

Министерство труда и социальной защиты Российской
Федерации

Сборник

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

Москва, 2019

Сборник по трудоустройству инвалидов, сформированный на основе успешно реализованных региональных практик и мероприятий, в том числе осуществляемых социально ориентированными некоммерческими организациями, содержит законодательные и иные нормативно-правовые основы трудоустройства инвалидов, а также методические рекомендации по вопросам оказания содействия занятости инвалидов. В сборнике отражены материалы, содержащие современный опыт трудового устройства инвалидов в 10 субъектах Российской Федерации, приведены примеры успешно реализованных региональных практик и мероприятий трудоустройства инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, в том числе передвигающиеся на креслах колясках, с нарушениями функций зрения, с нарушениями функций слуха.

Сборник разработан в рамках подпрограммы 2 «Совершенствование системы комплексной реабилитации и абилитации инвалидов» государственной программы Российской Федерации «Доступная среда», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 29.03.2019 № 363.

Сборник предназначен для информирования инвалидов, для специалистов в области труда и занятости, образования, социальной защиты населения, медико-социальной экспертизы, а также работодателей и других заинтересованных лиц.

© Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, 2019

© Индивидуальный предприниматель Чеботарь Валерий Николаевич, 2019

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	
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	41
Глава 3. Лучшие практики по трудовому устройству инвалидов в субъектах Российской Федерации	
3.1. Современный опыт трудового устройства инвалидов в субъектах Российской Федерации.....	65
3.2. Лучшие практики трудового устройства инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, в том числе передвигающихся на креслах-колясках.....	91
3.3. Лучшие практики трудового устройства инвалидов с нарушением функций зрения.....	108
3.4. Лучшие практики трудового устройства инвалидов с нарушением функций слуха.....	121
Приложение № 1. Примерный бланк резюме.....	135
Приложение № 2. Список использованных источников.....	136

ВВЕДЕНИЕ

По данным Федерального реестра инвалидов, в 2018 году, в России насчитывается 12 млн инвалидов, в том числе 665,7 тысяч детей-инвалидов. Стабильную работу (не менее четырех месяцев в году) имеют лишь 28 % инвалидов трудоспособного возраста. По данным регионов, численность инвалидов, трудоустроенных при посредничестве органов службы занятости, за 2018 год составила более 65 тыс. человек. Из числа трудоустроенных инвалидов на постоянные рабочие места трудоустроено около 40 тыс. человек или 60 % от общего количества трудоустроенных. Уровень трудоустройства инвалидов за 2018 год вырос на 5 % по сравнению с уровнем трудоустройства за 2017 год.

Государственная политика в отношении инвалидов регулируется Положениями Конвенции ООН о правах инвалидов; 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; и направлена на предоставление инвалидам равных с другими гражданами возможностей в реализации трудовых, а также социальных, культурных, личных и политических прав, и устранение ограничений их жизнедеятельности с целью восстановления социального статуса инвалидов, достижения ими материальной независимости. На инвалидов в полном объеме распространяется запрещение дискриминации в сфере труда, предусмотренное статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации. В законодательстве приняты ряд государственных и региональных программ содействия занятости, в соответствии с которыми трудоустраивается все больше и больше людей с инвалидностью.

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

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.

Важной задачей является 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.

Важной проблемой является то, что многие работодатели просто не представляют себе, как и в качестве кого им рассматривать людей с инвалидностью. А также, как проводить с инвалидами собеседования, как оценивать их работу, как их обучать, и как, при необходимости, создавать для них специальные условия труда и проводить адаптацию на рабочем месте. Также многие специалисты по трудоустройству не знают всей специфики работы с инвалидами: как строить с ними общение и оценивать их возможности.

Сборник разработан в соответствии с законодательной нормативно-правовой базой и направлен на 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 трудового устройства 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 и Международной организацией труда.

Согласно положениям Конвенции о правах инвалидов принятой Генеральной Ассамблеей ООН (далее – Конвенция) 13 декабря 2006 года и вступившая в силу 3 мая 2008 года (на тридцатый день после присоединения или ратификации двадцатью государствами), одновременно с Конвенцией принят и вступил в силу Факультативный протокол к ней. По состоянию на август 2019 года 180 государств и Евросоюз участвуют в Конвенции, 96 государств — в Факультативном протоколе. 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» (в ред. Федерального закона от 29.12.2015 N 394-ФЗ); Постановление Правительства Российской Федерации от 29.03.2019 № 363 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда»; распоряжение Правительства Российской Федерации от 10.05.2017 № 893-р «О плане мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2017-2020 гг».

Конституция Российской Федерации (далее – Конституция РФ) принята всенародным голосованием 12.12.1993, с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ провозглашает равенство прав и свобод всех граждан Российской Федерации, реализация которых для инвалидов непосредственно связана с предоставлением им «равных возможностей» наряду со здоровыми людьми (глава 2. Права и свободы человека и гражданина Конституции РФ).

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ в ред. от 02.08.2019 (далее ТК РФ) 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 ТК РФ).

Трудовой кодекс устанавливает дополнительные трудовые гарантии для инвалидов. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (статья 92 ТК РФ).

Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 94 ТК РФ).

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 (статья 96 ТК РФ).

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. 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. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (статья 99 ТК РФ).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов допускается только 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 работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (статья 113 ТК РФ).

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 предоставить отпуск без сохранения заработной платы работающим инвалидам до 60 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ).

Инвалидам предоставлено преимущественное право заключения трудового договора на выполнение работы на дому. 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 310, 311 ТК РФ).

Для инвалидов формой работы на дому является дистанционная работа. 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 ТК РФ).

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 ТК РФ). 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. ТК РФ).

Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников 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 (статья 224 ТК РФ).

Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ (далее – №181-ФЗ) регулирует социальную защиту инвалидов - систему гарантированных государством экономических, правовых мер и мер социальной поддержки, обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества.

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.

Согласно Правилам признания лица инвалидом, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 20.02.2006 № 95 и в соответствии с Классификациями и критериями, используемыми при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.12.2015 № 1024н, признание гражданина инвалидом осуществляется исходя из комплексной оценки состояния его здоровья и степени ограничений

жизнедеятельности. Основанием для установления инвалидности является не факт наличия заболеваний, последствий травм, дефектов, а их выраженные последствия, которые значительно ограничивают способность самостоятельно передвигаться, обслуживать себя, контролировать свое поведение, общаться, ориентироваться, обучаться, выполнять трудовую деятельность.

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 (статья 3.1 №181-ФЗ).

Минтруд России издал приказ № 777 от 09.11.2017 «Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости» (далее – Рекомендации). 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 (п.2 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 (п.3 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 (п.8 Рекомендаций). 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 в соответствии части 4 ст. 3 ТК РФ (п.11 Рекомендаций).

