оказывается возможное содействие и государственная поддержка предприятию ВОС ООО «Махачкалинское производственное объединение "Электробытприбор"». Так, в рамках реализации государственной программы Республики Дагестан «Содействие занятости населения», утвержденной постановлением Правительства Республики Дагестан от 14.11.2013 № 587, за счет средств республиканского бюджета на данном предприятии на временные работы в 2011-2017 годах было трудоустроено 152 инвалида с нарушениями функций зрения, обратившихся в органы государственной службы занятости населения республики. В 2013 г. данному

предприятию было выделено 62,7 тыс. руб. на оборудование 1 рабочего места для инвалида, в 2014 году – 535,6 тыс. руб. на оборудование 12 рабочих мест для инвалидов, в 2015 году – 218,1 тыс. руб. на оборудование 3 рабочих мест. В 2016 году на указанном предприятии была создана инфраструктура, позволившая обеспечить доступ инвалидов к 7 рабочим местам (выделено 687,6 тыс. руб.). На протяжении трех месяцев велись работы по созданию инфраструктуры, обеспечивающей доступность рабочих мест для инвалидов. Проводились ремонтно-строительные работы в двух корпусах здания (в административном и непосредственно в цеху), а также были оборудованы подходы к зданиям. В результате были трудоустроены 7 инвалидов с нарушениями функций зрения по следующим специальностям: «слесарь сборщик», «литейщик пластмассы», «программист», «оператор трепального оборудования», «швея».

К трудоустройству инвалидов, включая их сопровождение, привлекаются социально ориентированные некоммерческие организации республики. Дагестанской региональной общественной организацией по защите прав женщин и детей «Содружество» с 2017 г. реализуется проект «Социальное ателье Алина», в рамках которого проводится обучение и дальнейшее трудоустройство инвалидов. Дагестанская республиканская организация Благотворительный фонд «Добро по кругу» реализует проект «Ювелирная мастерская», в рамках которого создаются условия для трудовой реабилитации инвалидов-колясочников. В 2015 г. Дагестанской региональной общественной организацией помощи инвалидам «Жизнь без слез» открыта Учебная квартира дневной занятости, где молодых людей с тяжёлыми множественными нарушениями готовят к самостоятельной жизни путем профессиональной подготовки в мини мастерских, а также сопровождают их при трудоустройстве. Кроме того указанной организацией на данном этапе реализуется проект Фонда президентских грантов по открытию кафе для молодых людей с инвалидностью «Кафе перемен» с дальнейшим их трудоустройством.

В части усиления взаимодействия с работодателями, в том числе с организациями бюджетной сферы и компаниями с государственным участием, с 2018 года реализуются мероприятия, направленные на повышение качества оказываемых работодателям услуг. В этих целях реализуется План мероприятий Минтруда Республики Дагестан по организации взаимодействия органов государственной службы занятости населения с работодателями и проведению в районах и городах совместных акций (мероприятий) на 2018 год. В рамках указанного Плана, в том числе создаются в муниципальных районах и городских округах постоянно действующие дискуссионные площадки «Клуб работодателей», а также проводятся маркетинговые визиты специалистов центров занятости населения к работодателям с целью укрепления партнерских отношений с работодателями и привлечения к сотрудничеству вновь создаваемых предприятий.

В Республике Мордовия реализуются: Комплекс мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов, обеспечение доступности профессионального образования, включая организацию сопровождения инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования, на 2017 - 2020 годы (утв. распоряжением Правительства Республики Мордовия от 26.09.2016 № 549-Р); План мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2017-2020 годы (утв. распоряжением Правительства Республики Мордовия от 03.03.2017 № 131-Р). В целях обеспечения согласованных действий в области профессиональной реабилитации и содействия занятости инвалидов, а также содействия социальной адаптации незанятых инвалидов на рынке труда в апреле 2018 года заключены соглашения между общественными организациями инвалидов Республики Мордовия и Министерством социальной защиты, труда и занятости населения Республики Мордовия о сотрудничестве. В каждом муниципальном районе создана межведомственная рабочая группа по рассмотрению вопросов фактического трудоустройства инвалидов из сформированного реестра, а также квотирования рабочих мест с участием работодателей. В целях стимулирования работодателей к трудоустройству инвалидов постановлением Правительства Республики Мордовия от 30.12.2013 № 606 «О содействии занятости населения Республики Мордовия» утвержден Порядок предоставления финансовой поддержки работодателям на частичное возмещение затрат на заработную плату трудоустроенным инвалидам, а также на выплаты за наставничество. Размер возмещения затрат составляет одну вторую минимального размера оплаты труда с учетом страховых взносов в государственные внебюджетные фонды (7267 рублей за одного трудоустроенного инвалида в месяц).

Также, в целях создания условий для реабилитации и интеграции инвалидов в общество, повышения уровня их жизни путем сохранения имеющихся рабочих мест постановлением Правительства Республики Мордовия от 21.03.2018 № 155 утвержден Порядок предоставления субсидии специализированным предприятиям, использующим труд инвалидов, на сохранение и создание рабочих мест. ООО «МП «Искра» является специализированным предприятием, использующим в основном труд инвалидов по зрению, производит упаковку из гофрокартона с флексопечатью и кашированного микро - гофрокартона с полноцветной печатью, электротехнические изделия, изделия из пластмасс. На предприятии трудятся 34 инвалида по зрению, что составляет 68,0% от общей численности работников. Из республиканского бюджета Республики Мордовия на 2018 г. предприятию выделено 5,6 млн. рублей на возмещение затрат на выплату заработной платы работающим инвалидам.

Содействие занятости инвалидам осуществляется органами службы занятости населения Республики Мордовия в рамках мероприятий Государственной программы развития рынка труда и улучшения условий

труда в Республике Мордовия на 2014 - 2020 годы (утвержденной постановлением Правительства Республики Мордовия от 16.09.2013 № 396). Данные мероприятия предусматривают: информирование о ситуации на рынке труда Республики Мордовия; проведение специализированных ярмарок вакансий; оказание психологической поддержки; социальная адаптация безработных граждан на рынке труда; содействие инвалидам в поиске подходящей работы; организация проведения оплачиваемых общественных и временных работ, в том числе на условиях оказания инвалидам материальной поддержки; организация профессиональной ориентации инвалидов в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения; содействие самозанятости безработных инвалидов; сопровождение инвалидов молодого возраста при трудоустройстве с организацией наставничества. Сформирован и систематически актуализируется республиканский банк вакансий, который размещается на портале «Работа в России», ФКУ «ГБ МСЭ по Республике Мордовия», а также направляется в общественные организации инвалидов. Важным направлением работы службы занятости населения является профориентационная работа с инвалидами. Оказывается услуга по психологической поддержке безработных инвалидов, которая направлена на решение проблем препятствующих трудовой, профессиональной, социальной самореализации и снятие эмоциональной напряженности. В работе применяются различные психотехнические и коррекционные упражнения, которые позволяют преодолеть психологические последствия потери работы, адаптироваться в сложившейся ситуации, повысить самооценку, усилить мотивацию к самостоятельному поиску работы, сформировать навыки самостоятельной, творческой выработки решений в условиях игрового моделирования. Одновременно проводятся занятия по обучению инвалидов навыкам релаксации, саморегуляции, а также по психологической подготовке, способствующей овладению новыми профессиями, развитию профессионально важных качеств клиентов и формированию их готовности к практической деятельности на рынке труда. Одним из важнейших факторов содействия трудоустройству инвалидов является оказание услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда. Особое внимание при работе с инвалидами услуги уделялось проектированию их профессионального пути, отработке навыков делового общения, повышению трудовой мотивации, обеспечивающих эффективность шагов по поиску работы. Инвалиды проходили обучение методам самопрезентации, составлению резюме, ведения телефонных переговоров, проведению собеседования с работодателем, получению навыков закрепления на рабочем месте. При оказании данной услуги используются индивидуальная и групповая формы работы.

В Самарской области особого внимания заслуживает опыт успешного социального сотрудничества с общественными организациями инвалидов. Так, СГООИК «Ассоциация Десница» является давним социальным

партнером министерства труда и принимает активное участие в программах по содействию трудоустройству инвалидов. В 2016 году в соответствии с договором между СГООИК «Ассоциация Десница» и Центром занятости по мероприятию «Возмещение затрат работодателей, связанных с трудоустройством инвалидов, включая создание инфраструктуры, адаптацию на рабочем месте и наставничество» в рамках Программы дополнительных мероприятий, трудоустроены 8 инвалидов. Рабочие места были организованы в созданном на базе СГООИК «Ассоциация Десница» call-центре для организации работы «социального такси». В call-центр трудоустроены 5 инвалидов I группы и 3 инвалида II группы на должность «консультант» с учетом ИПРА. При этом для 4 инвалидов создана инфраструктура доступности рабочего места (установлен пандус, увеличены дверные проемы, установлены поручни, обеспечивающие беспрепятственный доступ к рабочему месту инвалидов), а для 4 – привлечены наставники на период адаптации инвалидов на рабочем месте.

В *Ставропольском крае* реализуется подпрограмма «Сопровождение инвалидов молодого возраста при трудоустройстве в рамках мероприятий по содействию занятости населения» государственной программы Ставропольского края «Развитие сферы труда и занятости населения» государственной программы Ставропольского края «Развитие сферы труда и занятости населения» утвержденной постановлением Правительства Ставропольского края от 24.12.2015 № 551-п, в рамках которой предусмотрен комплекс мероприятий, направленных на удовлетворение потребностей инвалидов в трудоустройстве и профессиональном обучении, а также на повышение уровня их трудовой занятости.

На постоянной основе организовано информирование работодателей и инвалидов об условиях и возможности участия в данных мероприятиях. В целях повышения уровня занятости инвалидов организуются специализированные ярмарки вакансий, во всех учреждениях занятости установлены информационные киоски и терминалы, работают индивидуальные консультанты. В целях максимального доступа инвалидов к краевому и общероссийскому банку вакансий, в том числе банку свободных рабочих мест для инвалидов, обеспечена ежедневная загрузка сведений о вакантных рабочих местах края в Общероссийский банк вакансий (интернет-портал «Работа в России») и на официальный сайт Минсоцзащиты края в раздел «Занятость и трудовые отношения». Кроме этого, на портале для граждан с ограниченными возможностями созданы специальные разделы, такие как «Вакансии для инвалидов» и специализированная версия «Интернет-портал для слабовидящих». Для самостоятельного трудоустройства инвалидов в учреждениях занятости установлены информационные киоски и терминалы.

В крае реализуются дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные на оборудование (оснащение) рабочих мест для инвалидов, в том числе создание для них инфраструктуры. В результате

проведенной работы в 2014 и 2015 годах работодателям, победившим в конкурсном отборе, были предоставлены гранты в виде субсидий на создание 713 рабочих мест для инвалидов, в том числе на оснащение 11 рабочих мест с полной инфраструктурой доступа к ним инвалидов, использующих кресла-коляски. Одним из примеров может стать создание инфраструктуры и оборудование рабочего места для инвалида-колясочника по профессии «Оператор ЭВМ» ФГБОУ ВПО «Ставропольский государственный педагогический институт» в г. Буденновске. За счет средств гранта в сумме 1,1 млн. рублей работодателем были оборудованы пандусы, санитарно-гигиеническая комната для инвалида, расширены дверные проемы, установлены навесы, поручни, дверные блоки, перегородка, калитка с устройством автоматического открывания. Для создания благоприятных климатических условий установлены сплит-система, устройство механизма для автоматического закрытия и открытия форточки.

В Республике Татарстан содействие в трудоустройстве незанятых инвалидов осуществляется в рамках реализации мероприятий государственной программы «Содействие занятости населения Республики Татарстан на 2014-2020 годы», утвержденной постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 09.08.2013 № 553: трудоустройство на заявленные работодателями вакансии; организация временных и общественных работ; поддержка предпринимательских инициатив безработных инвалидов (оказание финансовой помощи); оборудование (оснащение) работодателями рабочих мест для трудоустройства инвалидов, предусматривающее компенсацию затрат работодателя по оборудованию рабочего места; установление квоты работодателям на рабочие места и резервирование рабочих мест; профессиональная ориентация; социальная адаптация; психологическая поддержка; организация профессионального обучения, дополнительного профессионального образования безработных граждан.

В соответствии с Законом Республики Татарстан от 24.07.2006 № 60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите» для трудоустройства инвалидов на 2018 год установлена квота на 1874 рабочих места, на которые трудоустроено 479 инвалидов.

В практике работы службы занятости населения по содействию в трудоустройстве инвалидов имеются различные направления.

Так, одной из форм работы при трудоустройстве инвалидов ГКУ «Центр занятости населения г. Альметьевска» практикует проведение гарантированных собеседований. В рамках данного направления работы специалисты службы занятости проводят предварительный отбор кандидатов на соответствие профессионально-квалификационным требованиям работодателя, а также изучение у соискателей противопоказаний. Далее формируется обезличенный список (код, возраст, образование, опыт работы, ограничения по здоровью), который направляется работодателю для

самостоятельного отбора для собеседования. Работодатель, как правило, приглашает инвалидов на собеседование через службу занятости или самостоятельно (если инвалид дал согласие на передачу своих персональных данных работодателю). Наиболее эффективно по указанному направлению в 2017-2018гг. было организовано взаимодействие с ПАО «Татнефть». Благодаря этой форме взаимодействия рабочие места в структурных подразделениях ПАО «Татнефть» обрели 20 инвалидов.

В рамках указанной Программы Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан с 2017 года в формате пилотного проекта реализуется мероприятие «Организация сопровождаемого содействия занятости инвалидов путем предоставления субсидии на осуществление деятельности по сопровождаемому содействию занятости инвалидов организациям независимо от организационно-правовой формы и/или индивидуальным предпринимателям».

Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 15.08.2017 № 574 утвержден Порядок предоставления на конкурсной основе организациям, индивидуальным предпринимателям субсидий из бюджета Республики Татарстан на реализацию Проекта по сопровождаемому содействию занятости инвалидов. В соответствии с результатами проведенного Министерством конкурса в 2018 году Проекты по сопровождаемому содействию занятости инвалидов реализуют две социально ориентированные некоммерческие организации: Ассоциация Кадрового Менеджмента и Автономная некоммерческая организация «Республиканский межвузовский центр по работе с лицами с ограниченными возможностями здоровья». Данные проекты предусматривают следующие мероприятия: анализ рынка труда Республики Татарстан и составление индивидуализированного перечня вакансий для инвалидов, в том числе из числа выпускников образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, после завершения получения образования, обучения; организация взаимодействия с образовательными организациями и организациями, осуществляющими обучение, для заблаговременного определения целевой аудитории выпускников из числа инвалидов для организации их сопровождаемой занятости; организация индивидуального профессионального консультирования, профессионального подбора и профессионального отбора инвалидов; проведение предварительных переговоров с потенциальными работодателями о возможности трудоустройства инвалидов; организация по согласованию с работодателями и инвалидами взаимодействия работодателя с инвалидом в целях трудоустройства инвалида, оказание инвалидам помощи в подготовке к собеседованию, сопровождение и оказание помощи инвалиду в ходе проведения собеседования с работодателем; определение необходимости прохождения инвалидом профессионального обучения и дополнительного профессионального образования и оказание инвалиду помощи в получении профессионального обучения и дополнительного профессионального

образования; формирование с учетом потребности инвалида маршрута его передвижения до места работы и по территории организации-работодателя; обеспечение доступности для инвалида необходимых служебных помещений организации-работодателя и информации; определение мероприятий по оснащению (оборудованию) специального рабочего места в организации-работодателе; определение особенностей распорядка рабочего дня инвалида с учетом норм трудового законодательства; консультирование специалистов организации-работодателя, работающих с инвалидом, по вопросам оказания помощи в освоении им трудовых обязанностей; определение совместно с работодателем необходимости организации работодателем наставничества и оказание работодателю помощи в организации наставничества в случае необходимости, в том числе ознакомление наставника с трудовыми обязанностями и условиями труда инвалида; анализ процесса адаптации трудоустроенных инвалидов на рабочих местах, выявление имеющихся проблем адаптации и наличия барьеров, мешающих исполнению инвалидом трудовых обязанностей, формирование и реализация по согласованию с работодателем системы мер, способствующих устранению выявленных проблем адаптации инвалида на рабочем месте и его профессиональному становлению и развитию; проведение ежеквартальных встреч с участием представителей заинтересованных органов исполнительной власти Республики Татарстан, общественных организаций инвалидов, работодателей в целях обсуждения этапов реализации проекта; освещение хода реализации проекта в средствах массовой информации; проведение заседания «круглого стола» по итогам реализации проекта с участием представителей общественных организаций инвалидов, образовательных организаций, работодателей, заинтересованных министерств; иные мероприятия, самостоятельно предложенные исполнителями в рамках осуществления деятельности по сопровождаемому содействию занятости инвалидов.