Порядок проведения специальных мероприятий определяется органами государственной власти субъектов Российской Федерации (статья 20 №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.

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 (статья 21 №181-ФЗ).

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.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих

мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения. Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов (статья 22 №181-ФЗ).

Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (статья 23 №181-ФЗ). Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида является обязательной для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

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.

Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (далее – Закон о занятости населения) регулирует одну из основных задач органов службы занятости населения - содействие в трудоустройстве инвалидов. 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 (статья 3 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.

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 (статья 13 Закона о занятости населения).

В целях трудоустройства незанятых инвалидов, обеспечения их профессиональной адаптации и стабильной занятости осуществляется сопровождение при содействии занятости инвалидов, нуждающихся в данном сопровождении. Под сопровождением при содействии занятости инвалида понимаются оказание индивидуальной помощи незанятому инвалиду при его трудоустройстве, создание условий для осуществления им трудовой деятельности и ускорения его профессиональной адаптации

на рабочем месте, а также формирование пути его передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя. Мероприятия по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов включаются в региональные программы содействия занятости населения. Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий полномочия в области содействия занятости населения, в целях организации сопровождения при содействии занятости инвалидов:

- 1) участвует в подготовке предложений для включения мероприятий по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов в региональную программу содействия занятости населения;
- 2) осуществляет информационное обеспечение работодателей по вопросам сопровождения при содействии занятости инвалидов;
- 3) осуществляет взаимодействие с федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы и работодателями в целях организации сопровождения при содействии занятости инвалидов;
- 4) организует профессиональную ориентацию инвалидов в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования.

Решение о содержании и сроках осуществления сопровождения при содействии занятости инвалида принимается органом службы занятости на основании заявления инвалида об осуществлении сопровождения при содействии занятости с учетом рекомендаций, содержащихся в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида, об имеющихся у него ограничениях жизнедеятельности, а также о показанных или противопоказанных видах трудовой деятельности. Помощь инвалидам в формировании пути их передвижения до места работы и обратно при наличии такой потребности может оказываться негосударственными организациями, осуществляющими деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и (или) подбору работников, на основании договоров, заключаемых с органами службы занятости (статья 13.1 Закона о занятости населения).

Инвалиды, признанные в установленном порядке безработными, имеют право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование (статья 23 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 (статья 17 Закона о занятости населения).

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»; методическое письмо Федерального государственного бюджетного учреждения Федеральное бюро медико-социальной экспертизы Минтруда России от 13.06.2019 № 22127/2019 «О порядке реализации положений нормативных правовых документов по сопровождаемому трудоустройству инвалидов».

С целью оказания помощи инвалидам молодого возраста при трудоустройстве 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 (далее - План).

Одним из ключевых мероприятий Плана является разработка и реализация в субъектах Российской Федерации, начиная с 2017 года, региональных программ сопровождения инвалидов молодого возраста при трудоустройстве.

В целях оказания методической помощи при разработке и реализации региональных программ сопровождения при трудоустройстве Минтрудом России совместно с Минпросвещения России и Минобрнауки России утвержден приказ от 14.12.2018 № 804 н/299/1154.

Совместным приказом Минтруда России, Минпросвещения России и Минобрнауки России от 14.12.2018 № 804н/299/1154 утверждена типовая региональная программа сопровождения инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве (зарегистрирован в Минюсте России от 26.12.2018 №53179) (далее - Типовая программа).

Мероприятия охватывают инвалидов в возрасте от 18 до 44 лет и направлены, в том числе на:

- взаимодействие органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, государственных органов службы занятости, социально-ориентированных некоммерческих организаций;

- персонифицированный учет и взаимодействие с инвалидом для уточнения его пожеланий, выявления барьеров, подбора вакансий, организации возможной стажировки, содействия в составлении резюме, направление его работодателям, оказание помощи в освоении доступного маршрута передвижения до места работы и на территории работодателя;

- проведение консультаций с работодателями для подбора предложений по трудоустройству;

- информирование инвалида о состоянии рынка труда, вакансиях, услугах службы занятости как на базе организаций, осуществляющих образовательную деятельность, так и с использованием сети Интернет, средств массовой информации, многофункциональных центров и др.;

- организацию высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации работы по взаимодействию ресурсных учебно-методических центров по обучению инвалидов и лиц с инвалидностью на базе образовательных организаций высшего образования с образовательными организациями высшего образования и базовых профессиональных образовательных организаций, обеспечивающих поддержку образовательных систем инклюзивного профессионального образования инвалидов, с образовательными организациями среднего профессионального образования в целях последующего трудоустройства выпускников из числа инвалидов молодого возраста;

- привлечение социально-ориентированных некоммерческих организаций, являющихся исполнителями общественно полезных услуг, к реализации мероприятий, направленных на сопровождение инвалидов молодого возраста при трудоустройстве и др.

Общее управление реализацией региональной программы поручается высшим органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации ее основному разработчику - уполномоченному органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации или разработчикам - уполномоченным органам исполнительной власти субъекта Российской Федерации (в случае, если в субъекте Российской Федерации реализуются отдельно региональная программа в части реализации мероприятий, направленных на сопровождение инвалидов молодого возраста при получении ими образования, и отдельная

программа по сопровождению инвалидов молодого возраста при трудоустройстве).

Приказом 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» (далее - Государственный стандарт) разработан Федеральный государственный стандарт государственной функции надзора и контроля за регистрацией инвалидов в качестве безработных. Государственный стандарт направлен на обеспечение единства, полноты и качества исполнения государственной функции надзора и контроля за регистрацией инвалидов в качестве безработных; устанавливает требования, обязательные при исполнении органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими полномочия в области содействия занятости населения, государственной функции. Информирование о государственной функции и порядке ее исполнения осуществляется непосредственно в помещениях органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и государственных учреждений службы занятости населения с использованием средств массовой информации, электронной или телефонной связи, включая автоинформирование, информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая федеральную государственную информационную систему «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» и (или) региональные порталы государственных и муниципальных услуг (функций). Государственная функция исполняется в отношении государственных учреждений службы занятости населения путем проведения проверок их деятельности по регистрации инвалидов в качестве безработных. Исполнение государственной функции осуществляется государственными гражданскими служащими органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, уполномоченными на проведение проверок: плановых (выездных, документарных) и внеплановых (выездных, документарных). Проведение проверки осуществляется на основании приказа (распоряжения) органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

1.2. Рекомендации инвалидам по возможным способам трудового устройства

Инвалиды при поиске работы и решения вопросов по трудоустройству могут использовать различные возможности:

1. Обратиться в службу занятости населения по месту жительства.