Размер субсидии из бюджета Республики Татарстан на осуществление деятельности по сопровождаемому содействию занятости инвалидов составляет 890 тыс. рублей. До конца 2018 года в рамках проектов будет трудоустроено не менее 46 инвалидов в возрасте 18-44 лет.

В ходе исполнения Проекта Ассоциацией Кадрового Менеджмента предложен интересный формат встреч работодателей, профессиональных образовательных организаций, заинтересованных органов исполнительной власти, общественных организаций инвалидов, обучающихся из числа инвалидов и их родителей. Формат получил название «Ты нам нужен». В прошедших встречах приняли участие работодатели рынка услуг (ремесленники, салоны красоты, парикмахерские, ателье, швейные фабрики, флористические организации, фото и видео студии) и строительной отрасли, представители Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, Министерства образования и науки Республики Татарстан, профессиональные образовательные организации, студенты из

числа инвалидов, их родители. Целью данных мероприятий стало обеспечение долгосрочного партнерства органов исполнительной власти, профессиональных образовательных организаций и работодателей по содействию трудоустройству выпускников с инвалидностью, а также взаимодействие в рамках подготовки и проведения чемпионатов «Абилимпикс». Цель встреч – на примере показать работодателям высокое качество подготовки кадров для соответствующих отраслей из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, которое достигается за счет уровня материально – технической оснащенности учебных заведений и профессионального преподавательского состава.

В Ульяновской области накоплен опыт работы по решению следующих проблемных вопросов трудоустройства инвалидов по преодолению имеющихся у инвалида психологических барьеров для трудоустройства. Работа по решению этих вопросов ведется при оказании государственных услуг по психологической поддержке и социальной адаптации. Услуги оказываются как в групповой форме, так и индивидуально. С целью формирования мотивации для трудоустройства проводятся семинары «Работа всем» (в формате дискуссии доводятся сведения об изменениях в законе о квотировании, организуется информирование о путях самостоятельного поиска работы, в том числе работа на удаленном доступе, дистанционно, фриланс; рассматриваются способы правильного заполнения различных вариантов анкет работодателей, вырабатываются навыки уверенного поведения на собеседовании). В качестве психологической поддержки с инвалидами проводятся упражнения на поиск внутренних ресурсов и путей преодоления сложных жизненных ситуаций (например, упражнение «Сокровищница жизненных сил», «Волшебный стул», «Я великий мастер» и т.д.). Организуются семинары «Стратегия интерактивного трудоустройства», практические занятия «Радость жизни» по психологической поддержке безработных граждан с ограниченными возможностями здоровья. Также эффективно применяется такая форма работы с молодыми инвалидами, как проведение мастер-классов на общегородских ярмарках вакансий и учебных рабочих мест с целью повышения мотивации к трудоустройству (проводятся тренинги по освоению современных технологий поиска работы, по созданию положительного настроения на дальнейший поиск работы, что позволяет повысить конкурентоспособность на рынке труда и приводит к значительному повышению вероятности трудоустройства).

В Ханты-Мансийском автономном округе-Югре в целях повышения уровня занятости инвалидов трудоспособного возраста в рамках государственной программы «Содействие занятости населения в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре на 2018-2025 годы и на период до 2030 года» (утвержденной постановлением Правительства автономного округа от 09.10.2013 № 409-п) реализуется подпрограмма IV

«Сопровождение инвалидов, включая инвалидов молодого возраста, при трудоустройстве».

Данная подпрограмма состоит из целого комплекса мероприятий по содействию занятости инвалидов:

- трудоустройство на заявленные работодателями вакансии, в том числе в счет квоты;
- организация стажировки выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в возрасте до 25 лет, временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые;
- содействие трудоустройству незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места и в освоении трудовых обязанностей инвалидам, трудоустроенным на оборудованные (оснащенные) рабочие места (организация наставничества на рабочем месте);
- организацию стажировки инвалидов молодого возраста и инвалидов, получивших инвалидность впервые; развитие гибких форм занятости и домашнего труда;
- профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование трудоспособных инвалидов молодого возраста;
- содействие трудоустройству на временные рабочие места;
- содействие самозанятости безработных граждан из числа инвалидов;
- организация специализированных ярмарок вакансий для инвалидов;
- профессиональная ориентация, социальная адаптация на рынке труда и психологическая поддержка безработных инвалидов;
- организация сопровождения инвалидов молодого возраста при трудоустройстве и самозанятости с привлечением социально ориентированных некоммерческих организаций;
- паспортизация инвалидов трудоспособного возраста с целью изучения потребности в трудоустройстве, профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании, выявления барьеров, препятствующих трудоустройству, информирования инвалидов об имеющихся возможностях содействия занятости, оказания государственных услуг инвалидам, нуждающимся в трудоустройстве.

В Ханты-Мансийском автономном округе – Югре осуществляется содействие трудоустройству инвалидов на котируемые рабочие места с использованием механизма финансирования работодателями создания котируемых рабочих мест для инвалидов в другой организации в соответствии с заключенными договорами, в том числе с общественными организациями инвалидов (согласно статье 6 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 23.12.2004 № 89-оз «О гарантиях трудовой

занятости инвалидов в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре»). Органы службы занятости при организации работы в данном направлении осуществляют взаимодействие и с работодателями, подлежащими квотированию рабочих мест, но не имеющими возможность создания (выделения) рабочих мест в своей организации, и с неподлежащими квотированию рабочих мест для трудоустройства инвалидов работодателями, которые готовы создать (выделить) рабочие места для инвалидов, а также с общественными организациями инвалидов. Служба занятости представляет работодателям информацию о профессиональном и квалификационном составе инвалидов, зарегистрированных в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы (с применением мер защиты персональных данных); осуществляет поиск работодателей, не подлежащих квотированию рабочих мест, но готовых создать (выделить) для инвалидов рабочие места при условии их финансирования; проводит подбор работодателю необходимых работников из числа инвалидов после заключения договора о финансировании создания (выделения) рабочих мест для приема на работу инвалидов в пределах установленной квоты между работодателем, подлежащим квотированию рабочих мест, и другим работодателем. Наибольшая часть работодателей, заключивших договоры о финансировании рабочих мест для инвалидов с иными работодателями, общественными организациями инвалидов, осуществляет деятельность в сфере добычи нефти и газа, где основное производство практически не позволяет применение труда инвалидов. С 2004 года по 2018 год благодаря данной норме работодателями создано (выделено) более 600 финансируемых рабочих мест для инвалидов в пределах установленной квоты.

Другим видом практики трудоустройства инвалидов является содействие трудоустройству незанятых инвалидов, в том числе инвалидов молодого возраста, на оборудованные (оснащенные) рабочие места (работодателю выделяются бюджетные средства на возмещение фактически понесенных затрат на создание постоянного рабочего места в размере, подтвержденном сметой, но не более 72 690 рублей) и закрепление наставника для трудоустроенного инвалида (работодателю возмещаются из бюджета автономного округа часть затрат по оплате труда работника – наставника, осуществляющего регулярную помощь инвалиду, трудоустроенному на созданное оборудованное (оснащенное) рабочее место, с целью его адаптации на рабочем месте, с учетом страховых взносов, в размере не более 3300 рублей на период не более 3 месяцев). Данное мероприятие носит адресный характер: рабочее место создается для трудоустройства конкретного инвалида с учетом рекомендаций ИПРА инвалида.

Одними из видов практики являются содействие трудоустройству инвалидов с применением гибких форм занятости (предусматривает поиск работодателя, готового создать рабочие места с применением гибких форм занятости, включая надомный труд и представление гражданину субсидии до

88,2 тыс. рублей на приобретение средств и (или) предметов труда для осуществления им деятельности на рабочем месте); а также содействие трудоустройству на временные рабочие места.

С 2017 года органы службы занятости проводят профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование незанятых трудовой деятельностью из числа трудоспособных инвалидов, в том числе инвалидов молодого возраста, до признания их безработными.

С июня 2018 года осуществляется организация стажировки инвалидов молодого возраста и инвалидов, получивших инвалидность впервые, на период до 6 месяцев с предоставлением компенсации расходов по оплате труда инвалида с учетом страховых взносов. Работодателю предоставляется компенсация части затрат за оплату труда работника не более 15 909 рублей в месяц с учетом страховых взносов на период до 6 месяцев. Мероприятие также предусматривает привлечение наставника на рабочем месте с предоставлением работодателю компенсации расходов по оплате труда наставника с учетом страховых взносов – в размере не более 3300 рублей в месяц на период не более 3 месяцев.

При трудоустройстве и самозанятости инвалидов молодого возраста организуется сопровождение с привлечением социально ориентированных некоммерческих организаций. Мероприятие введено с 2018 года, проводится в форме конкурсного отбора социально ориентированных некоммерческих организаций (далее – СОНКО). Порядком предусмотрено предоставление услуги по сопровождению незанятым инвалидам в трудоспособном возрасте, имеющим I и II группы инвалидности, зарегистрированным в центре занятости населения в целях поиска подходящей работы.

В *Калужской области* решение задачи по обеспечению занятости инвалидов осуществляется посредством исполнения действующего законодательства: Закон Калужской области «О регулировании правоотношений в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов на территории Калужской области»; реализуются государственные программы Калужской области: программа «Развитие рынка труда в Калужской области», в рамках которой финансируются мероприятия по предоставлению государственных услуг в сфере занятости населения, стимулированию работодателей к приему на работу инвалидов, сопровождению инвалидов при трудоустройстве; программа «Доступная среда в Калужской области», в рамках которой предусмотрено мероприятие по содействию самозанятости безработных инвалидов; Постановление Правительства Калужской области от 31.10.2016 № 588 «Об утверждении Порядка проведения специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда в Калужской области». В областном трехстороннем соглашении между областными объединениями организаций профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством области на 2017–2019 годы содержатся обязательства сторон, направленные на содействие занятости инвалидов. С 2012 года действует региональный

Комплекс мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов в Калужской области. В соответствии с Законом Калужской области «О регулировании правоотношений в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов на территории Калужской области» предоставляются субсидии на возмещение расходов по оплате труда инвалидов, трудоустроенных сверх установленной квоты, в размере установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда в месяц, но не более чем за 6 месяцев.

Проводимая областной службой занятости информационно-разъяснительная работа по вопросам исполнения законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов с работодателями, в том числе реализующими в Калужской области инвестиционные проекты, является значимым инструментом по обеспечению занятости инвалидов. Так, например, при поддержке центров занятости населения Боровского и Жуковского районов на заводе «Самсунг Электроникс Рус Калуга» была организована специальная производственная линия для инвалидов по слуху. В настоящее время на предприятии установленная квота перевыполнена, численность работающих инвалидов составляет 15 человек при установленном размере квоты – 9 человек.

Во исполнение пункта 86 Плана основных мероприятий по проведению в 2018 году в Российской Федерации Года добровольца (волонтера), утвержденного Председателем Организационного комитета по проведению в Российской Федерации Года добровольца (волонтера), первым заместителем Руководителя Администрации Президента Российской Федерации С.В. Кириенко от 13.03.2018 № А4-4103к, о взаимодействии службы занятости населения с добровольческими (волонтерскими) государственными учреждениями службы занятости населения городов и районов Калужской области проведен мониторинг инвалидов, состоявших на регистрационном учете, нуждающихся в помощи при передвижении до места работы и обратно, а также организовано взаимодействие с волонтерскими организациями, оказывающими помощь инвалидам. В результате проведенной работы в настоящее время два инвалида с нарушениями функции зрения, проживающих в г. Калуге, высказались о необходимости сопровождения в случае трудоустройства. Также проработан вопрос о дальнейшем сотрудничестве с 24 добровольческими (волонтерскими) организациями.

В центрах занятости населения наработаны различные методы и формы профориентационной работы с гражданами, относящимися к категории инвалидов. При оказании государственных услуг учитывается состояние здоровья, интересы, склонности и способности инвалида. Приоритетным направлением являются индивидуальные профессиональные консультации. Индивидуальный подход позволяет тщательно разобраться в проблеме инвалида, более подробно, учитывая индивидуальные особенности, наметить пути поиска работы или учебы. Также применяются и групповые формы,

которые действенны при завышенных притязаниях, неосведомленности о рынке труда, отсутствии желания брать на себя ответственность за свое профессиональное будущее. Государственные услуги по психологической поддержке и социальной адаптации на рынке труда оказываются инвалидам в соответствии с разработанными административными регламентами.

Социальная адаптация на рынке труда – один из элементов адаптационного процесса, состоящей из множества компонентов (поиск работы или выбор профессии, подбор подходящей работы, степень удовлетворенности своим трудом, закрепление на рабочем месте и т.д.). В силу определенных причин, обусловленных инвалидностью, прежде всего, данная категория нуждается в повышении уровня своей социальной компетентности. Программы социальной адаптации, помогают инвалиду овладевать навыками активного поведения на рынке труда, подготовиться к общению с работодателем, обучиться презентации своих профессиональных возможностей, подготовка резюме и т.д. Мероприятия, проводимые в рамках психологической поддержки, направлены на снятие тревожности, преодоление собственных стереотипов, формирование навыков уверенного поведения, развитие коммуникативных навыков.

В целях профессиональной ориентации и содействия в трудоустройстве инвалидам молодого возраста при поддержке Губернатора Калужской области, Регионального объединения работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Калужской области» проводится региональный чемпионат «Абилимпикс». Организатором Регионального этапа являются министерство труда и социальной защиты Калужской области и министерство образования и науки Калужской области. В 2017 году соревнования проходили по семи компетенциям: «Медицинский и социальный уход», «Лозоплетение», «Ремонт обуви», «Экономика и бухгалтерский учет», «Администрирование баз данных», «Поварское дело», «Малярное дело».

3.2. Лучшие практики трудового устройства инвалидов с нарушением функций слуха

Инвалиды с нарушением функции слуха в настоящее время успешно трудятся в различных отраслях промышленности на машиностроительных, металлообрабатывающих, авиационных, электроламповых, бумажно-картонажных, полиграфических, пищевых, кожевенных и других предприятиях. Многие из инвалидов с нарушением функций слуха овладели широким кругом профессий квалифицированного физического труда (швеи, обувщики, слесари, столяры, плотники, токари, жестянщики, фрезеровщики и др.). Есть очень хорошие примеры успешного трудоустройства людей с нарушением слуха в сетевых негосударственных компаниях – это гипермаркеты «Ашан» и «Леруа Мерлен», интернет-магазин «Юлмарт», сети ресторанов быстрого питания «Макдоналдс», «KFC».

В современных социально-экономических условиях инвалиды с нарушением функции слуха молодого возраста обучаются в 262 образовательных организациях высшего образования и в 68 образовательных организациях среднего профессионального образования по программам как технического направления (эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов; радиоаппаратостроение; математика; автоматизированные системы обработки информации в социальной сфере; автоматизация технологических процессов и производств; информатика и вычислительная техника; стандартизация и метрология; комплексное обеспечение информационной безопасности автоматизированных систем и др.), так и гуманитарного направления (филология; лингвистика; архитектура; дизайн архитектурной среды; технология художественной обработки материалов; конструирование изделий легкой промышленности; дефектология; изобразительное искусство; декоративно-прикладное искусство и народные промыслы; филология, философия; социальная работа и др.).