2. Обратиться в общественные организации, оказывающие подобную помощь.

3. Принять участие в специальных социальных программах, например, посещение ярмарок вакансий, участие в программе «Клуб ищущих работу».

4. Использовать информационные источники о наличии вакантных рабочих мест. Это могут быть объявления в местных газетах и журналах, на телевидении, радио, а также информационные ресурсы: trudvsem.ru (государственный портал «Работа в России»), hh.ru, job.ru, rabota.ru, портал бизнес-навигатора АО «Корпорация «МСП», профессиональная социальная сеть skillsnet.ru.

5. Напрямую обратиться на предприятия и в организации лично или по телефону, разослать резюме. Использовать круг своих друзей, родственников, знакомых.

1. Обратившись в службу занятости населения, инвалид 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.

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 (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»).

Предоставление 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 (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.01.2013 № 34н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по информированию о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации»).

Организация 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 (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23.08.2013 № 380н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования»).

Психологическая поддержка оказывается службой занятости 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 (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9.01.2013 № 4н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан»).

Социальной адаптации на рынке труда. Инвалид получает знания и навыки по технологии поиска работы и трудоустройства, что

обеспечивает сокращение периода поиска подходящего рабочего места (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9.01.2013 № 3н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда»).

Содействие самозанятости инвалидов. Служба занятости оказывает данную государственную услугу, которая включает: 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 (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.12.2013 № 773н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными, прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации»).

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 (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.02.2013 № 58н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации 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 из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые»).

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 (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.04.2014 № 262н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию безработных граждан, включая обучение в другой местности»).

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

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 (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.02.2013 № 52н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации проведения оплачиваемых общественных работ»).

2. Инвалид за содействием в трудоустройстве может также 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, РООИ «Перспектива», различные благотворительные фонды и другие.

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.

РООИ «Перспектива» занимается трудоустройством людей с инвалидностью. Помогает инвалидам найти работу на открытом рынке труда, а работодателю – квалифицированного сотрудника. Благодаря «Перспективе» трудоустроено более 800 соискателей-инвалидов. И это не просто запись в трудовой книжке, а интересные обязанности, профессиональный рост и адаптация сотрудников с инвалидностью на рабочем месте. Услуги по поиску работы для людей с инвалидностью

оказываются бесплатно. В общественной организации действуют: клуб соискателей с инвалидностью «Хочу работать!»; образовательный проект «Карьерные перспективы», направленный на повышение мотивации и приобретение навыков для трудоустройства, участники учатся ставить цель, составлять резюме и презентовать себя работодателю; мероприятие «День карьеры» - для людей с инвалидностью по зрению; конкурс для молодых специалистов с инвалидностью «Путь к карьере»; ярмарка вакансий для молодежи с инвалидностью «Сделай шаг к работе» и другие.

3. Участие в специальных социальных программах, например, 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.

Работа клубов для инвалидов, 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 семинары по вопросам содействия предпринимательской инициативе, а также групповые консультации «Открой свое дело». На семинарах 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 и семинары-тренинги «Поиск работы: составляющие успеха»; «Личная эффективность и самопродвижение на рынке труда»; «Резюме глазами рекрутера»; «Как «продать» себя работодателю»; «Собеседование: что хочет слышать работодатель». На мастер-классах и семинарах-тренингах 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. 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 и семинаров-тренингов способствует развитию внутренней уверенности в себе при поиске работы, прохождении собеседования, личной эффективности и самопрезентации.

4. 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), rabota.ru, skillsnet.ru.

Рекомендации по составлению резюме. Резюме (от фр. *résumé* «сводка») — документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании, и другую относящуюся к делу информацию, обычно требуемую при рассмотрении кандидатуры человека для найма на работу. Резюме можно отправить работодателю обычной почтой или электронной почтой. Многие рекрутинговые фирмы предоставляют

услуги по размещению резюме на своих серверах. Резюме состоит из нескольких блоков и включает в себя:

- Личные сведения соискателя: Фамилия, имя и отчество необходимо указать полностью, чтобы при звонке или встрече, к вам могли обратиться, адрес, телефон, мобильный телефон, адрес электронной почты, дата рождения или возраст. Возраст и семейное положение можно указать, если считаете, что эта информация будет выигрышной при обращении к потенциальному работодателю.

- Вакансия, на которую вы претендуете: можно указать несколько интересных вакансий, но не следует перечислять сразу несколько вакансий, если они никак не связаны друг с другом. В таком случае лучше составить несколько разных резюме.

- Опыт работы с указанием мест предыдущей работы (в обратном хронологическом порядке - первой описывается последняя занимаемая должность). 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.

- Образование (описывается также в обратном хронологическом порядке). Здесь, также необходимо вспомнить все образовательные программы, тренинги, курсы, в которых вы принимали участие. Вначале указываются специальность и квалификация (по диплому), образовательная организация, факультет (отделение, кафедра), а также годы обучения. Укажите расшифровку всех аббревиатур, которые используются в данном разделе, например, наименование колледжа или вуза, название факультета или специальности. Кроме того, постарайся описать, как приобретенные знания связаны с вашей текущей или будущей профессиональной деятельностью. Особенно это 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.

- Дополнительная информация: уровень владения иностранными языками, компьютерных программ и принципов работы оргтехники

(текстовые редакторы, базы данных, почтовые программы, интернет), наличие водительских прав, и другие умения и навыки. Указание на такие личностные качества, как целеустремленность, трудолюбие, исполнительность, стрессоустойчивость являются клише, 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».

- Размер заработной платы. Если объявление о вакантной должности уже содержит зарплатный диапазон, то в резюме нужно просто его продублировать в заявке. Если же такого указания нет, 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.

- График работы. Если вы по каким-то причинам заинтересованы в специальном графике работы, отличном от нормированного рабочего дня, обязательно сообщите об этом в своем резюме.

- Предоставление рекомендаций. В резюме может быть указание на возможность предоставления рекомендаций. Данный раздел не является обязательным, но он 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 людьми могут быть не только бывшие работодатели, но и научный руководитель или преподаватель (для ищущих работу впервые), все те, кто может положительно охарактеризовать вас как специалиста в той или иной профессиональной области.

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.

Размещать резюме следует на 1-2 страницах. Резюме должно быть написано конкретно, содержать достоверную информацию, должно быть написано грамотным языком, без орфографических и стилистических ошибок, должно легко читаться, лучше не использовать мелкий шрифт.