Есть примеры успешной самозанятости инвалидов по слуху. Например, в Тульской области гражданин О., 40 лет, инвалид III группы с нарушением функций слуха (глухой), занимается бизнесом, организовал фирму, где работает 61 инвалид по слуху. Фирма производит пластиковые окна и швейные изделия, трикотаж, выполняя цветную и объемную печать на ткани. В своей работе фирма использует современное оборудование, имеет свой сайт в интернете, планирует расширение производства за счет фотостудии, производства мебели.

В России остаётся значительное число отраслей экономики, работники которых трудятся в условиях воздействия шума, превышающего предельно-допустимые уровни (ПДУ). В настоящее время существенно расширены возможности выполнения трудовой деятельности слабослышащими инвалидами с III и IV степенями тугоухости и глухими инвалидами в связи с принятием *Минздравом России приказа от 05.12.2014 № 801н*, который внес изменения в приложения № 1 и № 2 к *приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н*.

Значительную роль в трудовом устройстве инвалидов с нарушением функций слуха играет Общероссийская общественная организация инвалидов «Всероссийское общество глухих» (ВОГ) – самая многочисленная и старейшая в Российской Федерации общественная организация инвалидов по слуху. В 2017 году в региональные и местные отделения ВОГ по вопросу получения профобразования обратилось 1019 человек с нарушениями слуха, прошли по направлению ВОГ профобучение 651 человек (66% от общего числа обратившихся). Также в региональные и местные отделения ВОГ по вопросам трудоустройства обратилось 5745 человек, трудоустроено при содействии ВОГ 2683 человека (около 47% от общего числа обратившихся).

Всероссийское общество глухих поддерживает развитие движения «Абилимпикс» (конкурсы профессионального мастерства среди людей с инвалидностью) и DeafSkills (конкурсы профессионального мастерства среди инвалидов по слуху), видя в них огромный потенциал для развития образования, профориентации и трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья. В рамках развития вышеуказанных движений ВОГ совместно с образовательными организациями среднего профессионального образования и высшего образования при поддержке региональных органов исполнительной власти в области образования проводит цикл профориентационных мероприятий для не слышащих старшеклассников образовательных организаций с целью определения траектории профессионального развития обучающимися с инвалидностью по слуху. За 2016-2017 годы ВОГ провело 6 подобных мероприятий – в городе Москве и в Республике Татарстан.

В профориентационных мероприятиях ВОГ принимали участие обучающиеся с нарушениями слуха, их родители, педагоги и специалисты образовательных организаций, представители региональных органов власти в области образования и трудоустройства в общем количестве 600 человек. Профориентационные мероприятия проводятся по разработанной ВОГ программе. Данная программа включает мастер-классы по профессиям, которым можно обучиться людям с нарушениями слуха в регионе; профпробы; знакомство с образовательными организациями среднего профессионального образования и высшего образования региона; психолого-педагогическое консультирование старшеклассников и их родителей в вопросе выбора профессии; деловую программу по обмену опытом в сфере профессионального образования слабослышащих и глухих и их трудоустройству.

Заслуживает внимания практика эффективного взаимодействия ВОГ с органами исполнительной власти в Республике Татарстан. При содействии Министерства образования и науки Республики Татарстан на базе Казанского торгово-экономического колледжа было организовано профессиональное обучение для инвалидов по слуху в количестве 30 человек, по специальностям «Поварское дело» и «Бухгалтерский учет». После окончания трехмесячных курсов инвалиды по слуху получили соответствующий документ об окончании курсов, с присвоением категории. При поддержке Департамента продовольствия и социального питания г. Казани 10 выпускников-инвалидов по слуху были трудоустроены по профессии повара.

Всероссийское общество глухих выступило инициатором проведения чемпионата профессионального мастерства для людей с нарушениями слуха; 28-29 апреля 2017 года в Республике Татарстан на базе Казанского строительного колледжа ВОГ провел первый в мире чемпионат профессионального мастерства среди лиц с нарушениями слуха DeafSkills. В нем принял участие 71 конкурсант из 8 регионов Российской Федерации. Для первого чемпионата было решено провести соревнования по десяти

профессиональным компетенциям: кирпичная кладка, лабораторный химический анализ, малярные и декоративные работы, парикмахерское дело, поварское дело, сварочные технологии, сетевое и системное администрирование, столярное дело, флористика и фотография. Мероприятие стало резонансным для всего сообщества глухих. Оно продемонстрировало образовательным организациям и крупным работодателям потенциал талантливых людей с нарушениями слуха. Мы предполагаем, что подобные мероприятия смогут в целом изменить статистику и сделать качественное профессиональное образование, успешное трудоустройство и достойную жизнь доступными для всех глухих.

В качестве **примеров современных практик трудового устройства инвалидов с нарушением функций слуха** можно привести следующие данные:

- В 2018 году в городе Уфа Республики Башкортостан в организации было оснащено рабочее место оператора печати для гражданки Ш., инвалида III группы по слуху, женщины 26 лет, имеющей с 2014 г. среднее профессиональное образование по специальности «наладчик аппаратного и программного обеспечения» 3 разряда и с 2017 г. – «лабораторная диагностика», лаборант. Трудового стажа не имеет. В 2018 г. центром занятости населения была признана безработной. В организации, где была трудоустроена гражданка Ш., ее работа заключается в осуществлении сублимационной печати на футболках, кепках, на керамических изделиях (кружках, тарелках), в улучшении рисунка в программе Paint, Фотошоп. К инвалиду был прикреплен наставник. Наставник обучает работе в программе Paint, Фотошоп, печатному делу, отслеживает процесс печати, обеспечивает материалом, обеспечивает обслуживание техники, а также контролирует выход инвалида на работу, консультирует исполнение должностных обязанностей, советует и помогает инвалиду в критических ситуациях. Предприятие на субсидию от центра занятости населения приобрело для оснащения рабочего места термопресс, принтер для сублимационной печати, настольную лампу.

- В 2018г. в ГУ РК «Центр занятости населения города Сыктывкара» обратился гражданин Е., мужчина 23 лет, инвалид III группы с детства, имеющий нарушение функций слуха, образование среднее профессиональное (оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин 4 разряда, год окончания учреждения профессионального образования - 2013 г.). Был зарегистрирован в качестве занятого гражданина, желающего сменить место работы. На дату обращения в центр занятости гражданин работал в качестве продавца продовольственных товаров в ООО «Агроторг» («Пятерочка»). В ходе первичного учета были выслушаны все проблемы и пожелания к будущему месту работы, даны рекомендации по грамотному ведению делового разговора на собеседовании с работодателем. В результате первичного приема гражданину Е. были выданы два направления: в ООО «О'КЕЙ» на вакансию «кассир» (квотируемое рабочее место) и в

индивидуальное предприятие на вакансию «продавец непродовольственных товаров». В ООО «О'КЕЙ» в этот же день были направлены резюме гражданина и его ИПРА. Одновременно с ожиданием ответа от работодателей гражданин был приглашен и посетил две ярмарки вакансий для инвалидов. В присутствии сотрудника центра занятости было проведено собеседование гражданина Е. с представителем кадровой службы ООО «О'КЕЙ», была достигнута договоренность о дополнительном собеседовании с начальником отдела кадров в присутствии директора. После дополнительного собеседования гражданин Е. был трудоустроен в ООО «О'КЕЙ» по направлению службы занятости на котируемое рабочее место по специальности «кассир».

- Саратовская область. Гражданин И., мужчина 51 года, инвалид III группы с нарушением функций слуха. Имеет основное общее образование. Период безработицы до обращения в ГКУ СО ЦЗН составлял 3 года 2 месяца. Был трудоустроен службой занятости на должность «рабочий зеленого строительства» в рамках реализации мероприятия по содействию трудоустройству инвалидов на резервируемые (в том числе специальные) рабочие места, организованные (выделенные) работодателями сверх установленной квоты, с возмещением затрат работодателей из областного бюджета. Работает по настоящее время.

- Республика Татарстан. Одной из форм работы при трудоустройстве инвалидов ГКУ «Центр занятости населения г. Альметьевска» практикует проведение гарантированных собеседований. В рамках данного направления работы специалисты службы занятости проводят предварительный отбор кандидатов на соответствие профессионально-квалификационным требованиям работодателя, а также изучение у соискателей противопоказаний. Далее формируется обезличенный список (код, возраст, образование, опыт работы, ограничения по здоровью), который направляется работодателю для самостоятельного отбора для собеседования. Работодатель, как правило, приглашает инвалидов на собеседование через службу занятости или самостоятельно (если инвалид дал согласие на передачу своих персональных данных работодателю). Наиболее эффективно по указанному направлению в 2017-2018гг. было организовано взаимодействие с ПАО «Татнефть». Благодаря этой форме взаимодействия рабочие места в структурных подразделениях ПАО «Татнефть» обрели 20 инвалидов. Так, например, гражданин С., женщина 24 лет, инвалид III группы с нарушением функций слуха. Имеет среднее профессиональное образование. Была трудоустроена в структурное подразделение ПАО «Татнефть» на должность «оцифровщик архива».

- Брянская область. В ГКУ «ЦЗН города Брянска» обратился в целях поиска подходящей работы гражданин А., мужчина 24 лет, инвалид III группы с нарушением функций слуха. Имеет среднее общее образование (11 классов). Ранее работал обрубщиком. Специалисты центра занятости предложили ему рассмотреть возможность трудоустройства разнорабочим к

индивидуальному предпринимателю. Молодого человека заинтересовала не столько вакансия, сколько возможность работать в бригаде людей, имеющих такие же нарушения по слуху, и возможность общаться, не прибегая к помощи сурдопереводчика. Для организации его трудового процесса работодателем были приобретены: шуруповерт, перфоратор, дрель, дрель-миксер, бетономеситель, станок сверлильный. А. обладал навыками работы с этими инструментами. Работодатель, рассмотрев кандидатуру инвалида, сразу же предложил ему трудоустроиться на его малое предприятие. Гражданин А. предложение принял.

Этот же индивидуальный предприниматель для выполнения подсобно-строительных работ рассмотрел возможность создания для еще одного инвалида рабочего места по вакансии «разнорабочий», для чего индивидуальный предприниматель закупил пилу цепную, пилу комбинированную, пылесос «Корвет-367», шуруповерт, лобзик, лестницу, шлифмашину и другое оборудование, которое значительно облегчит инвалиду выполнение трудовых функций. Специалисты центра занятости данную вакансию предложили гражданину Р., мужчине 21 года, инвалиду III группы с нарушением функций слуха, не имеющему профессионального образования, ранее работавшему токарем 6 разряда. Работать с инструментом он умел и поэтому сразу согласился работать в команде молодых людей. Имея опыт работы в строительной сфере, в мебельном производстве, эти молодые люди с ограничениями по слуху профессионально выполняют свою работу: строительство домов, ремонт и отделку помещений, укладку тротуарной плитки. А визитной карточкой данного малого предприятия является мастерство и качество, поэтому заказы на работу есть всегда.

- Ханты-Мансийский автономный округ- Югра. Гражданка К., женщина 44 лет, инвалид с детства III группы с нарушением функций слуха. Имеет среднее профессиональное образование (ГОУ СПО «Уральский государственный межрегиональный колледж строительства, архитектуры и предпринимательства», специальность «юрисконсульт», год окончания - 2009 год). По направлению КУ «Когалымский центр занятости населения» была трудоустроена на оборудованное рабочее место оператором электронно-вычислительных и вычислительных машин в ООО «КРС «Евразия».

- Республика Чувашия. Гражданин Н., мужчина 25 лет, инвалид с детства III группы с нарушением функций слуха. Имеет среднее профессиональное образование «швея». Был трудоустроен службой занятости по специальности, на промышленное предприятие ООО «Яхтинг» по производству обуви и спецодежды, в швейный цех. Гражданин был зарегистрирован в центре занятости в целях поиска подходящей работы. В результате полученного направления был трудоустроен по Программе «Сопровождение инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействие в последующем трудоустройстве». В результате индивидуального подхода к инвалиду

удалось достигнуть быстрой адаптации на рабочем месте и закрепиться на постоянное рабочее место.

- Республика Чувашия. Гражданка А., женщина 35 лет, инвалид с детства III группы с нарушением функций слуха. Имеет общее образование. Учитывая особенность заболевания, всегда испытывала неловкость при общении с людьми. После окончания школы работала уборщиком помещений на Шумерлинской швейной фабрике ОАО «Шукофа». После ее закрытия встала на учет в центр занятости в поисках работы. Первоначально с безработной гражданкой А. была проведена профориентационная работа. Особое внимание при этом было уделено выбору для безработной нескольких профессий, доступных в соответствии с ее состоянием здоровья. При этом профконсультант ЦЗН столкнулся с проблемой имеющих у инвалида психологических барьеров для обучения и трудоустройства. Для их преодоления инвалиду было предложено участие в тренинге по социдаптации «Технология трудоустройства». После тренинга А. была направлена к специалисту по работе с инвалидами для подбора ей подходящей работы с учетом рекомендаций ИПРА. Работа велась на основе индивидуального плана, который учитывал специфику ограничений и потребностей инвалида, с учетом ограничений состояния здоровья и личностных качеств. На первом этапе был составлен план поиска работы, оказание помощи в подборе и поиске подходящих вакансий. В процессе работы специалиста центра занятости с безработной выяснилось, что А. имеет навыки по пошиву одежды и готова попробовать себя в роли швеи. На тот момент (август 2017 года) швейная фабрика ООО «БОРИС» готова была принять на работу швею. Инвалиду была оказана помощь в составлении резюме и рассылке его потенциальным работодателям. Параллельно специалистом по работе с работодателями велась информационно-консультационная работа по включению ООО «БОРИС» в программу по трудоустройству инвалидов с привлечением наставника. Руководство фабрики с пониманием отнеслось к проблеме содействия занятости инвалидов и согласилось на трудоустройство инвалида швеей. Из числа квалифицированных швей гражданке А. был назначен наставник.

В начале трудовой деятельности гражданки А. при взаимодействии с новым коллективом порой возникали трудности. Она работала быстро, с удовольствием, но страдало качество – не было опыта работы на таком сложном производстве. Коллеги по работе вместе с наставником, когда поняли проблемы, стали помогать. Со стороны ЦЗН тоже была оказана психологическая помощь при взаимодействии с новым коллективом. В результате инвалид по слуху работает полный рабочий день. Она не слышит, но читает по губам или пишет на бумаге. Она стала полноценным членом коллектива и благодарна за участие в ее трудовой деятельности. А ООО «БОРИС» было проведено возмещение затрат на оплату труда наставника – стимулирование работодателя к трудоустройству инвалидов.

3.3. Лучшие практики трудового устройства инвалидов с нарушением функций зрения

Анализ многолетнего опыта работы инвалидов по зрению показывает, что они успешно работают в металлообрабатывающей промышленности и в электропромышленности; в картонажно-бумажных, галантерейных, швейных, трикотажных, кожевенных, гончарно-керамических, радиотехнических, светотехнических и др. сферах производства.

Инвалиды по зрению, работающие массажистами, являются профессионалами высокого уровня.

Для инвалидов с патологией органа зрения доступен целый ряд профессий машинного и ручного труда: сверловщик (на вертикальных сверлильных станках, кроме радиальных), револьверщик (на настроенных револьверных станках с вертикальной осью головки и шпинделя до 25 мм), шлифовщик, фрезеровщик (на настроенных станках с автоматизированным выключателем и отводом стола), резчик резьбы (на винторезных станках и вручную), токарь-оператор (на станках с высотой центра до 200 мм, при работе по упорам с точностью до 0,01 мм; с использованием шаблонов, скоб и калибров и т. п.), штамповщик (на ручных и механических закрытых штампах), намотчик секций и катушек на намоточных машинах, швейник (при шитье изделий с прямыми швами, с использованием направляющей рейки и нитковдевателя), столяр по изготовлению несложных изделий бытового обихода, токарь по дереву (на настроенных станках), резчик проволоки, наборщик в специальной типографии для печатания книг рельефным шрифтом, формовщик в гончарном производстве, картонажник (обработка ручным и машинным способом различных картонажных изделий) и др.

В сельском хозяйстве инвалиды по зрению могут трудиться на таких работах, как: яровизация зерна, очистка семян на веялке или триере, работа в парниках, на огороде или в саду, уборка сена, работа на сепараторе и др.

Многие инвалиды занимаются умственным трудом в таких сферах, как административно-хозяйственная, счетно-канцелярская, инженерно-техническая работа; работа музыкантов, социальных работников, учителей, юристов, программистов-операторов ПЭВМ, операторов справочных служб и др. Применение тифлотехники, современных компьютерных технологий значительно расширяет возможности использования инвалидов по зрению в современной сфере труда. К производственной тифлотехнике относятся: средства для ориентации (фотоэлектрический щуп, ультразвуковые локаторы и сигнализаторы), средства для чтения и письма по системе Брайля (пишущие машинки, специальные чертежные приборы, измерительные приборы, вычислительные аппараты и т. д.), бытовые средства (дозаторы, приспособления для шитья и др.), а также современные информационные и ассистивные технологии (специальные компьютерные программы для незрячих, специальные сканеры для голосового воспроизведения печатного

текста, специальные системы стандартизированного формирования аудиоинформации (формат Daisy), специальные клавиатуры, манипуляторы мыши с тактильным откликом, тактильные дисплеи, специальные программные средства, озвучивающие содержимое экрана и помогающие навигации по экрану, специальные программные средства, обеспечивающие доступ к компьютеру и управление через звуковое и брайлевское сопровождение информации, выдаваемой компьютером на экран и др.). Для ориентации и передвижения без посторонней помощи незрячих инвалидов используются такие ассистивные устройства, как навигатор.

На протяжении многих лет слепые и слабовидящие инвалиды успешно трудились на учебно-производственных предприятиях Всероссийского общества слепых (ВОС), выпускающих более 400 наименований изделий и имеющих 15 основных отраслей производства. В настоящее время в ВОС продолжается целенаправленная работа по трудоустройству инвалидов по зрению на предприятиях, в организациях и учреждениях Общества, а также по содействию в трудоустройстве инвалидов по зрению на открытом рынке труда. По состоянию на 31.12.2017 г. в Российской Федерации работает и обучается 20 465 инвалидов по зрению – членов ВОС, что составляет около 30% от числа членов ВОС трудоспособного возраста. Из них работает в системе ВОС 5569, в том числе на предприятиях ВОС – 4398 человек. На открытом рынке труда работает 13391 инвалид по зрению. 1524 человека обучаются в высших и средних учебных заведениях, 8742 человека нуждаются в трудоустройстве.

Трудоустройство инвалидов на предприятиях ВОС проводится в основном в рамках участия ВОС в государственной программе Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2020 годы». За 2011-2016 гг. было создано 1700 новых рабочих мест. Все инвалиды по зрению, трудоустроенные на них, обеспечены заработной платой на уровне не ниже официального прожиточного минимума для трудоспособного населения в регионах. На предприятиях, не участвующих в ежегодных программах, также проводится приём на работу инвалидов, как правило, на освободившиеся рабочие места, а также в незначительном количестве - по региональным программам по снижению напряжённости на рынке труда с получением субсидий на создание рабочего места инвалида до 60-75 тыс. рублей. На ряде предприятий, при восстановлении утраченных ранее объёмов производства проводится дополнительное трудоустройство инвалидов по зрению (ООО «Арзамасское ПО «Автопровод», ООО «Банкон» (г. Вязьма) и др.). Трудоустраиваются инвалиды в основном на рабочие должности: слесари механосборочных работ, операторы технологического оборудования, комплектовщики, упаковщики и т.п. Около 10 % инвалидов по зрению было привлечено на должности, связанные с управлением производством: мастера, специалисты по сбыту, системные администраторы, бухгалтеры, технологи и т.д. ВОС ведёт активную работу по содействию в трудоустройстве незрячих не только на предприятиях, в организациях и учреждениях Общества, но и на

открытом рынке труда. В результате этого содействия ежегодно более 500 инвалидов по зрению обретают свою работу. ВОС ведёт активную работу по содействию в трудоустройстве незрячих не только на предприятиях, в организациях и учреждениях Общества, но и на открытом рынке труда. В результате этого содействия ежегодно более 500 инвалидов по зрению обретают свою работу. В частности, только за прошедший год, среди многих других незрячих соискателей, были трудоустроены:

- тотально незрячий выпускник ВУЗа из Санкт-Петербурга, получивший квалификацию специалиста по информационным технологиям, который был успешно принят программистом в коммерческую компанию на удалённую работу;

- тотально незрячий музыкант из Ставропольского края, овладев основными навыками компьютерной аранжировки в Культурно-спортивном Реабилитационном Комплексе ВОС, был трудоустроен в качестве аранжировщика в коммерческой компании на удалённую работу;

- тотально незрячий выпускник медицинского колледжа из Подмосковья стал медицинским братом по массажу в районной поликлинике;

- два слабовидящих соискателя работы, прекрасно знающие Москву и владеющие мобильными устройствами и мессенджерами, получили работу пеших курьеров в коммерческих компаниях.

ВОС проводится систематический мониторинг присутствия инвалидов по зрению на рынке труда. Создан и поддерживается в актуальном состоянии банк данных «Трудовые ресурсы ВОС» для определения профессий, актуальных в настоящее время для инвалидов по зрению и потребности незрячих людей в трудоустройстве. Наиболее актуальными профессиями для инвалидов по зрению, работающих на открытом рынке труда, являются: массажисты (составляют 30,0%); работники сферы образования (18,4%); предприниматели и работники сферы индивидуального труда (10,6%); работники сферы информационных технологий (4,8%); музыканты (4,3%); психологи и социальные работники (2,6%); юристы (2,1%); работники библиотек (2,0%); менеджеры (1,7%); бухгалтеры (1,5%).

В настоящее время более 700 инвалидов по зрению занято индивидуальной трудовой деятельностью. В ряде регионов (Москва, Калининград, Ставрополь, Ростов, Рязань и др.) незрячие предприниматели создают, в том числе и при информационной поддержке ВОС, свои предприятия. Чаще всего такими предприятиями являются массажные салоны. Существуют также консалтинговые компании в области психологической помощи и юриспруденции.

С 2015 года Всероссийское общество слепых принимает активное участие в региональных, общероссийских и международных чемпионатах профессионального мастерства среди инвалидов «Абилимпикс», в ходе которых незрячие участники получают возможность своего профессионального развития и трудоустройства.

Проблема трудоустройства слепых и слабовидящих людей всё чаще решается с помощью применения информационных технологий. Создана система информационных ресурсов ВОС по трудоустройству инвалидов по зрению: сайт «Труд незрячих» (www.trudvos.ru), в котором отражены доступные вакансии для инвалидов по зрению, предварительно согласованные с работодателями, а также дискуссионный лист, предоставляющий соответствующую информацию по электронной почте и группы «Труд незрячих» в социальных сетях.

В качестве примеров современных практик трудового устройства инвалидов с нарушением функций органа зрения можно привести следующие данные:

- Тульская область. Гражданин М., мужчина 40 лет, имеет I группу инвалидности по зрению, образование среднее профессиональное по специальности «медицинский массаж». Службой занятости ему была оказана государственная услуга по профориентации, по результатам которой было рекомендовано рассмотреть следующие варианты трудоустройства: возможность трудоустройства в организации сферы здравоохранения по профессии «массажист»; получение государственной услуги по организации временного трудоустройства, как испытывающего трудности в поиске работы; вариант получения государственной услуги по содействию самозанятости. По результатам индивидуального занятия по социальной адаптации инвалиду было выдано заключение, содержащее следующие рекомендации: использовать полученные навыки поиска работы в организациях региона по профессии «массажист»; совершать самостоятельные поисковые визиты на предприятия района; регулярно вести учет предпринимаемых шагов по поиску работы; осуществлять поиск вакансий в СМИ и на специализированных сайтах; задействовать родственников, знакомых в целях получения информации о возможных свободных местах; активно использовать телефонные звонки в организации; отрабатывать и развивать навыки проведения собеседования с работодателем; развивать качества, необходимые для успешной адаптации на новом рабочем месте: гибкость, инициативность, дисциплинированность. В ходе группового психологического тренинга «Я в будущем» инвалиду было рекомендовано вырабатывать у себя навыки позитивного мышления: не избегать негативных ситуаций, анализировать свое поведение при поиске работы и вносить изменения; применять методику «Черно-белое мышление» (продемонстрированную на занятии); использовать все имеющиеся возможности, несмотря на препятствия (упражнение «В чем мне повезло в жизни»); эффективно применять свои положительные качества; сформировать более адекватную оценку своих способностей, стараться увидеть собственные ошибки и недостатки в общении. Инвалид проходил стажировку в качестве массажиста под руководством наставника в рамках договора, заключенного с органами занятости (ОКВЭД 86.90.4 Деятельность санаторно-курортных организаций). Учитывая, что предприятие находится за

пределами города проживания инвалида, с ним был отработан маршрут передвижения от остановки общественного транспорта до места работы сотрудником центра занятости населения.

- Республика Коми. В мае 2017 года в центр занятости за получением государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы обратилась гражданка П., 31 года, инвалид с детства 1 группы по зрению, образование среднее общее (11 классов). В ИПРА даны следующие рекомендации: доступны трудовые операции без зрительного контроля под наблюдением других лиц на специально созданном рабочем месте, обустроенном системной тифлотехнического ориентирования и оснащенном тифлотехническими приспособлениями, в соответствии с п.6.4 санитарных правил СП 2.2.9. 2510-09. Инвалиду было предложено рабочее место специалиста по реабилитации инвалидов в региональной организации ВОС (обязанности: обучение письму и чтению по системе Брайля и т.д.). В соответствии с постановлением Правительства Республики Коми от 29.02.2016 № 99 «О мерах по реализации на территории Республики Коми специальных мероприятий для предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости» и Подпрограммой 4 «Дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные на снижение напряженности на рынке труда Республики Коми» Государственной программы Республики Коми «Содействие занятости населения» региональная организация ВОС приобрела оборудование для оснащения рабочего места инвалида, назначила наставника, который оказывал гражданке П. необходимую помощь и поддержку, содействовал в решении возникающих в процессе работы проблем, помогал адаптироваться на новом рабочем месте. Региональной организации ВОС возмещены затраты на оснащение (оборудование) рабочего места, организацию наставничества и заработную плату инвалида.

- Республика Коми. Гражданин Р., мужчина 35 лет, инвалид с детства 1 группы по зрению, образование основное общее (9 классов). Способность видеть потерял в 9 классе. В 2008 году обучился навыкам самообслуживания, ориентированию в пространстве, изучил систему Брайля и обрел связь с окружающим миром в Центре реабилитации слепых города Волоколамск. ИПРА – рекомендованы специально созданные условия труда и специальное рабочее место. Обратился в ГУ РК «Центр занятости населения города Сыктывкара» в августе 2015 году. В сентябре 2015 года между центром занятости Коми и региональным отделением ВОС был заключен договор, согласно которому для тотально слепого безработного инвалида 1 группы на базе регионального отделения ВОС было создано специальное рабочее место для инвалида (специальность – специалист по реабилитации инвалидов), а вознаграждение в виде заработной платы выделялось из средств, перечисляемых центром занятости за арендуемое рабочее место. Параллельно в рамках Подпрограммы 2 «Содействие трудоустройству незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места» региональному отделению ВОС в соответствии с договором центр

занятости возместил затраты на оснащение рабочего места для данного инвалида. Будучи тотально слепым инвалидом, он обучает граждан, потерявших зрение, пользоваться специальными приспособлениями (медицинским тонометром, термометром, тифлофлэшплеером и др.), оказывает помощь людям с нарушением зрения в навыках самообслуживания, умения ориентироваться в пространстве, в том числе ходить с тростью, обучает основам работы на электронных устройствах для незрячих (аудиокниги, GPS - навигаторы, голосовой помощник), и т.д.

- Саратовская область. Гражданин Р., мужчина 32 лет, инвалид 1 группы по зрению, имеет среднее полное общее образование. Период безработицы до обращения в ГКУ СО ЦЗН составлял 4 года 10 месяцев. Гражданин Р. был трудоустроен в рамках мероприятий по организации временного трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы, на должность менеджера (работа на телефоне) в организацию, занимающуюся изготовлением полиграфической продукции, где закрепился на постоянной основе и работает по настоящее время.

- Ханты-Мансийский автономный округ- Югра. Инвалид Б., мужчина 44 лет, инвалид 1 группы по зрению, имеет высшее профессиональное образование по специальности – юрист. При содействии КУ «Нижевартовский центр занятости населения» в 2018 г. инвалид был трудоустроен на специально оборудованное рабочее место начальником договорно-правового отдела (сфера услуг код ОКВЭД 49.41.1 «Перевозка грузов специализированными автотранспортными средствами»).

- Ульяновская область. Гражданин Б., мужчина 29 лет, образование высшее, по профессии «юрист», является инвалидом с нарушением функций зрения с детства III группы. Работал по специальности, после увольнения обратился в службу занятости населения за предоставлением государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы. Был трудоустроен службой занятости как испытывающий трудности в поиске подходящей работы на рабочее место социального педагога в образовательную организацию по месту жительства. Во время работы показал себя с положительной стороны, ответственно и добросовестно выполняя свои должностные инструкции. По окончании срока договора был трудоустроен на постоянное рабочее место в той же должности.

- Республика Мордовия. Гражданка А., женщина в возрасте 26 лет, инвалид III группы с нарушением функций зрения, имеет высшее профессиональное образование (бакалавр психологии). В рамках реализации мероприятия по временному трудоустройству безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, была трудоустроена на рабочее место «помощник воспитателя» в МАДОУ «Детский сад № 36». По окончании срока договора была трудоустроена на постоянное рабочее место в той же должности.

- Брянская область. Гражданка Е., женщина 22 лет, является инвалидом III группы с детства, имеет нарушения сенсорных функций

(зрения), образование среднее профессиональное по специальности «проводник». Также окончила курсы парикмахеров с целью открытия собственного дела. ГКУ «Центр занятости населения Унечского района» предложило ей свои услуги по оказанию консультационной и методической помощи по вопросам организации самозанятости, по проведению тестирования и психологического тренинга по вопросам предпринимательства, по оказанию помощи в подготовке бизнес-плана. Службой занятости инвалиду была предоставлена единовременная финансовая помощь при государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя и единовременная финансовая помощь на подготовку документов при государственной регистрации. При финансовой поддержке службы занятости были приобретены: кресло парикмахерское, электрические приборы для сушки и укладки волос, расходные материалы и арендовано помещение для предоставления парикмахерских услуг.

- Алтайский край. На предприятии ВОС ООО «Рубцовское предприятие «Рассвет» трудоустроены 4 инвалида по зрению на следующие рабочие места: менеджер, подсобный рабочий, сборщик изделий. Для безопасного передвижения инвалидов по зрению по прилегающей территории работодателем был оборудован пешеходный переход с укладкой тактильной плитки, нанесением разметки и установкой дорожных знаков. Было произведено службой занятости возмещение затрат работодателя на указанные цели в размере 200 тыс. рублей, а также затрат на наставничество.

- Город Москва. Гражданин Л., мужчина 27 лет, инвалид I группы по зрению, образование высшее профессиональное (инженер). Ослеп 6 лет назад (дорожная травма). Обратился в службу занятости населения и был трудоустроен на специальное рабочее место «оператор call-центра» в Центр мониторинга общественного мнения, созданного при Правительстве Москвы. Работа заключается в приеме и совершении звонков по различным темам жизнедеятельности города. В данном центре работает 270 слепых и слабовидящих инвалидов. В центре создана доступная среда жизнедеятельности: специальное напольное покрытие, специальная мебель, желтые предупредительные знаки, экранные лупы, специальное программное обеспечение и др., комфортные для инвалидов условия труда.