Рекомендации по заполнению резюме на следующих информационных ресурсах: trudvsem.ru, hh.ru, job.ru (стал частью компании HeadHunter), rabota.ru, skillsnet.ru. Основополагающая задача этих сайтов заключается в помощи соискателям найти подходящую работу, а работодателям, соответственно подобрать новых сотрудников. На сайте нужно заполнить резюме по предложенной форме. Как правило указывается: контактные данные соискателя, место жительства, желаемая должность и сфера деятельности, заработная плата, режим работы, опыт работы, образование, знания, умения, навыки. Подход к заполнению форм-резюме такой же, как и к составлению обычного резюме, необходимо показать свою кандидатуру с лучшей стороны.

Размещение резюме на сайте trudvsem.ru. trudvsem.ru – это государственный бесплатный 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 490 тысяч вакансий, более 1,5 млн рабочих мест, из них 85 тысяч рабочих мест для инвалидов; 225 тысяч рабочих мест с предоставлением жилья.

На портале 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:

- наименование позиции – должность или профессия, на которую претендует соискатель;

- сфера деятельности, в которой соискатель планирует найти работу;
- зарплата – ожидаемый уровень оплаты труда;
- график работы – один или несколько вариантов графика работы, которые подходят соискателю;
- тип занятости – предпочтительный тип занятости;
- электронный адрес, по которому работодатель сможет связаться с соискателем.

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

- 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;

- 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;

- владение иностранными языками, личные и профессиональные качества и другая полезная информация о соискателе.

В том числе в состав необязательных полей входит возможность указать наличие инвалидности и ее категорию. Такая информация позволит пригласить инвалида на квотируемое 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 на сайте hh.ru. hh.ru – коммерческий портал (с 2018 года включены ресурсы сайта job.ru), которым владеет «HeadHunter Group» - российская интернет-компания, бизнес которой построен на продажах компаниям-работодателям контактов соискателей, зарегистрированных на сайте, а также на продаже им площадок для размещения вакансий. Дополнительный доход компания получает, оказывая платный сервис соискателям «Готовое резюме», «Профориентация и другие. При этом важно, что базовая услуга для соискателей - регистрация резюме бесплатная. На сайте размещены более 41,5 млн резюме, 655 тысяч свободных вакансий, более 1,1 млн компаний.

На портале действует автопоиск-подписка на новые вакансии, которые будут соответствовать параметрам поиска, например, «Работа для инвалидов». Для этого необходимо:

- сформировать один раз нужный вам поисковый запрос на странице <https://hh.ru/search/vacancy/advanced>. Чем точнее Вы укажете параметры поиска (название должности, профобласть, город, зарплата, график работы), тем больше шансов, что найденные вакансии будут строго соответствовать Вашим желаниям;

- установить фильтр «Скрыть вакансии, недоступные людям с инвалидностью»;

- нажать кнопку «Найти»;

- на открывшейся странице над результатами поиска нажать «Получать на почту новые вакансии по этому запросу».

При размещении на сайте резюме инвалида просматривают:

- HR-менеджеры (включая внутренних рекрутеров) средних и крупных компаний;

- Рекрутеры кадровых агентств;

- Линейные руководители, заместители директоров и сами директора компаний малого и среднего бизнеса (данная аудитория составляет не более 30% всех работодателей, зарегистрированных на сайте).

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 только по их названию.

- Фотография. Обязательно нужно разместить качественную фотографию, желательно в деловом стиле, желательно вызывающую симпатию у других людей. Выражение лица нейтральное или слегка улыбающееся. Работодателю, при просмотре результатов поиска резюме, должно быть хорошо видно лицо инвалида.

- 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». Обязательно укажите сферы деятельности компаний, в которых вы работали: выберите их из списка или напишите своими словами, аналогично формулировкам Хедхантера. Часто работодатели ищут резюме соискателей 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.

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

- Обозначьте как можно четче, каких результатов вы достигли на последнем (текущем) месте работы. Менеджерам по продажам, региональным представителям, начальникам отделов продаж 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. Выберите на сайте 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).

- 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, но и не занижайте, если вы действительно специалист.

Размещение резюме на сайте Rabota.ru. Rabota.ru - сервис для точного и быстрого поиска работы и подбора персонала, один из лидеров рынка онлайн-рекрутмента. Основная цель проекта - предоставление сервисов по подбору персонала и поиску работы в разных городах России 24 часа в сутки 365 дней в году. Ежедневно работодатели и соискатели публикуют на сайте несколько тысяч своих вакансий и

резюме. На сайте размещено порядка 200 тысяч вакансий и более 10 млн резюме.

Проект ориентирован на все профессиональные группы соискателей — на сайте представлены массовые позиции, вакансии специалистов, менеджеров среднего звена, а также топ-менеджеров. Прямым работодателям и кадровым агентствам предлагает огромный выбор резюме специалистов разного профиля. Основное назначение Rabota.ru — предоставлять соискателям только надежные рабочие места, а работодателям — только лучших специалистов.

Для предотвращения повторов, спама и публикации сомнительных предложений на Rabota.ru действуют строгие правила размещения. За качеством базы вакансий и резюме портала круглосуточно следит спам-фильтр. Кроме того, сами пользователи помогают сделать сайт лучше — они могут пожаловаться на подозрительные публикации. А команда модераторов вручную проверяет опубликованные вакансии и резюме. Все устаревшие объявления оперативно удаляются.

На Rabota.ru соискатели могут разместить свои резюме из любого источника, и нет необходимости обязательно заполнять регламентированную форму. Специально для пользователей создана рубрика «Консультация по трудоустройству», где каждый может задать вопросы о работе и карьере и получить ответ в режиме онлайн.

На сайте действует уникальный проект «Стажировки», где представлены программы крупнейших компаний — лидеров рынка. Сайт помогает студентам и молодым специалистам начать карьеру уже во время учебы в вузе!

При заполнении вакансии работодатели нередко указывают о возможности приема на работу людей с инвалидностью. Таким образом соискателю рекомендуется просматривать не только название вакансии, но и ее описание.

Размещение резюме в профессиональной социальной сети Skillsnet.ru. Skillsnet.ru - общероссийская социальная сеть деловых контактов, является частью крупнейшей базы вакансий «Работа в России». В сети зарегистрировано около 125 тысяч пользователей, 637 тысяч работодателей, а также 102 учебных заведения. Содержит блоки:

- Подтверждение профессионального уровня. Ключевые навыки. Перечень подтвержденных навыков позволит оценить уровень компетенций и предложить Вам стажировку или работу.

- Тематические группы. Общение по интересам и направлениям. Есть возможность активно обсуждать новости, делиться информацией по сферам интересов. Выбирайте публикации и уведомления, которые интересны именно вам. Оставляйте свои комментарии и отвечайте на комментарии других пользователей.