- Калужская обл. Калужская область, Боровский район. Гражданин Д., мужчина 45 лет, инвалид I группы по зрению, образование среднее профессиональное. Был трудоустроен на рабочее место, созданное индивидуальным предпринимателем Исламгуловым А.В. на дому, для работы в качестве диспетчера такси. Рабочее место было оборудовано компьютером, принтером и офисной мебелью. Работодателю были возмещены затраты в сумме 65,3 тыс. рублей.

3.4. Лучшие практики трудового устройства инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата

Болезни костно-мышечной системы занимают третье место в структуре первичной и повторной инвалидности у взрослого населения. Среди причин инвалидности при данном виде патологии на первом месте находятся травматические повреждения, на втором месте – дегенеративно-дистрофические поражения, на третьем месте – воспалительные заболевания. Более редкими являются нейродистрофические заболевания.

В задачи профессиональной реабилитации таких инвалидов входят их обеспечение протезно-ортопедическими изделиями (в том числе рабочими протезами с приспособлениями) и техническими средствами реабилитации, рациональное трудовое устройство, в том числе в специальных условиях труда или на дому, создание (при необходимости) специального рабочего места. В настоящее время активно формируются новые подходы к осуществлению трудовой деятельности, появляется все больше профессий в интеллектуальных сферах, по которым возможна удаленная работа (it-специалисты, юристы, консультанты и прочие). Развитие института удаленной работы позволит трудоустроить большое количество людей, обладающих высокими профессиональными навыками, но не способных их применить только лишь в силу ограниченной мобильности.

Подбор рабочего места для инвалида с патологией опорно-двигательного аппарата зависит от многих факторов: пол, возраст, образование, профессиональный маршрут инвалида, а также во многом определяется видом, характером и степенью выраженности функциональных нарушений.

Так, инвалиды с умеренным нарушением функций верхней конечности не могут выполнять работу, связанную с повышенной нагрузкой на верхние конечности, с необходимостью значительных мышечных усилий пораженной конечностью, работу с вибрирующими инструментами. Инвалидам следует подбирать работу, выполнение которой доступно преимущественно одной рукой, с использованием больной руки для схвата и удержания предметов с незначительным мышечным напряжением и при небольшом объеме движений. Целесообразно использовать труд, связанный с применением автоматических и автоматизированных систем, функциональных средств труда.

Инвалиды с нарушением функций нижних конечностей не могут выполнять работу, связанную с выраженной и умеренной физической нагрузкой, с преимущественным пребыванием на ногах, с длительной ходьбой и стоянием, частыми подъемами и спусками по лестницам, с вынужденной рабочей позой, с частыми наклонами туловища, с общей вибрацией, в условиях низких и высоких температур. Инвалидам с нарушением функций нижней конечности следует рекомендовать работу с незначительной физической нагрузкой, выполняемую сидя или стоя, с

возможностью использования преимущественно здоровой ноги для выполнения рабочих операций, предпочтительно с применением автоматических и автоматизированных систем, функциональных средств труда, дистанционную работу, в том числе с применением компьютерных технологий. Доступны все виды умственного труда (легкий, не напряженный, напряженный).

При полной ампутации руки инвалиды не могут выполнять работу, связанную с тяжелой и средней тяжести физической нагрузкой, требующую тонких и точных движений рук, полной сохранности функций обеих верхних конечностей и всех видов захвата ведущей руки. Инвалиды могут выполнять работу с незначительной физической нагрузкой, возможной для выполнения одной рукой. Рабочая поза свободная, удобная, сидя. Все виды умственного труда. Индивидуальный ритм работы, без норм выработки. Сокращенный рабочий день. Работа в специально созданных условиях труда, в условиях специально оборудованного рабочего места, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий.

Инвалиды с нарушением функции кисти и с отсутствием функционально значимых пальцев кисти не могут выполнять работу, связанную с необходимостью полной сохранности всех видов захвата предмета обеими кистями рук для осуществления производственной деятельности. Инвалидам следует рекомендовать работу, выполнение которой не требует тонких и точных движений кистей рук, сохранности всех видов захвата предметов. Рабочая поза свободная, удобная. Все виды умственного труда.

Инвалиды с ампутацией нижней конечности на уровне бедра и голени не могут выполнять все виды физического труда, связанные с пребыванием на ногах (длительная ходьба и стояние, подъем и спуск по лестницам), с пребыванием на холоде. Инвалидам следует рекомендовать работу с незначительной физической нагрузкой, сидя, все виды умственного труда.

При оснащении специальных рабочих мест для инвалидов, имеющих стойкие значительно выраженные нарушения структур и (или) функций обеих верхних конечностей, обусловленные проявлениями заболеваний, последствий травм или дефектов, приводящие к ограничению способности к самообслуживанию III степени и ограничению способности к трудовой деятельности II степени следует учитывать следующее:

- *Архитектурно-планировочные требования.* Рациональная планировка рабочего места с размещением оборудования, инструментов и приспособлений в зоне максимальной досягаемости (500 мм от корпуса работающего). Работа без перемещений, без наклонов, поворотов и др. движений. Планировка должна обеспечивать безопасные условия труда, свободные подходы, дополнительные проходы.

- *Оборудование рабочего места.* Оборудование (технические устройства, станки и др.) – безопасное и комфортное в пользовании: устойчивость конструкции, прочность установки и фиксации, простой способ

пользования, без сложных систем включения и выключения, с автоматическим выключением при неполадках. Исключение острых углов, выступов, ранящих поверхностей. Своевременная доставка к рабочему месту заготовок, сырья, комплектующих изделий и т.д., вывоз с рабочих мест готовой продукции. При помощи комплекта ассистивных устройств возможно создание специального компьютерного рабочего места, при этом управление компьютером осуществляется движением головы и голосом. В состав комплекта ассистивных устройств для управления компьютером без помощи рук входят: речевая система управления (вместо клавиатуры); трекер движений головы для управления мышью, специальные компьютерные программы, устройства управления взглядом. Диапазон устройств, предназначенных для управления компьютером для инвалидов с нарушениями функций верхних конечностей, довольно широк: это всевозможные виды клавиатур, манипуляторы, выполняющие функции компьютерной мыши. Для управления компьютером используются также типы доступа с применением переключателей с помощью дыхания или глотания. Стеки и палочки могут использоваться для удобства нажатия клавиш на клавиатуре, их закрепляют на голове, фиксируют ремнем под подбородком или в руке.

Большую роль в вопросах трудового устройства инвалидов, имеющих нарушения статодинамических функций, играет Всероссийское общество инвалидов (далее – ВОИ). Сегодня ВОИ – это более 1,5 миллиона человек, 24,3 тыс. первичных организаций, 2 100 местных и 83 региональные организации. В 1998 году ВОИ был присвоен Специальный консультативный статус при Экономическом и Социальном Совете ООН. ВОИ осуществляет взаимодействие с органами государственной власти и местного самоуправления в решении проблем инвалидов; обеспечивает сотрудничество с общественными объединениями и иными организациями, действующими в интересах инвалидов; оказывает содействие в разработке государственных, муниципальных и негосударственных программ, в подготовке законодательных и иных нормативных актов, принимаемых в отношении инвалидов; участвует в решении вопросов образования, профессиональной подготовки, переподготовки, трудоустройства, профессиональной и социальной реабилитации и абилитации инвалидов.

В регионах Российской Федерации функционирует 10 предприятий ВОИ. Основные специальности, на которых работают инвалиды: оператор, упаковщик, раскройщик, швея, сборщик изделий из пластмасс, склейщик картона, закройщик картона, переплетчик, массажист, инструктор ЛФК, рабочий, формовщик изделий, контролер КПП, укладчик изделий, машинист линии розлива, оператор линии розлива, фасовщик, курьер, вахтер, уборщица, электромеханик, слесарь-наладчик, машинист и др., а также юрист, бухгалтер, специалист по охране труда, специалист по кадрам, конструктор, маркетолог, мастер цеха, начальник цеха и др.

С целью обеспечения трудового устройства инвалидов, государство осуществляет поддержку модернизации материально-производственной базы ВОИ. Из общей суммы субсидий, предоставляемых их средств федерального бюджета на поддержку ВОИ на 2017 год, на развитие и укрепление материально-технической базы ВОИ было выделено 100 млн. рублей. В 2017 г. был проведен конкурс проектов предприятий ВОИ, были признаны победителями и получили финансирование 9 проектов. Одной из задач ВОИ является совершенствование работы на федеральном, региональном и местном уровне в части доступности государственного и муниципального заказов. В 2017 г. ВОИ было разработано и заключено соглашение о сотрудничестве с фондом региональных социальных программ «Наше будущее» с целью развития социального предпринимательства и вовлечения инвалидов в процесс социального предпринимательства. Были подготовлены и направлены в адреса объединений предпринимателей «Российский союз промышленников и предпринимателей», «Деловая Россия», «Опора России» предложения по формированию кооперационных связей бизнес-структур, реализации производимой предприятиями ВОИ продукции, которые позволят расширить возможности трудоустройства инвалидов.

В качестве **примеров современных практик трудового устройства инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата** можно привести следующие данные:

- Республика Башкортостан, г. Уфа. В рамках реализации пилотного проекта по совершенствованию методов трудоустройства инвалидов в 2018 году в ООО «Красота и здоровье» была организована стажировка для гражданки И., женщины 34 лет, инвалида III группы с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата, имеющей образование – высшее профессиональное (в 2010 году закончила Уфимский институт коммерции и права по специальности «Менеджер организации»). Работала администратором в ООО «Табиб Плюс» в период с 2009-2016 год. После получения инвалидности уволилась, так как было тяжело работать стоя, окончила курсы маникюра. В 2018 году обратилась в Филиал ГКУ ЦЗН г. Уфы по Октябрьскому району за содействием в поиске работы. Была зарегистрирована в качестве «ищущего работу», получила предложение пройти стажировку, на которое гражданка И. дала согласие. С гражданкой И. работал психолог, который помог ей приобрести уверенность в себе. Потом она получила предложение поработать на предприятии с учетом приобретенных ею новых профессиональных навыков. Из интервью инвалида: «При выполнении работы мне необходимо сидячее рабочее место, индивидуальный график работы. На этом рабочем месте меня все устраивает». Интервью работодателя: «Когда принимала на работу, было опасение, что не сможет работать. Все-таки опыта работы маникюрами как такового не было. С первых дней работы показала себя отличным работником. Сейчас запись к ней на месяц вперед. Клиенты очень довольны,

рекомендуют ее своим знакомым. Выручка выросла, соответственно, мы подняли ей заработную плату».

- При финансовой поддержке службы занятости населения Республики Карелия в Муниципальном автономном учреждении «Единый сервисный центр» создано специальное рабочее место для инвалида А., мужчины 24 лет, имеющего 1 группу инвалидности ввиду отсутствия обеих верхних конечностей, образование – незаконченное высшее. Должность, на которую был трудоустроен инвалид, - «специалист», сфера деятельности организации – «разработка компьютерного программного обеспечения». Специально для трудоустройства инвалида, не имеющего верхних конечностей, работодателем на средства, выделенные из бюджета Республики Карелия, был приобретен моноблок, компьютерный стол, кресло, телефон, тепловентилятор и подогреваемый коврик, кроме того работодателю частично были возмещены расходы на выплату заработной платы трудоустроенному инвалиду. Инвалид, не имеющий обеих рук, всю работу на компьютере, в том числе, набор текста, выполняет с помощью ног. Только благодаря работе в коллективе у молодого инвалида появилась возможность развиваться профессионально и осуществить свою мечту – стать востребованным на современном рынке труда.

- Волгоградская область. Гражданка Н., женщина 29 лет, инвалид II группы с нарушением стато-динамических функций, образование – высшее профессиональное по специальности «юрист». Была трудоустроена службой занятости в нотариальную контору на должность «помощник нотариуса» (сфера деятельности организации – «деятельность в области права»). Работодателю были компенсированы затраты на приобретение необходимого офисного оборудования и программного обеспечения, а также на выплату заработной платы. Для оказания помощи в освоении практических навыков к трудоустроенному инвалиду был прикреплен наставник, работодателю также были компенсированы затраты на выплату заработной платы наставнику.

- Ханты-Мансийский автономный округ - Югра. Гражданин Р., мужчина 22 лет, инвалид III группы с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, участник «Абилимпикс» 2016 г., в 2017 г. завершил обучение в БУ «Игримский политехнический колледж» по специальности «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)». При содействии казенного учреждения «Березовский центр занятости населения» был трудоустроен в муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Березовская детско-юношеская спортивная школа» на постоянное рабочее место секретаря руководителя (на условиях неполного рабочего дня), организованное в рамках реализации мероприятия «Содействие в трудоустройстве незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места». На полученную субсидию работодатель полностью оборудовал рабочее место, создав комфортные и доступные условия труда для работника. В настоящее время трудоустроенный гражданин осуществляет свою трудовую деятельность на

данном рабочем месте. Сфера деятельности организации, в которую был трудоустроен инвалид, - сфера услуг, код ОКВЭД 85.11 «Образование дошкольное».

- Ханты-Мансийский автономный округ - Югра. Гражданин Ш., мужчина 20 лет, инвалид III группы с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, участник «Абилимпикс» 2016 г. На сегодняшний день является учащимся БУ «Когалымский политехнический колледж» и завершил обучения в июле 2018 г. по специальности «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)». В целях его трудоустройства КУ «Когалымский центр занятости населения» достигнута договоренность с ООО «ЛУКОЙЛ - Энергосети» о создании рабочего места электромонтера в рамках мероприятия госпрограммы «Организация стажировки инвалидов молодого возраста и инвалидов, получивших инвалидность впервые». По завершении обучения гражданин Ш. будет направлен центром занятости на подготовленное рабочее место.

- Ханты-Мансийский автономный округ - Югра. Гражданин Г., 22 лет, инвалид III группы вследствие нарушений функций опорно-двигательной системы, в 2017 г. завершил обучение в БУ ПО ХМАО-Югры «Мегионский политехнический колледж» по специальности «Экономика и бухгалтерский учет». С целью его подготовки для дальнейшего трудоустройства специалистами КУ «Мегионский центр занятости населения» была проведена комплексная работа, в рамках которой были даны рекомендации при составлении резюме, был проведен тренинг делового общения, который позволил повысить коммуникативные навыки, необходимые при приеме на работу, навыки самопрезентации, социальной и психологической адаптации на рабочем месте. В 2017 г. гражданин Г. был трудоустроен в ООО «Славнефть-торг» по профессии «бухгалтер» в рамках реализации мероприятия Программы «Организация стажировки выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в возрасте до 25 лет»; в период стажировки зарекомендовал себя ответственным специалистом и по окончании стажировки ему было предложено продолжить работу в данной организации в службе цен и калькулирования оператором 1С.

- Республика Коми. Гражданин М., мужчина 25 лет, инвалид I группы с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, является инвалидом с детства. Образование: закончил в 2015 году АНО ВПО «Евразийский открытый институт» по специальности: Юриспруденция, Специализация: Гражданское право, Квалификация: Бакалавр. Гражданин М. 11.10.2016 обратился на «Интерактивный портал службы занятости населения Республики Коми». После обработки обращения гражданину было направлено электронное информационное письмо о возможности получения государственной услуги содействия в поиске подходящей работы, перечне документов, информации и режиме работы службы занятости. В связи с

невозможностью личного представления документов, необходимых для получения государственной услуги содействия в поиске подходящей работы, специалист центра занятости осуществил регистрацию гражданина М. по месту его проживания. В результате оказания государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы, в соответствии с рекомендациями МСЭ о доступности труда в специально созданных условиях - на специальном рабочем месте на дому в апреле 2017 года гражданин был трудоустроен в Коми Республиканскую организацию ВОИ по специальности «юрист». Трудовые обязанности: выполнение юридического сопровождения деятельности общества инвалидов. С целью оснащения рабочего места КРО ВОИ приняло участие в Государственной программе стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов, молодых инвалидов с учетом видов заболеваний и степеней ограничений жизнедеятельности. Рабочее место было оборудовано современным компьютером.

- Саратовская область. Гражданка А., женщина 42 лет, инвалид III группы (нарушение функций опорно-двигательного аппарата). Имеет высшее профессиональное образование по специальности «инженер», специализация «теплогазоснабжение и вентиляция». Уволена с последнего места работы по причине невозможности продолжения трудовой деятельности по медицинским показаниям. Период безработицы до обращения в органы службы занятости населения составлял 1 год 6 месяцев. Обратилась в государственное казенное учреждение Саратовской области центр занятости населения в целях получения государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы. В период нахождения на учёте безработной А. были оказаны услуги по профессиональной ориентации и психологической поддержке. Ей было выдано направление для трудоустройства на квотируемое рабочее место «инженер по охране труда». Гражданка А. успешно прошла собеседование с работодателем и была трудоустроена на указанную должность, где работает по настоящее время.

- Республика Татарстан, город Казань. Гражданин М., мужчина 34 лет, инвалид III группы с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, инвалид с детства, образование основное общее. В рамках программы «Содействие самозанятости безработным гражданам» гражданин М. организовал собственное дело – индивидуальный предприниматель, сфера деятельности - оказание услуг по разработке, продвижению и аналитике веб-сайтов. ГКУ «Центр занятости населения Московского района» оказал инвалиду финансовую поддержку в размере 117,6 тыс. рублей.

- Брянская область. Гражданин Р., мужчина 25 лет, инвалид II группы с детства с нарушением функций опорно-двигательного аппарата имеет высшее профессиональное образование - выпускник ФГБОУ ВО «Брянский технический университет». Освоил программу бакалавриата по направлению «Прикладная информатика». Сотрудники центра занятости населения

связались с гражданином Р. и предложили ему содействие в поиске подходящей работы. В центр занятости населения Красногорского района молодой специалист обратился в сентябре 2017 года. Находясь в поиске работы, каждый человек мысленно уже выстраивает готовую картинку будущего места работы. У гражданина Р. тоже были свои пожелания к трудоустройству, рассматривалось несколько профессий, и все они были связаны с работой на компьютере. После беседы с ним специалисты центра занятости предложили ознакомиться с банком вакансий, заявленных работодателями района. Гражданина Р. заинтересовала вакансия оператора ЭВ и ВМ в ГБУЗ «Красногорская ЦРБ», куда и было выдано направление на трудоустройство. Инвалид успешно прошел собеседование у работодателя и был принят на работу. Ключевыми моментами выбора первого рабочего места для инвалида стали: стабильный доход, интересная работа, возможность самореализации, дружный коллектив и максимальная близость к дому. Центр занятости населения помог реализовать его выбор.

- Брянская область. Гражданка Е., женщина 23 лет, инвалид с детства, имеет III группу инвалидности, окончила в 2017г. ФГБОУ ВПО «Брянский государственный технический университет» по специальности «менеджмент». О том, что гражданка Е. нуждается в трудоустройстве, стало известно в ходе проведения мониторинга потребности в трудоустройстве выпускников профессиональных образовательных организаций из числа инвалидов, который проводится управлением государственной службы по труду и занятости населения Брянской области совместно с департаментом образования и науки Брянской области. Проведя собеседование с выпускницей, специалист центра занятости выяснил, что гражданка Е. является инвалидом с детства, имеет III группу инвалидности вследствие нарушений здоровья, связанных с ДЦП. Определив ее предпочтения по месту работы и личные качества, учитывая имеющиеся ограничения состояния здоровья, по окончании обучения гражданке Е. предложили вакансию инспектора в отделе содействия занятости инвалидов центра занятости. Директор центра занятости населения ознакомила ее с основными направлениями работы отдела, с функциональными обязанностями инспектора. Гражданку Е. вакансия заинтересовала, а чтобы реально попробовать себя в данной работе, ей было предложено для начала пройти стажировку, в процессе которой ознакомиться с работой по взаимодействию с бюро медико-социальной экспертизы и поучаствовать в опросе граждан, имеющих инвалидность. Чтобы быстрее адаптироваться в коллективе и легче освоиться с трудовыми функциями, наставником для нее назначили ведущего инспектора центра занятости населения. В процессе стажировки гражданка Е. зарекомендовала себя с хорошей стороны и быстро влилась в рабочий ритм. С 14 сентября 2017 года она была принята на постоянную работу в должности инспектора отдела содействия занятости инвалидов ГКУ «Центр занятости населения города Брянска». Комфортные условия труда, работа в коллективе, гарантированная заработная плата – все это дает уверенность

молодому специалисту в завтрашнем дне, а ограничения по здоровью не стали препятствием в работе. Так вчерашняя выпускница учреждения высшего образования стала сотрудником центра занятости населения и сама оказывает помощь в трудоустройстве людям с инвалидностью.

- Самарская область. Гражданин К., мужчина 29 лет, инвалид III Огруппы (инвалид с детства) с высшим образованием по специальности «социальный педагог». В ИПРА рекомендованы легкие доступные виды административно-хозяйственных работ в уменьшенном объеме. Благодаря активной работе, проводимой центром занятости по увеличению квотируемых вакансий, представляемых работодателями, молодому человеку было выдано направление на квотируемое рабочее место «делопроизводитель» в Главное бюро МСЭ. Специалист центра занятости провел необходимые мероприятия по сопровождению инвалида при трудоустройстве, уточнил у работодателя всю необходимую информацию по возможности трудоустройства молодого человека, подробно проинформировал инвалида о месте нахождения предприятия, транспортной доступности и выстроил маршрут проезда до предприятия. В результате инвалид успешно прошел стажировку и был трудоустроен в организацию.

- Самарская область. Гражданин Б., мужчина 23 лет, является инвалидом III группы (инвалид с детства – ДЦП), имеет высшее профессиональное образование, в 2016 году закончил ЧОУ ВПО «Международный институт рынка» по специальности «экономист». Обратился в центр занятости в целях получения содействия в трудоустройстве. В ИПРА рекомендована трудовая деятельность с учетом профессиональных навыков в обычных условиях труда при уменьшенном объеме работ. В пожеланиях к искомой работе молодой человек указал, что хочет работать по специальности либо специалистом в области продаж и хорошо разбирается в бытовой и электронной технике, поэтому поиск работы специалистами отдела адаптации инвалидов на рынке труда Центра занятости осуществлялся в этом направлении. В марте 2017 года выпускнику-инвалиду было выдано направление в ООО «М - Видео менеджмент» на квотируемое рабочее место «продавец-консультант», где он успешно прошел собеседование и был трудоустроен, причем с выделением наставника на период адаптации на рабочем месте. Молодой человек выдержал испытательный срок и продолжает успешно работать в организации на текущий момент.

- Ульяновская область. Гражданин К., мужчина 22 лет, ранее не работающий, инвалид с детства, III группа инвалидности вследствие нарушений функций опорно-двигательного аппарата, выпускник профессиональной образовательной организации по специальности «медицинская сестра». ИПРА - противопоказан труд с систематическим физическим напряжением и переноской значительных тяжестей. В целях трудоустройства социально незащищенной категории безработных граждан органами службы занятости проводятся мероприятия по организации

временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы. В 2017 году в рамках договора между региональной службой занятости населения и организацией на вакансию «медицинский регистратор» был направлен безработный инвалид -гражданин К. Данная программа предусматривает временный характер работ, поэтому трудовой договор был заключен сроком на 2 месяца. По истечении этого периода работодатель оформил трудовые отношения с гражданином на постоянной основе. Участие в программе позволило инвалиду трудоустроиться по своей специальности, освоить дополнительные профессиональные навыки, реализовать себя в сфере медицинского обслуживания, сохранить мотивацию к труду.

- Республика Чувашия. Гражданин М., мужчина 35 лет, инвалид III группы с умеренным нарушением функций опорно-двигательного аппарата, образование среднее общее. Был трудоустроен на рабочее место оператора ЭВМ. В 2017 году с Крестьянским (фермерским) хозяйством Семенова Василия Николаевича – «ЭнежЪ» был заключен службой занятости договор о предоставлении целевой субсидии на возмещение юридическим лицам (за исключением государственных (муниципальных) учреждений) и индивидуальным предпринимателям затрат, связанных с содействием при адаптации на рабочем месте (в течение определенного периода времени) инвалида, в том числе силами наставника. В данную организацию и был трудоустроен оператором ЭВМ гражданин М. За ним был закреплен наставник – инспектор отдела кадров, который в течение трех месяцев помогал данному гражданину адаптироваться на рабочем месте, обучал навыкам работы на компьютере. По истечении трех месяцев гражданин М. стал уверенным пользователем ПК, ответственным и добросовестным работником данной организации. Благодаря дружному коллективу он из необщительного человека превратился в грамотного специалиста, четко выполняющего порученную ему работу.

- Калужская область. Гражданин С., мужчина 56 лет, образование высшее, инвалид II группы с выраженными нарушениями функций опорно-двигательного аппарата. Обратился в службу занятости, и был признан безработным. Получил финансовую помощь на организацию предпринимательской деятельности в рамках государственной программы Калужской области «Доступная среда в Калужской области», организовал ателье-магазин «Родничок». Ателье-магазин оказывает услуги по пошиву детской одежды, ремонту одежды для всех возрастов, пошиву детских карнавальных костюмов, изготовлению аксессуаров по индивидуальным заказам. Одновременно проводит розничную торговлю детской одеждой собственного производства. Кроме того, предприниматель дополнительно создал рабочее место закройщика-швеи.

- Тульская область. Гражданин П., мужчина 29 лет, является инвалидом III группы вследствие нарушений функций опорно-двигательного аппарата, имеет среднее профессиональное образование по специальности

«техник-программист». Обратился в службу занятости. При прохождении профориентации было выявлено, что ему подходит тип профессии «человек-техника». Круг этих профессий очень широк: профессии, связанные с техникой, с производством, с промышленностью. Инвалиду было предложено рассмотреть варианты трудоустройства по профессиям согласно рекомендаций в ИПРА: «контролер КПП», «укладчик-упаковщик», «укладчик деталей и изделий». Инвалид был приглашен на специализированную ярмарку вакансий для инвалидов. Сотрудниками органов занятости ему была оказана консультативная помощь в рамках сопровождения при прохождении инвалидом собеседований с представителями нанимателей. По итогам проведенной работы инвалид был направлен на предприятие для участия в программе стажировки в рамках договора, заключенного с органами занятости, под руководством наставника в качестве оператора автоматических и полуавтоматических линий станков и установок (ОКВЭД 20.42 - производство парфюмерных и косметических средств). После прохождения стажировки на данном предприятии инвалид был трудоустроен на постоянное рабочее место. Затраты на заработную плату проходившего стажировку инвалида и на доплата работнику за наставничество в размере 50% от заработной платы инвалидов возмещались работодателю за счет средств бюджета Тульской области в размере, не менее установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области. Кроме этого, работодателю компенсировались страховые взносы в государственные внебюджетные фонды на сумму возмещаемых затрат.

- Тульская область. Гражданка Ц., женщина 40 лет, инвалид III группы с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, имеет высшее образование по специальности «бухгалтер». Службой занятости была оказана государственная услуга по профориентации, по результатам которой были предоставлены рекомендации, содержащие перечень видов профессиональной деятельности, занятости и компетенций, позволяющих вести профессиональную деятельность в определённой сфере (поиск работы по профессиям «администратор», «швея»), а также возможность прохождения профессионального обучения (по профессии «маникюрша»), при осуществлении которых возможно достижение гражданином успешности в профессиональной или предпринимательской деятельности. Кроме того, была оказана государственная услуга по психологической поддержке безработных инвалидов в форме тренинга «Перезагрузка», по результатам проведения которого было рекомендовано определить собственные критерии успешной личности при поиске работы; составить свою «картину мира» на основании упражнения, продемонстрированного на тренинге, которое включает в себя последовательно составленные секторы, формирующие собственное представление об успехе. Инвалиду было оказано содействие в разработке индивидуального плана успешной карьеры в соответствии с выявленным преобладающим профессиональным типом личности, профессиональными склонностями и интересами, с учетом личных

ценностей и целей. В рамках оказания инвалиду государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда гражданин принял участие в групповом тренинге. По итогам 4 занятий ей были предоставлены следующие рекомендации: использовать различные методы поиска работы одновременно; обращаться к знакомым; делать поисковые визиты и звонки; осуществлять самостоятельный поиск работы, используя индивидуальный план поиска работы, составленный на занятиях; знакомиться с вакансиями, размещенными в средствах массовой информации, сети Интернет; разместить свое резюме, составленное в ходе занятий; совершенствовать навыки делового общения, проведения собеседования и самопрезентации. По итогам оказанного инвалиду сотрудниками органов занятости сопровождения в рамках предоставления государственных услуг в сфере занятости, в том числе при посещении гражданином работодателей в целях прохождения собеседований по вопросу трудоустройства, инвалид был принят на работу в качестве администратора на созданное для него рабочее место к индивидуальному предпринимателю (ОКВЭД 69.10 - деятельность в области права). В целях создания рабочего места работодателем было приобретено компьютерное оборудование и необходимая мебель. В соответствии с договором работодателю была оказана единовременная финансовая помощь на создание рабочего места в размере 58,8 тыс. рублей за счет средств бюджета Тульской области.

3.5. Лучшие практики трудового устройства инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, передвигающихся на креслах-колясках

При оснащении специальных рабочих мест для инвалидов, имеющих стойкие значительно выраженные нарушения структур организма, связанных с движением, и (или) статодинамических функций организма, обусловленных проявлениями заболеваний, последствий травм или дефектов, приводящих к ограничению способности к самостоятельному передвижению III степени, ограничению способности к трудовой деятельности II степени, *нуждающихся при передвижении в креслах-колясках*, следует учитывать следующее:

- *Санитарно-гигиенические условия труда.* Санитарно-гигиенические условия производственных помещений должны быть оптимальными и допустимыми (классы 1 и 2 по физическим, химическим и биологическим факторам). Температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение рабочей зоны производственных помещений должны соответствовать санитарным нормам (1, 2 класс условий труда по вредности). Должны отсутствовать: общая и локальная вибрация; инфразвук; излучения, токсические вещества.

- *Напряженность труда:* оптимальны и допустимы работы с незначительной (1 класс), умеренной (2 класс) интеллектуальной, сенсорной, эмоциональной нагрузкой. В отдельных случаях (для лиц интеллектуального

и творческого труда) допустимы работы с выраженной (3.1 класс) интеллектуальной, сенсорной, эмоциональной нагрузкой. *Тяжесть труда*: чаще всего оптимальной является работа с незначительной (1 класс) физической нагрузкой, реже – с умеренной физической нагрузкой (2 класс условий труда).

- *Архитектурно-планировочные требования.* Габариты входных тамбуров, коридоров, проходов, холлов, и других элементов зданий должны соответствовать следующим параметрам: ширина размещения кресла-коляски не менее 0,9 м и длина – не менее 1,5 м; ширина прохода при одностороннем движении не менее 1,2 м, при двустороннем движении – не менее 1,8 м; высота прохода до низа выступающих конструкций – не менее 2,1 м; размеры площадки для поворота кресла-коляски на 90° – не менее 1,3×1,3 м; для поворота на 180° – не менее 1,3×1,5 м; для разворота на 360° – не менее 1,5×1,5 м; пространства под элементами оборудования или мебели, используемые для подъезда кресла коляски, должны иметь ширину по фронту оборудования или мебели не менее 0,6 м и высоту – не менее 0,6 м над уровнем пола, ширина проходов к оборудованию или мебели – не менее 0,9 м, при необходимости поворота кресла-коляски на 90° – не менее 1,2 м. Площадь помещения для работающих инвалидов, пользующихся креслами – колясками, следует принимать из расчета 5,65 м² и 7,65 м² соответственно. В залах совещаний, при наличии в числе работающих инвалидов, пользующихся креслами – колясками, должны быть предусмотрены для них места из расчета 1,65 м². на одно место.

- *Оборудование рабочего места.* Оборудование (технические устройства, станки и др.) – безопасное и комфортное в пользовании: устойчивость конструкции, прочность установки и фиксации, простой способ пользования, без сложных систем включения и выключения, с автоматическим выключением при неполадках. Расстановка и расположение оборудования не должны создавать помех для подхода, пользования, передвижения; расширенные расстояния между столами, станками, мебелью; не затрудняющие досягаемость; исключение острых углов, выступов, рвущих поверхностей.