- Стажировки. Шанс проявить профессиональные умения. Возможность проявить свои знания и приступить к получению практических навыков – найти работу. Вы сможете отслеживать вакансии со стажировками у работодателей. Заинтересованные кандидаты смогут ознакомиться с информацией о стажировках в целях своего профессионального роста.

Сайт содержит дополнительную информацию по группе «Абилимпикс». Это международное некоммерческое движение, целью которого является создание системы конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья для обеспечения их эффективной профессиональной ориентации и мотивации к получению профессионального образования, содействия трудоустройству и социокультурной инклюзии в обществе. Присоединиться к группе и отслеживать интересную и полезную информацию могут не только инвалиды, но и готовые им помогать волонтеры, работодатели и прочие заинтересованные лица.

Федеральная корпорация по развитию малого и среднего предпринимательства (АО «Корпорация «МСП»). АО «Корпорация «МСП» в рамках решения задач по пропаганде и популяризации предпринимательской деятельности, развития социального предпринимательства и увеличения занятости в секторе малого и среднего предпринимательства прорабатывает вопросы содействия занятости лиц с инвалидностью путем создания условий для ведения ими собственного бизнеса.

По мнению АО «Корпорация «МСП», предпринимательство может стать доступной формой занятости для лиц с инвалидностью, которые испытывают трудности в поиске работы, но способны начать собственный бизнес при оказании им определённой поддержки.

Портал Бизнес-навигатора МСП, как инструмент создания собственного бизнеса действует с января 2017 года. Акционерным обществом «Федеральная корпорация по развитию малого и среднего предпринимательства» (АО «Корпорация «МСП») введен в постоянную эксплуатацию бесплатный информационный ресурс для помощи начинающим и действующим предпринимателям - Портал Бизнес-навигатора МСП - smbn.ru.

На Портале доступен широкий набор сервисов, направленных на содействие созданию и расширению собственного бизнеса субъектами малого и среднего предпринимательства (МСП). 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 рыночную нишу, 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.

Сервисы Портала могут использоваться людьми с инвалидностью для обеспечения собственной занятости - осуществления предпринимательской деятельности в качестве индивидуального предпринимателя или учредителя (участника) коммерческой организации.

В настоящее время Бизнес-навигатор МСП охватывает 177 городов Российской Федерации с численностью жителей преимущественно более 100 тысяч человек и столицы отдельных субъектов Российской Федерации. По состоянию на 2019 год Бизнес-навигатор МСП предоставляет возможности по расчету примерных бизнес-планов для 103 типовых видов бизнеса (всего около 300 типовых бизнес-планов).

В системе также доступны каталог франшиз и обширная база данных объектов недвижимости (включает более 270 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».

Также в рамках Портала представлен ряд коммуникационных сервисов, направленных на развитие бизнес-коммуникаций для малого и среднего бизнеса, в том числе производственного сектора.

Сервисы предоставляют 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.

Коммуникационные сервисы содержат объединённые данные более чем из 40 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.

В рамках коммуникационных сервисов доступны возможности по адаптивному поиску и подбору мер поддержки для субъектов малого и среднего предпринимательства, с помощью которых 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, а также направить заявку в электронном виде на получение соответствующей меры поддержки с использованием технологии электронно-цифровой подписи.

Сервис Портала «Поток» обеспечивает предпринимателей всем необходимым на начальных этапах ведения бизнеса: собственным сайтом, инструментами для его продвижения, системой аналитики и отслеживания эффективности.

Сервис «Жизненные ситуации» содержит информацию в формате жизненных ситуаций (кейсов) для субъектов малого и среднего предпринимательства по стадиям жизненного цикла бизнеса. Это набор практичных и учитывающих последние требования законодательства решений. В системе собраны необходимые для успешной предпринимательской деятельности разъяснения по юридическим, финансовым, кадровым, управленческим и другим вопросам. Сервис помогает предпринимателям успешно решать возникающие задачи, грамотно планировать расходы, результативно развивать свое дело, эффективно пользоваться поддержкой государства и многое другое.

Сервис «Жизненные ситуации» содержит:

- более 27 млн актуальных нормативных правовых документов (кодексы, законы, письма, постановления);
- более 1100 подробных рекомендаций в виде кейсов по стадиям жизненного цикла компании для каждого из 90 видов бизнеса по 5 стадиям жизненного цикла;
- сервисы по расчету налогов (в форме простого мастера) с учетом около 40 тысяч 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 177 городах Российской Федерации).

В части направлений дальнейшего развития Портала необходимо отметить, что в настоящее время АО «Корпорация «МСП» совместно с Фондом развития промышленности реализует интеграцию 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, оферт отечественных производителей, а также расширения перечня видов бизнеса, доступных для расчета бизнес-плана 40 видами производственного бизнеса. Мероприятия по интеграции систем планируется завершить до 28 ноября 2019 года.

Обучающие программы для начинающих и действующих предпринимателей. В 2016 году АО «Корпорация «МСП» с привлечением российских общественных организаций, осуществляющих деятельность в области поддержки предпринимательства, и высших учебных заведений разработаны программы обучения: «Азбука предпринимателя» (создание бизнеса с нуля) и «Школа предпринимательства» (развитие бизнеса). В дополнение к указанным программам разработан комплект дополнительных модулей по наиболее актуальным для предпринимателей темам (продолжительностью от 1 часа 35 минут до 6 часов): «Генерация бизнес-идей»; «Финансовая поддержка»; «Консультационная поддержка»; «Имущественная поддержка»; «Инновационно-производственная поддержка»; «Юридические аспекты предпринимательства и система налогообложения»; «Проектное управление»; «Сертификация и лицензирование»; «Участие в государственных закупках»; «Проверки субъектов МСП»; «Бизнес-эксперт: портал Бизнес-навигатора МСП»; «Повышение производительности труда субъектами МСП / бережливое производство»; «Обеспечение и защита прав и законных интересов субъектов МСП при заключении и исполнении договоров аренды недвижимого имущества».

Учебные материалы по программам размещены в открытом доступе на сайте АО «Корпорация «МСП» в разделе «Программы обучения субъектов МСП» <https://corpmsp.ru/programmy-obucheniya-korporatsii-msp>.

Внедрение и реализация обучающих программ АО «Корпорация «МСП» в субъектах Российской Федерации осуществляется на бесплатной основе на базе созданных органами государственной власти и органами местного самоуправления организаций, образующих инфраструктуру поддержки субъектов МСП.

В 2016 году обучающие программы АО «Корпорация «МСП» реализованы в 17 субъектах Российской Федерации, проведены 63 тренинга по обучающим программам, обучены 1 022 человека, из них 43 % - действующие предприниматели, 60 % - женщины.

В 2017 году обучающие программы АО «Корпорация «МСП» реализованы в 82 субъектах Российской Федерации, проведено 818 тренингов, обучены 14 538 человек, из них 52 % - действующие предприниматели, 58 % - женщины.

В 2018 году обучающие программы Корпорации реализованы в 85 субъектах Российской Федерации, проведены 1 224 тренинга, обучены 21 882 человека, из них 46% - действующие предприниматели; 60% - женщины.

В 2019 году (первое полугодие) в 50 субъектах Российской Федерации проведены 197 тренингов по обучающим программам Корпорации, участие в которых приняли 4 055 человек, из них женщины составляют 60%, действующие предприниматели - 35%.

Ознакомиться с графиком проведения и местом проведения тренингов можно на официальном сайте АО «Корпорация «МСП» в подразделе «Календарь проведения тренингов по обучающим программам Корпорации» раздела «Программы обучения субъектов МСП» <https://corpmsp.ru/programmy-obucheniya-korporatsii-msp>.

В 2019 году Корпорация планирует:

- актуализировать обучающие программы, разработать тесты «Готовность к осуществлению предпринимательской деятельности», «Азбука предпринимателя» и «Школа предпринимательства»;
- разработать дополнительный модуль «Бизнес по франшизе»;
- реализовать совместный проект с Минтрудом России по обучению основам предпринимательства граждан, состоящих на учете в службе занятости населения.

5. 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 соискатель с инвалидностью 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.

Рекомендации по подготовке к собеседованию с работодателем. Собеседование с работодателем — один из важнейших этапов на пути поиска работы. Необходимо подготовиться к беседе с работниками отделов кадров: составить примерный план беседы, документы, взять с собой ручку, блокнот, резюме.

Рекомендуется обратить внимание на свой внешний вид: одежда должна быть чистой и аккуратной, удобной и не стесняющей движений. Волосы на голове, также должны быть чистыми и уложенными. Не рекомендуется использовать яркий макияж, духи или туалетную воду с резким запахом.

Готовясь к собеседованию, нужно ознакомиться с данными об организации, в которую планируете трудоустроиться. Это придаст уверенности во время встречи и возможность подготовить конкретные вопросы к работодателю. Необходимо заранее узнать о доступности здания, в котором запланировано интервью, 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.

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, ведь именно первое впечатление является определяющим. Работодателю нужно рассказать о том, чем вас привлекает данная работа в этой организации, на какую зарплату рассчитываете, сделайте акцент на своих лучших качествах, обходя те, которые связаны с определенными сложностями.

Учитывая достаточно низкую компетентность работодателей в вопросах, связанных с трудом инвалидов, желательно рассказать о возможных проблемах, связанных с инвалидностью, своих потребностях на рабочем месте и предложить решение по всем 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. Собеседование проводится, чтобы обе стороны давали и получали информацию. Ваша задача представить себя и получить нужную вам

информацию о работе и самой организации. Не соглашайтесь на работу, пока не убедитесь, что она вам подходит.

Перечень основных документов, предоставляемых работодателю при трудоустройстве. В соответствии со ст. 65 Трудового кодекса при заключении трудового договора предъявляются следующие документы: паспорт или иной документ для удостоверения личности соискателя; трудовая книжка (не требуется предъявлять в следующих случаях: соискатель впервые получает работу, этом случае трудовая книжка оформляется работодателем; трудовая книжка утеряна или повреждена — претенденту на работу по его заявлению (с указанием причины отсутствия трудовой) оформляется новая; в случае, если работник поступает на работу по совместительству); страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС); военный билет или иной документ воинского учета (например, приписное свидетельство), является обязательным для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании требуется для подтверждения квалификации соискателя и наличия у него образования соответствующего должности, на которую он претендует (для водителей, например, требуется наличие водительского удостоверения на право управления тем видом транспорта, на котором он будет работать; справка о наличии либо отсутствии судимости (требуется при поступлении на работу, на которую, в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускаются лица, имеющие судимость или подвергающиеся уголовному преследованию; справка Медико-социальной экспертизы (справка МСЭ), а также Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида (далее - ИПРА), которая содержит сведения о трудовых ограничениях и рекомендациях. Справка МСЭ, подтверждающая факт установления инвалидности, а также ИПРА предоставляется работодателю по собственному желанию инвалида при приеме на работу или в процессе трудовой деятельности.

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.

Глава 2.

РЕКОМЕНДАЦИИ РАБОТОДАТЕЛЯМ ПО СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ

Квотирование рабочих мест для 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 инвалида;
- предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

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

Если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов. (статья 21 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ) (далее № 181-ФЗ).

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.

Работодатели вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов. На работодателя не накладывается обязанность самостоятельного заполнения вакантных квотируемых рабочих мест, он должен обеспечить лишь их наличие (статья 24 № 181-ФЗ)

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 квотирования 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.

Выделение квотируемых рабочих мест для инвалидов. В рамках исполнения законодательных требований по соблюдению установленной квоты для приема на работу инвалидов, организация после определения размера квоты издает 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 населения. 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.

Заполнение квоты, не создавая рабочих мест в организации. В некоторых субъектах Российской Федерации, например, в Мурманской, Тюменской, Иркутской, Белгородской, Орловской областях и других регионах разработаны и действуют региональные законы и 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 несколькими организациями создается полноценный цех или участок, оборудованный под нужды работников-инвалидов. При этом сотрудничество нескольких организаций снижает финансовую нагрузку на бюджет каждого конкретного работодателя.

- Финансирование создания рабочего места. Региональное законодательство 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.

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.

Необходимые требования санитарно-эпидемиологической безопасности и сохранения здоровья на рабочем месте инвалидов с учетом степени риска причинения вреда устанавливаются 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 № 30 от 18.05.2009. Показанными условиями труда для трудоустройства инвалидов являются (п. 4.2 Санитарных правил):

- 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 (микрорганизмы, 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).

Особенности трудового договора работодателя с инвалидом.

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 (статья 64 Трудового кодекса Российской Федерации).

Заключение трудового договора между работодателем и инвалидом осуществляется на общих основаниях. 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 (статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

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.

Работодатель не имеет право запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции (статья 88 Трудового кодекса Российской Федерации). 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) претендент обязан пройти предварительное медицинское обследование и предоставить документ о состоянии здоровья (статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации).

При приеме на работу работник имеет право предъявить документы, подтверждающие его статус инвалида (справка МСЭ и ИПРА). 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).

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 (статья 25 Закона «О занятости населения»).

В соответствии с ч. 1 статьи 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, с 1 января 2019 года «Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалида в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов либо неосуществление в установленном порядке компенсационных выплат в фонд содействия трудоустройству инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей, на юридических лиц – в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей». 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 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 (статья 5.42 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации).