- *Оснащение рабочего места.* Организационно-техническая оснастка по своим размерам должна соответствовать антропометрическим данным, обладать устойчивостью, обеспечивать комфортность и безопасность пользования: рабочие столы, верстаки высотой в пределах 630-1020 мм, полки на кронштейнах, инструментальные шкафы, расположенные на высоте 1800-1600 мм от пола. Своевременная доставка к рабочему месту заготовок, сырья, комплектующих изделий и т.д., вывоз с рабочих мест готовой продукции.

В качестве **примеров современных практик трудового устройства инвалидов с нарушением статодинамических функций, пользующихся креслами-колясками**, можно привести следующие данные:

- Город Москва. Гражданка Н., женщина 42 лет, инвалид I группы со значительно выраженными нарушениями функций опорно-двигательного аппарата, передвигается в кресле-коляске, образование высшее профессиональное (дизайнер одежды). Была трудоустроена службой занятости на предприятие «Ортомода» (предприятие изготавливает одежду и обувь для инвалидов). Гражданка Н. занимается обработкой фотографий в графических редакторах. По ее словам, не каждый человек с ограниченными возможностями здоровья способен сделать шаги в направлении развития, многие из ее знакомых не имеют достаточной мотивации, чтобы найти работу и ограничиваются компьютерными играми дома. Работа дает ей возможность проявить способности, развить навыки, реализовать себя как член общества. Имиджмейкер «Ортомоды» передвигается в кресле-коляске, но это не мешает ей проводить показы одежды и обуви, давать консультации клиентам. Директор предприятия отмечает, что на показах аудитория с большим доверием относится к человеку, который понимает их потребности, ведь они схожи с их собственными нуждами.

- Ханты-Мансийский автономный округ - Югра. Гражданин Г., мужчина 32 лет, инвалид I группы со значительно выраженными нарушениями функций опорно-двигательного аппарата, передвигается в кресле-коляске, имеет общее образование, профессионального образования не имеет. При содействии Ханты-Мансийского центра занятости населения было создано специально оборудованное рабочее место на дому по профессии «обработчик справочного и информационного материала» в ОАО «Ханты-Мансийское автотранспортное предприятие», на которое был трудоустроен инвалид.

- Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, город Нягань. Гражданин Я., мужчина 33 лет, инвалид I группы, со значительно выраженным нарушением функций опорно-двигательного аппарата (инвалид-колясочник), образование общее. Был трудоустроен архивариусом (код предприятия «Производство и распределение электроэнергии, газа и воды») на специально оборудованное (оснащенное) рабочее место (были приобретены специальная мебель, компьютер, принтер, сканер). Для оказания регулярной помощи инвалиду, адаптации его на рабочем месте за инвалидом был закреплен наставник из числа штатных работников.

- Алтайский край, город Барнаул. Гражданин А., мужчина 24 лет, инвалид I группы со значительно выраженными нарушениями функций опорно-двигательного аппарата, передвигается в кресле-коляске, имеет общее образование. После школы гражданин А. хотел стать милиционером и поступил в школу милиции в Барнауле. На втором курсе попал в автомобильную аварию и оказался прикованным к инвалидной коляске. В 2013 году центр занятости населения Усть-Пристанского района выделил 250 тыс. рублей на оборудование специального рабочего места и создание инфраструктуры доступности. Благодаря поддержке, новому работнику обеспечили беспрепятственный доступ во все помещения: построили пандус,

убрали пороги, расширили дверные проемы, оборудовали санузел, приобрели стол, компьютер. Инвалид успешно продолжает работать на специально оборудованном рабочем месте системным администратором в МУП «Исток+» уже 5 лет.

- Ульяновская область. Гражданин Е., мужчина, 30 лет, является инвалидом 1-ой группы с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата (инвалид – колясочник), образование общее. С целью трудоустройства в организации (ОКВЭД – образование профессиональное дополнительное) для него было создано специальное рабочее место, был трудоустроен по профессии «оператор видеонаблюдения» с использованием электронных систем видеонаблюдения. Осуществляет непрерывное видеонаблюдение за обстановкой на объекте.

- Орловская область. В рамках программы «Сопровождение инвалидов молодого возраста при трудоустройстве» трудоустроен гражданин И., мужчина 24 лет, инвалид 1 группы, с нарушением функций опорно-двигательного аппарата (инвалид колясочник), имеющий основное общее образование. Молодой инвалид трудоустроен по профессии «менеджер» к индивидуальному предпринимателю (сфера деятельности - торговля, общественное питание). В целях адаптации на рабочем месте за инвалидом - колясочником был закреплен наставник.

- Брянская область. Гражданин А., мужчина 39 лет, инвалид 1 группы, со значительно выраженным нарушением функций опорно-двигательного аппарата (инвалид-колясочник). Много лет назад получил травму при падении с высоты, в результате – кресло-коляска и I группа инвалидности. Профессионального образования у него не было, за плечами только школа. Устроиться на работу ввиду имеющихся проблем со здоровьем и отсутствия профессии было очень сложно. В 2010 году он узнал, что имеется возможность пройти обучение в специализированном образовательном учреждении при Министерстве труда и занятости населения Рязанской области. На тот момент возможности поехать учиться не было, однако желание получить профессию никогда не покидало его. И в 2013 году такая возможность появилась. Александр подал документы на поступление в ФКПОУ «Михайловский экономический колледж-интернат» Министерства труда и социальной защиты Рязанской области, прошел профессиональный отбор и поступил. «Поначалу было тяжело, даже хотел всё бросить. Сложно было не физически, а эмоционально: много новых незнакомых людей, совершенно разного возраста, в связи с этим волновался и нервничал. А потом все наладилось...», – говорит инвалид. В 2016 году, являясь еще студентом 3 курса, он принял участие в региональном отборочном этапе национального чемпионата «Абилимпикс» Рязанской области. В июне 2017 года успешно прошел государственную итоговую аттестацию по специальности «Программирование в компьютерных системах» и получил диплом с отличием по профессии «техник-программист». После получения диплома решил заняться самостоятельным поиском работы. Работу искал по-

разному, в основном просматривал объявления через Интернет и размещал резюме на различных сайтах. Предложений поступало очень мало, да и те ему не подходили. В итоге в феврале 2018 года 39-летний инвалид обратился в центр занятости населения Погарского района, и как выяснилось впоследствии, не напрасно. Специалисты центра занятости активно занялись поиском подходящей для него работы. В результате, был найден работодатель, согласившийся трудоустроить инвалида на вакансию системного администратора, выделенную для временного трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы. По результатам состоявшегося собеседования с работодателем гражданин А. был принят на работу в МФЦ Погарского района. В его обязанности входит техническое обслуживание компьютерной, офисной техники и телефонов, установка и сопровождение программного обеспечения и надлежащего функционирования системы информационных сетей. Работодатель во всем идет ему навстречу – обеспечил особые условия труда в соответствии с рекомендациями ИПРА, установил сокращенный рабочий день, готов в любой момент предоставить дополнительное время отдыха. При плохом самочувствии инвалид может отойти в аптеку за лекарствами или к врачу в поликлинику. Главное требование – выполнять свою работу. В период участия во временных работах, помимо заработной платы, инвалиду выплачивалась материальная поддержка из средств регионального бюджета. Он добросовестно исполнял свои должностные обязанности, зарекомендовал себя грамотным специалистом, и работодатель после окончания временных работ принял его на постоянную работу. Благодаря совместным усилиям центра занятости и работодателя инвалид теперь может реализовать свои профессиональные способности.

- Самарская область. Гражданка В., женщина 29 лет, инвалид 1 группы, со значительно выраженным нарушением функций опорно-двигательного аппарата (инвалид-колясочник), имеет среднее профессиональное образование по специальности «бухгалтер», обратилась в центр занятости с целью поиска подходящей работы. Несмотря на значительные ограничения к труду, указанные в ИПРА инвалида, для женщины была подобрана подходящая вакансия, также отвечающая и ее требованиям. Кроме того, специалистом центра занятости в разговоре с работодателем были выяснены все нюансы о возможности ее трудоустройства (наличие пандусов для доступа инвалида на территорию организации и к рабочему месту), были определены должностные обязанности и возможные затруднения в их выполнении инвалидом, обговорены мероприятия по оборудованию, при необходимости, специального рабочего места и т.д. В результате молодой женщине было выдано направление в Главное бюро МСЭ на вакансию «консультант». Женщина успешно прошла собеседование и трудоустроилась в данное учреждение. Помимо всех созданных необходимых условий для работы,

работодатель обеспечивает женщине доставку на работу и с работы транспортом организации.

- Калужская область. Гражданин С., мужчина 37 лет, инвалид II группы, с выраженным нарушением функций опорно-двигательного аппарата (инвалид-колясочник), образование общее. При реализации мероприятия государственной программы Калужской области «Развитие рынка труда в Калужской области» по возмещению работодателям затрат, связанных с оборудованием рабочих мест для инвалидов, между центром занятости населения г. Калуга и АО «Вольво Восток» был заключен договор о создании специального рабочего места и инфраструктуры доступности к рабочему месту для инвалида-колясочника на сумму 791,5 тыс. рублей. Рабочее место инвалида, принятого на работу в качестве ассистента по приемке материалов, было оснащено компьютерной и офисной техникой, а для беспрепятственного доступа к рабочему месту была создана необходимая инфраструктура: оборудованы парковочное место для автомобиля инвалида, пандус, санитарная комната, расширены дверные проемы.

- Калужская область. Гражданка И., женщина 24 лет, инвалид II группы с выраженным нарушением функций опорно-двигательного аппарата (инвалид-колясочник), образование общее (11 классов). Была трудоустроена на ООО «ВИТА-Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» на рабочее место специалиста по социальной работе. В эту же организацию был трудоустроен гражданин М., мужчина 39 лет, инвалид I группы, со значительно выраженным нарушением функций опорно-двигательного аппарата (инвалид-колясочник), имеет высшее профессиональное образование, трудоустроен на рабочее место системного администратора. Рабочие места были созданы за счет средств работодателя, а необходимая инфраструктура доступности рабочих мест (обустройство пандуса и туалетной комнаты) – за счет средств консолидированного бюджета (286,5 тыс. рублей).

- Республика Чувашия. Гражданин З., мужчина 34 лет, инвалид II группы с выраженным нарушением функций опорно-двигательного аппарата (инвалид-колясочник), образование высшее, инженер-программист. В марте 2017 г. получил от центра занятости единовременную финансовую помощь при государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя в размере 58800 рублей. (Студия 3D моделирования и 3D печати). Трудоустройству (самозанятости) данного инвалида предшествовали получение следующих государственных услуг в сфере занятости населения: информирование о положении на рынке труда в субъекте РФ; содействие в поиске подходящей работы; профессиональная ориентация; содействие самозанятости безработных граждан. Целью профориентационной работы с данным инвалидом являлось: выбор оптимального вида занятости, дальнейшее трудоустройство. Были получены следующие рекомендации по выбору трудовой деятельности: художник-конструктор (дизайнер), дизайнер компьютерной графики). Работа профконсультанта-психолога также помогла

в преодолении психологических барьеров при выборе и определении дальнейшей деятельности (самозанятости), в самореализации этого человека, в достижении поставленной цели.

- Республика Чувашия. Гражданин Л., мужчина 30 лет, инвалид II группы с выраженным нарушением функций опорно-двигательного аппарата (инвалид-колясочник), образование среднее. В рамках реализации подпрограммы «Сопровождение инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве» был трудоустроен по специальности «обувщик по ремонту обуви» к ИП Салахову Р.Г. с закреплением наставника. Участник программы - активный молодой человек, спортсмен, который выезжает на спортивные мероприятия, проходящие далеко за пределами Чувашской Республики. Однако и ему тяжело было найти работу, так как работодатели не готовы предоставить ему необходимые условия. Опираясь на его огромное желание работать и «золотые руки», специалисты центра занятости смогли помочь в трудоустройстве, а работодатель предоставил оснащенное рабочее место, прикрепил наставника.

- Амурская область. Гражданин П., мужчина 41 года, образование основное общее, инвалид I группы, со значительно выраженным нарушением функций опорно-двигательного аппарата (инвалид-колясочник). Обратился в ГКУ Амурский областной центр занятости Тамбовского района по рекомендации председателя региональной организации ВОИ. Гражданин самостоятельно прошел курсы по ремонту обуви. Имеет специализированный автомобиль для передвижения. Получил государственные услуги по профориентации, по составлению бизнес-плана. Успешно защитил бизнес-план на экспертной комиссии по рассмотрению бизнес-планов, получил финансовую поддержку на организацию предпринимательской деятельности, а также финансовую помощь на подготовку документов. Работает, осуществляет поездки и прием заказов на ремонт обуви у жителей сел Тамбовского района.

- Астраханская область. Гражданин Ч., мужчина 28 лет, инвалид I группы, имеющий значительно выраженные нарушения функций опорно-двигательного аппарата, передвигается на кресле-коляске, образование высшее экономическое. С помощью службы занятости у индивидуального предпринимателя для инвалида было оборудовано рабочее место на дому по специальности «дизайнер компьютерной графики».

3.6. Лучшие практики трудового устройства инвалидов с нарушением интеллекта

Умственная отсталость – состояние, обусловленное врожденным или рано (до 3 лет) приобретенным недоразвитием психики с выраженной недостаточностью интеллекта и социально значимых качеств личности, затрудняющие или делающие полностью невозможным адекватное социальное функционирование индивидуума. Основными характеристиками

умственной отсталости является интеллектуальный дефект разной степени выраженности, отсутствие прогрессивности. В зависимости от степени выраженности интеллектуального дефекта выделяют *умственную отсталость легкой степени, умеренную умственную отсталость, умственную отсталость тяжелую и глубокую.*

При умственной отсталости легкой степени затруднено осуществление простых производственных действий, имеются трудности осмысления производственных задач и формирования программы самостоятельных действий, отсутствие адекватной производственной инициативы, активности при достаточной общей ориентации в простой рабочей ситуации. При умеренно выраженных стойких нарушениях психических функций инвалидам III группы не рекомендуется работа с тяжелой физической нагрузкой и выраженной и умеренной нервно-психической нагрузкой, в неблагоприятных условиях труда, связанная с воздействием токсических веществ, вибрации, излучений, работа на высоте, требующая принятия быстрых и ответственных решений, ответственности за других людей.

Инвалиды могут выполнять труд с умеренной физической или незначительной нервно-психической нагрузкой. Возможна работа в бригаде под контролем без регламентированного темпа; любые виды труда, не требующие специальных знаний, подсобные виды труда, выполнение отдельных неквалифицированных вспомогательных операций. Доступны несложные виды труда при ограничении нагрузки, не заданном темпе работы, ограниченном наборе способов действий, контроле и помощи со стороны других лиц. Возможно овладение простыми рабочими специальностями низкого разряда, участие в отдельных операциях единого производственного процесса (сборка, тасовка, сортировка, укладка, упаковка и т.п.). Работа в одну-две смены (без ночных), продолжительностью 8 часов.

При выраженных стойких нарушениях психических функций возможно привитие трудовых навыков к элементарным операциям, простой ручной труд в специально созданных условиях труда. Необходим контроль и коррекция поведения.

При умственной отсталости умеренной степени инвалиды могут работу инвалидов в регламентированном режиме, постоянную (не меняющуюся) рабочую ситуацию, ограниченный набор способов действий, последовательность ручных или орудийных трудовых операций, спонтанный (незаданный) темп работы. Инвалидам можно рекомендовать незначительную физическую или нервно-психическую нагрузку, различные виды ручных работ, не требующие специальных знаний, по трафарету, по шаблону, простейшие вспомогательные операции; под контролем и с посторонней помощью. Инвалиды могут выполнять простые слесарные, столярные, штамповочные, шлифовальные, швейные, малярно-штукатурные работы, погрузочно-разгрузочные операции, несложные сельскохозяйственные виды работ (прополка, полив, сбор урожая).

При выраженной умственной отсталости инвалиды могут выполнять простейшие элементы ручного труда, такие как сгибание краев бумаги и картона, нанесение клея на кромку, бисероплетение, выполнение элементов макраме, вязание крючком. При этом инвалид, как правило, осваивает эти отдельные элементы в процессе длительной тренировки.

В редких случаях допустимо приспособление инвалидов с умственной отсталостью к регулярному труду в условиях обычного производства при возможности продуктивной целенаправленной деятельности. Трудовая деятельность для лиц с умственной отсталостью играет важную роль в их социально-трудовой реабилитации и социализации. Трудоустройство умственно отсталых лиц на предприятиях, в учреждениях на мало квалифицированных должностях требует поддерживаемого трудоустройства. Поддерживаемое трудоустройство – это программа сопровождения, предназначенная для людей с ментальной инвалидностью, которая способствует их включению и успешной работе в условиях открытого рынка труда. Этот метод используется различными некоммерческими организациями, например Фондом поддержки лиц с интеллектуальными нарушениями «Лучшие друзья» при поддержке РООИ «Перспектива». Программа поддерживаемого трудоустройства в России начала действовать в конце 2014 г. Ее цель — способствовать интеграции в общество людей с нарушениями развития и интеллекта.

- Координатор и кураторы программы поддерживаемого трудоустройства проводят с участниками тренинги, мотивационные интервью, а также подробное анкетирование как самих участников, так и их родителей, педагогов, бывших работодателей – с целью выяснить умения и интересы каждого соискателя.

- В рамках программы поддерживаемого трудоустройства проводятся тренинги для руководителей и сотрудников компаний, готовых взять на работу людей с нарушениями развития и интеллекта.

- В процессе сопровождаемого трудоустройства проводится оценка будущего рабочего места участника программы.

- При трудоустройстве людей с нарушениями развития и интеллекта в течение всего необходимого времени оказывается поддержка и работодателям, и работникам. Это помогает последним освоиться: познакомиться с коллегами, обрести новые навыки, освоить рабочие обязанности, запомнить дорогу от метро до работы и пр.

В качестве **примеров современных практик трудового устройства инвалидов с нарушением интеллекта** можно привести следующие данные:

- Практика поддерживаемого трудоустройства инвалида с нарушением интеллекта. Город Москва. Гражданин Д., молодой человек, 20 лет, мужчина, инвалид III группы, имеющий нарушение психических функций (интеллекта), был трудоустроен Фондом поддержки лиц с интеллектуальными нарушениями «Лучшие друзья» стикеровщиком на фирму «Шеф Маркета». Должностные обязанности – наклеивать этикетки на

товары с помощью специальной машинки. «Поначалу у части коллег был небольшой скепсис в отношении сотрудника с ментальной инвалидностью, – рассказывает представитель «Шеф Маркета» Лариса Морозова. Скорее всего, он был вызван волнением, так как у нас всё нужно делать очень быстро и чётко. И в первые недели темп работы Д. действительно был медленнее, чем у работников с опытом. Но к окончанию испытательного срока ситуация полностью изменилась, поскольку Д. самостоятельно справляется на своём участке. Наша компания получила прекрасного работника, сам он – хорошую работу и новые навыки, а коллеги, которые с ним взаимодействуют, – опыт личностного роста».

- Практика поддерживаемого трудоустройства инвалида с нарушением интеллекта. Город Москва. Гражданин Р., молодой человек, 19 лет, мужчина, инвалид III группы, имеющий нарушение психических функций (интеллекта), был трудоустроен Фондом поддержки лиц с интеллектуальными нарушениями «Лучшие друзья» помощником в кондитерском цехе семейного клуба-ресторана «Рибамбель». Это первый опыт работы молодого инвалида. На начальном этапе молодому человеку подобрали оптимальный график работы – три дня в неделю по семь часов. Затем наступило время стажировки: две недели он ходил на работу в сопровождении сотрудника Фонда. Вместе с сотрудником Фонда молодой человек изучал дорогу от метро до служебного входа, знакомился с коллективом и учился мастерству в кондитерском и декоративном цехах. Каждый день он успешно отрабатывал новые навыки и в итоге начал с успехом работать самостоятельно. Коллеги отмечали его трудолюбие и талант. В итоге Р. быстро научился многим сложнейшим трюкам: раскатывать медовое тесто, печь пряники, красиво упаковывать леденцы на палочке. Молодой человек, общительный и открытый, быстро освоился и привык к коллективу. Сейчас он работает полностью самостоятельно, успешно выполняя свои обязанности, и не нуждается в сопровождении.

- Практика поддерживаемого трудоустройства инвалида с нарушением интеллекта. Город Москва. Гражданин М., мужчина 30 лет, инвалид III группы, имеющий нарушение психических функций (интеллекта) был трудоустроен Фондом поддержки лиц с интеллектуальными нарушениями «Лучшие друзья» в кинотеатр «Пионер» на должность курьера (работает с июля 2016г. 3 дня в неделю, так как еще дополнительно занимается в театральной студии). По словам старшего администратора кинотеатра «Пионер»: «В течение года в «Пионере» проходят различные кинофестивали, специальные показы и особые мероприятия, нередко мы показываем фильмы с 35-миллиметровой киноплёнки, доставкой которой непосредственно занимается М. Для нас крайне важно аккуратное обращение с таким редким и хрупким материалом и его своевременная транспортировка. М. также занимается доставкой важной корреспонденции и рекламной продукции кинотеатра, книжного магазина Pioneer Bookstore и кафе «Пион». Вначале М. не знал района, ощущал сложности при построении маршрута, нахождении

адреса, однако, постепенно приобрел опыт работы. Свою работу М. выполняет очень ответственно. Он открытый и приятный в общении человек, что очень важно для нас и для партнеров, с которыми мы работаем».

- Республика Башкортостан, город Уфа. Гражданка Ч., женщина 27 лет, инвалид с детства с нарушением интеллекта, III группа инвалидности. В 2013 году окончила «Волжское профессиональное училище № 3» по специальности «портной». Имеет 3 разряд. Опыта работы нет. В 2017 году обратилась в ГКУ ЦЗН г. Уфы по Ленинскому району. Была признана безработной. В 2017 году в Ленинском районе г. Уфы была трудоустроена швеей на стажировку в рамках пилотного проекта на предприятие ООО ПО «Восход». В соответствии с рекомендациями, содержащимися в ИПРА, ей был рекомендован легкий труд, без физических нагрузок, в специально созданных условиях труда. Для еженедельной оценки рейтинговых якорей, социальных и профессиональных навыков, за ней был закреплен наставник, у которого она могла получить профессиональную консультацию, совет и помощь. В период прохождения гражданки Ч. стажировки произошла благоприятная адаптация в коллективе и на рабочем месте, она проявила свои профессиональные навыки. В дальнейшем была переведена на постоянную работу с 25.12.2017г. Работает по настоящее время.

- Республика Чувашия. Гражданин М., мужчина 37 лет, инвалид III группы, имеющий нарушение психических функций (интеллекта). Был трудоустроен на рабочее место рабочим плодоовощного хранилища в крестьянское (фермерское) хозяйство Семенова Василия Николаевича – «ЭнежЪ», организованное в 1999 г. В собственности хозяйства более 700 га сельхозугодий. «ЭнежЪ» занимается выращиванием картофеля, капусты белокочанной, огурцов, томатов, земляники садовой, зерновых культур, рассады цветов и овощных культур, а также производит готовую солено-квашеную продукцию. Ежегодно с «ЭнежЪ» заключаются договора об организации проведения оплачиваемых общественных работ, организации временного трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы. В 2016 году был заключен договор о предоставлении целевой субсидии на финансовое обеспечение затрат, связанных с трудоустройством инвалидов, включая создание инфраструктуры, адаптации на рабочем месте и наставничество на сумму 77986,11 рублей. Финансовые средства пошли на создание инфраструктуры: покупку электрического водонагревателя, умывальника, комплекта унитаза, сушилки для рук и т.д. В ноябре того же года в данную организацию и был трудоустроен инвалид М. По общению неразговорчивый, замкнутый в себе, нуждающийся в сопровождении и работе по заданному плану. Вместе с ним была трудоустроена его супруга, которая помогла ему адаптироваться на рабочем месте. Гражданин М. работает в хозяйстве до сих пор и очень доволен, что ему было выдано направление в данную организацию, т.к. самостоятельные поиски работы были безуспешны. В организации его встретили хорошо. Созданные условия труда, график работы и зарплата его устраивают.

- Архангельская область. Гражданка Н., женщина 29 лет, инвалид III группы, имеющий нарушение психических функций (интеллекта), не имеет основного общего образования, отсутствуют навыки контроля за трудовым процессом. Инвалиду была проведена профориентация, направленная на формирование мотивации к трудовой деятельности. С целью социальной адаптации на рабочем месте с предприятием был заключен договор на организацию наставничества. Была трудоустроена на должность уборщика производственных и служебных помещений (сфера деятельности организации «Управление эксплуатацией жилищного фонда за вознаграждение или на договорной основе»).

- Тюменская область. Пример работы по трудоустройству инвалида с предоставлением помощи наставника. На наставника возлагаются обязанности по осуществлению контроля за осуществлением инвалидом, трудоустроенным на созданное рабочее место, трудовой деятельности, по оказанию помощи в исполнении инвалидом его функциональных обязанностей, а также в получении им необходимых профессиональных навыков. При этом работодателю возмещаются затраты на оплату труда наставников, закрепленных за трудоустроенными инвалидами. В рамках реализации дополнительного мероприятия ИП К. (работодатель), осуществляющей деятельность в сфере торговли, была подана заявка на создание постоянного рабочего места для трудоустройства инвалида по профессии «Фасовщица». Центром занятости был осуществлен подбор кандидата из числа инвалидов на вакансию «Фасовщица»: гражданка М., 25 лет, имеющая III группу инвалидности (инвалид с детства) вследствие нарушения психических функций (интеллекта). В ИПРА была рекомендована работа с доступными условиями и видами труда: индивидуальный график работы, работа в небольшом коллективе, под контролем других лиц, неквалифицированные виды труда, профессии, не требующие специальной подготовки — сортировка, упаковка. При трудоустройстве за данным инвалидом был закреплен наставник из числа сотрудников индивидуального предпринимателя на 46 рабочих дней.

- Ханты-Мансийский автономный округ-Югра. Реализация механизма наставничества для инвалидов. При содействии КУ «Сургутский центр занятости населения» на специально оборудованное рабочее место по профессии «приемщик заказов» была трудоустроена гражданка Ф., женщина 25 лет, инвалид III группы, имеющая нарушение психических функций (интеллекта), не имеет основного общего образования. С целью адаптации на рабочем месте за инвалидом был закреплен наставник. Сфера деятельности организации, в которую трудоустроен инвалид, - сфера услуг (код ОКВЭД 96.01 «Стирка и химическая чистка текстильных и меховых изделий»).

Примерный бланк резюме

1. Ф.И.О.
2. Дата рождения, полный возраст.
3. Семейное положение, наличие детей (рекомендовано).
4. Контактная информация:
телефон;
электронная почта;
адрес (не обязательно).
5. Цель, указание вакансии.
6. Размер заработной платы (желательно).
7. Опыт работы.
8. Образование.
9. Профессиональные знания и навыки.
10. Дополнительные сведения (прочее).
11. График работы.
12. Рекомендации.
13. Дата составления резюме.

Список использованных источников

1. Резолюция 3447 Генеральной Ассамблеи ООН от 09.12.1971 «Декларация о правах инвалидов».
2. Резолюция 2856 Генеральной Ассамблеи ООН от 20.12.1971 «Декларация о правах умственно отсталых лиц».
3. Резолюция 48/96 Генеральной Ассамблеи ООН от 20.12.1993 «Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов».
4. Конвенция № 159 МОТ «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (Женева, 20.06.1983).
5. Конвенция ООН о правах инвалидов: резолюция № 61/106 генеральной Ассамблеи ООН от 13.12.2006.
6. Конституция Российской Федерации.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
8. Налоговый кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 146-ФЗ.
9. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
10. Закон Российской Федерации от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании».
11. Федеральный закон Российской Федерации от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
12. Федеральный закон Российской Федерации от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации».
13. Федеральный закон Российской Федерации от 03.05.2012 № 46-ФЗ «О ратификации конвенции о правах инвалидов».
14. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
15. Федеральный закон Российской Федерации от 23.02.2013 № 11-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов».
16. Федеральный закон Российской Федерации от 01.12.2014 № 419-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией конвенции о правах инвалидов».
17. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
18. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.12.2005 № 2347-р «Об утверждении прилагаемого федерального перечня реабилитационных мероприятий, технических средств реабилитации и услуг, предоставляемых инвалиду».
19. Постановление Правительства Российской Федерации от 20.02.2006 № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом».

20. Постановление Правительства Российской Федерации от 01.12.2015 г. № 1297 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2020 годы».

21. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 16 июля 2016 г. № 1506-р «Об утверждении Концепции создания, ведения и использования федеральной государственной информационной системы «Федеральный реестр инвалидов» и плана мероприятий по реализации Концепции создания, ведения и использования федеральной государственной информационной системы «Федеральный реестр инвалидов».

22. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 16.07.2016 года № 1507-р. В рамках государственной программы «Доступная среда» на 2011–2020 годы. «План мероприятий по реализации в субъектах Российской Федерации программ сопровождения инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве на 2016–2020 годы».

23. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 10.05.2017 № 893-р «О плане мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2017-2020 гг.».

24. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.10.2012 № 310н «Об утверждении порядка организации и деятельности федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы».

25. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.11.2011 № 1314н Административный регламент исполнения государственной функции контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты.

26. Приказ Минтруда России от 13.11.2012 № 524н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников».

27. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.12.2012 № 643 «О проведении мониторинга потребности незанятых инвалидов трудоспособного возраста в трудоустройстве, открытии собственного дела».

28. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.02.2013 № 82 «Об установлении критериев оценки эффективности трудоустройства незанятых инвалидов, в том числе на оборудованные (оснащенные) рабочие места за счет средств субсидий из Федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации».

29. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.04.2013 № 181н «Об утверждении Федерального государственного стандарта государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и

составления протоколов».

30. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.07.2013 № 303н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной функции надзора и контроля за регистрацией инвалидов в качестве безработных».

31. 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 и ограничений их жизнедеятельности».

32. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.01.2014 № 59н «Об утверждении Административного регламента по предоставлению государственной услуги по проведению медико-социальной экспертизы».

33. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.01.2014 № 63 «О проведении мониторинга создания оборудованных (оснащенных) рабочих мест и трудоустройства на них незанятых инвалидов, а также закрепляемости на указанных рабочих местах».

34. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 г. № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности».

35. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.12.2014 № 988н «О внесении изменений в федеральный государственный стандарт государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.04.2013 г. № 181н».

36. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.12.2015 г. № 1024н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы».

37. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23.08.2017 № 625 «Об утверждении типовой программы по сопровождению инвалидов молодого возраста при трудоустройстве в рамках мероприятий по содействию занятости населения».

38. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.12.2017 № 888н «Об утверждении перечня показаний и противопоказаний для обеспечения инвалидов техническими средствами реабилитации».

39. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13.06.2017 № 486н «Об утверждении порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм».

40. Приказ Минтруда России 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».

41. «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» Р 2.2.2006-05, утверждены руководителем Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителя и благополучия человека, Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации 29.07.2005 г.

42. Постановление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 № 30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09». Приложение. Санитарные правила СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов».

43. Постановление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30.09.2009 № 58 «Об утверждении САНПИН 2.4.6.2553-09» Приложение. «Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности труда работников, не достигших 18-летнего возраста».

44. ГОСТ Р 52874-2007 Рабочее место для инвалидов по зрению специальное. Порядок разработки и сопровождение: приказ Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 27.12.2007 г. № 552-ст.

45. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 9999:2014 «Вспомогательные средства для людей с ограничениями жизнедеятельности. Классификация и терминология».