Трудовой договор с инвалидом несмотря на то, что строится на общих основаниях, принятых для всех остальных категорий граждан, имеет свои особенности. Работодатель, принимающий на работу инвалида, обязан в трудовом договоре прописать все аспекты сотрудничества. В противном случае такой договор будет считаться незаконным и недействительным, за что работодатель понесет соответствующее наказание.

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

Трудовой договор, подписанный работником и работодателем, является основным документом, регулирующим отношения указанных лиц во всех вопросах, касающихся трудовой деятельности, содержит:

- Предмет трудового договора, указываются: должность, на которую принят инвалид; место нахождения рабочего места; длительность испытательного срока, 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 обязан это сделать.

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

- Сверхурочная работа, при необходимости в договоре это нужно указать. Инвалид может работать сверхурочно, если он предоставил письменное согласие и сверхурочные часы не противопоказаны ему по состоянию здоровья. Кроме того, инвалида нужно под роспись ознакомить с возможностью отказа от такой работы.

- Работа в выходные и праздничные дни, также нужно включить в договор, если такая работа предусматривается должностью, на которую принимается инвалид. Условия привлечения к подобной деятельности аналогичны условиям, описанные для сверхурочной работы.

- Оплачиваемый отпуск 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.

- Неоплачиваемый отпуск, в течение года инвалид может воспользоваться отпуском без оплаты до 60 календарных дней в любое нужное 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 создается с необходимым оборудованием и технической оснащенностью, в зависимости от характера труда, группы и причины инвалидности работника. 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.

Особенности трудового договора 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 у себя в организации. 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. 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 направляется оригиналы для подписания. Один подписанный экземпляр направляется работодателю посредством почтовой связи.

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.

Доступность рабочих мест для инвалидов определяется Федеральным законом от 30.12.2009 № 384-ФЗ (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-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», утверждённым приказом Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 14.11.2016 № 798/пр. в ред. от 10.02.2017 года.

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.

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 (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) (далее – Положение № 875).

В целях защиты трудовых прав инвалидов Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.04.2018 года № 530 внесены изменения в Положение №875 в подпункт «б» части 10 - Основанием для проведения внеплановой проверки является:

а) истечение срока исполнения работодателем выданного государственными инспекторами труда предписания об устранении выявленного нарушения обязательных требований;

б) поступление в федеральную инспекцию труда:

- обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти (должностных лиц федеральной инспекции труда и других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор), органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах нарушений работодателями обязательных

требований, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников, а также приведших к невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством;

- обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформления трудового договора или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем;

- обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав;

- запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) наличие приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) Федеральной службы по труду и занятости или государственной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям.

Субсидирование работодателей на создание специальных рабочих мест для инвалидов. Существует ряд государственных и региональных программ по реализации дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленные на снижение напряженности на рынке труда.

Например, Постановлением Правительства Республики Мордовия от 31 августа 2017 года № 501 Государственная программа дополнена подпрограммой «Организация сопровождения инвалидов, в том числе молодого возраста, при трудоустройстве» (далее - подпрограмма), которая предусматривает компенсацию затрат работодателям на заработную плату трудоустроенных инвалидов молодого возраста (от 18 до 44 лет) и выплаты за наставничество в процессе их адаптации на рабочем месте в размере $\frac{1}{2}$ установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда, увеличенного на страховые взносы в государственные внебюджетные

фонды, в месяц, а также оказание финансовой поддержки молодым инвалидам при трудоустройстве. Период участия в реализации мер по сопровождению инвалидов молодого возраста составляет не более 3 месяцев.

Постановлением Правительства Республики Мордовия от 7 марта 2018 года № 115 Государственная программа дополнена мероприятием по сохранению и созданию рабочих мест на предприятиях, использующих труд инвалидов, а также Постановлением Правительства Республики Мордовия от 21 марта 2018 года № 155 утвержден Порядок предоставления субсидии юридическим лицам, использующим труд инвалидов, на сохранение и создание рабочих мест. Субсидия предоставляется юридическим лицам с численностью работающих инвалидов 50 и более процентов от общей численности работников на возмещение фактически произведенных затрат на заработную плату инвалидам (с учетом страховых взносов в государственные внебюджетные фонды). На реализацию данного мероприятия из республиканского бюджета Республики Мордовия были выделены денежные средства в размере 5600,0 тыс. рублей.

Принять участие в государственных и региональных программах могут организации, которые соответствует требованиям и готовы принять на работу сотрудников-инвалидов, обратившись территориальный центр занятости населения. 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.

Специфика дооборудования рабочего места для инвалидов. Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности представляют собой совокупность требований технического и технологического характера к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, направленных на создание им условий для выполнения трудовой функции. Требования устанавливаются к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, за исключением оснащения (оборудования)

рабочих мест для трудоустройства инвалидов, характер труда которых либо нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности не приводят к необходимости оснащения (оборудования) специальных рабочих мест. 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.

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, и включает в себя следующие этапы:

а) анализ потребностей инвалида (группы инвалидов) в оснащении (оборудовании) специального рабочего места на основе сведений, содержащихся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, программе реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, в соответствии с характером труда инвалида, его трудовыми функциями, технологическими, психологическими и метеорологическими особенностями выполнения трудовых функций на специальном рабочем месте;

б) формирование перечня мероприятий, направленных на оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, включая разработку перечня основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых обеспечивает реализацию инвалидом его трудовых функций;

в) реализация перечня мероприятий, направленных на оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, включая приобретение, монтаж и настройку основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых обеспечивает реализацию инвалидом его трудовых функций.

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

В соответствии с приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н (далее - Приказ 685н) оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов осуществляется работодателем индивидуально для конкретного инвалида, а также для группы

инвалидов, имеющих одностипные 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, и не включают в себя требований по обеспечению безопасных условий и охраны труда, требований доступности зданий и сооружений для инвалидов, а также требований санитарных норм и правил, которые устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по зрению - слабовидящих с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают (пункт 4 Приказа 685н):

- 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;

- 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 (пункт 5 Приказа 685н):

- 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;

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

- 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;

- 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 (пункт 6 Приказа 685н).

Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по слуху - глухих с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают (пункт 7 Приказа 685н):

- 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;

- 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 (пункт 8 Приказа 685н):

- 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;

- 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 (пункт 9 Приказа 685н):

- 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;

- 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 (пункт 10 Приказа 685н):

- 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;

- 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.

Организация наставничества при трудоустройстве инвалида.

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 - 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.);
- социальная адаптация - работник должен осознать нормы поведения и общения, существующие в данном коллективе, приобщиться к системе взаимоотношений с коллегами;
- организационная адаптация - выяснить организационные моменты, например, где находится столовая, туалет, как оформить пропуск;
- техническая (технологическая) адаптация - освоить набор техники и программного обеспечения, используемый в организации;
- профессиональная адаптация – инвалиду необходимо овладеть профессиональными аспектами работы: технологии и техники, используемые в организации, стандарты работы, документация, нормы, нормативы, технические требования; перспективы профессионального и карьерного роста, возможности обучения, повышения квалификации;
- психофизиологическая адаптация - психофизиологическая адаптация инвалидов включает приспособление к определенному (часто отличному от привычного) режиму труда и отдыха.

Обучение инвалида на рабочем месте. 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 (п. 5.2.5 ГОСТ Р 53873-2010 «Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов»).

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.

Налоговые льготы для работодателей, трудоустраивающих инвалидов. Не подлежат налогообложению (освобождаются от налогообложения) на территории Российской Федерации 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 (абзац 2 подпункта 3 статьи 149 Налогового кодекса Российской Федерации) (далее - НК РФ):

- 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;

- лечебно-производственными (трудовыми) мастерскими (отделениями) медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь, наркологическую помощь и

противотуберкулезную помощь, стационарных организаций социального обслуживания, предназначенных для лиц, страдающих психическими расстройствами, а также лечебно-производственными (трудовыми) мастерскими лечебных исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы;

- 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;

Прочие расходы, связанные с производством и (или) реализацией (статья 264 НК РФ).

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 (подпункт 38 статья 264 НК РФ). 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.

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. Расходы налогоплательщиков-организаций, уставный (складочный) капитал которых состоит полностью из вклада религиозных организаций, в виде сумм прибыли, полученной от реализации религиозной литературы и предметов религиозного назначения, при условии перечисления этих сумм на осуществление уставной деятельности указанных религиозных организаций (подпункт 39 статья 264 НК РФ).

Расходы на формирование в порядке, установленном статьей 267.1 настоящего Кодекса, резервов предстоящих расходов в целях социальной защиты инвалидов, предусмотренных подпунктом 38 настоящего пункта, которые осуществлены налогоплательщиком - общественной организацией инвалидов, а также налогоплательщиком - организацией, использующей труд 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 (подпункт 39.2 статья 264 НК РФ).

Расходы на формирование в порядке, установленном статьей 267.2 настоящего Кодекса, резервов предстоящих расходов на научные исследования и (или) опытно-конструкторские разработки (подпункт 39.3 статья 264 НК РФ).

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.

- При нарушении требований в области охраны здоровья можно направить жалобу в территориальный орган Роспотребнадзора.

- 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.

ГЛАВА 3. ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ИНВАЛИДОВ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

3.1. Современный опыт трудового устройства инвалидов в субъектах Российской Федерации

В соответствии со статьей 20 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 18.07.2019) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

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

Порядок проведения специальных мероприятий, определяется органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

В соответствии с 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 региональном уровне. Рассмотрим региональные программы некоторых субъектов Российской Федерации.

Камчатский край. По данным Пенсионного фонда Российской Федерации по состоянию на 01.01.2018 года в Камчатском крае проживало 13575 граждан с инвалидностью, из них 5145 человек (или 37,9 % от общей численности) - это инвалиды трудоспособного возраста. Заняты трудовой деятельностью 1180 инвалида трудоспособного возраста (или 22,9% от численности инвалидов трудоспособного возраста).

В Камчатском крае лицам с инвалидностью предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности

на рынке труда, в рамках исполнения постановления Правительства Камчатского края от 16.12.2015 № 463-П «О Порядке проведения специальных мероприятий для предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости в Камчатском крае».

Одной из успешных форм работы органов службы занятости населения с инвалидами является оказание услуг в сфере занятости и консультационное сопровождение инвалидов по вопросам оказания содействия в трудоустройстве на базе Ресурсного центра для инвалидов и детей-инвалидов (далее - Ресурсный центр).

Ресурсный центр образован в сентябре 2018 на площадке ФКУ «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Камчатскому краю» Минтруда России (далее - МСЭ) в целях сокращения «маршрута инвалида» и получения полного объема услуг в формате «одного окна», в рамках которого инвалиды получают методическую помощь по вопросам пенсионного обеспечения, предоставления мер социальной поддержки, государственных услуг в области занятости населения, санаторно-курортного лечения и социального обслуживания.

Специалисты КГКУ «Центр занятости населения города Петропавловска-Камчатского», привлекаемые к работе Ресурсного центра, знакомят инвалидов, нуждающихся в трудоустройстве, с актуальным банком вакансий, проводят компьютерное тестирование, предоставляют государственную услугу по профессиональной ориентации, помогают инвалиду подобрать подходящую профессию (специальность) и зарегистрироваться (при необходимости) на портале государственных и муниципальных услуг, а также оказывают консультации по различным вопросам в сфере занятости населения и обучают навыкам составления резюме.

Данная форма взаимодействия позволяет специалистам органов службы занятости населения провести работу по информированию максимального количества инвалидов на стадии обращения их в МСЭ с целью освидетельствования (переосвидетельствования), которым только предстоит определиться с выбором нуждемости/ненуждемости в трудовой деятельности, в том числе при содействии службы занятости населения.

За период с сентября по декабрь 2018 года в сектор Центра занятости населения обратились 63 человека, имеющих инвалидность, из них: 19 инвалидов получили государственную услугу по профессиональной ориентации граждан; с 22 инвалидами проведен подбор вариантов трудоустройства, в том числе на квотируемые рабочие места; 37 инвалидам оказана помощь в регистрации в Единой системе идентификации и аутентификации (далее – ЕСИА) с выдачей пароля либо в оформлении заявки для регистрации учетной записи. В ходе проведенной работы 2 инвалида обратились в Центр занятости

населения в целях поиска подходящей работы, из них один человек признан безработным и для одного инвалида в настоящее время организуется прохождение профессионального обучения по профессии «повар».

Положительным примером работы с инвалидами является создание в органах службы занятости населения Камчатского края персонифицированного учета потребностей всех нуждающихся в трудоустройстве инвалидов.

В рамках межведомственного электронного взаимодействия с МСЭ в автоматизированном режиме через специальную базу данных «Витрина МСЭ» в центры занятости населения поступают выписки из индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида (далее - выписка из ИПРА) на всех инвалидов, имеющих показания к труду. На основе поступивших выписок из ИПРА специалисты краевых государственных казенных учреждений центров занятости населения формируют базу данных об инвалидах для проведения адресной работы, а именно, для каждого инвалида разрабатывается индивидуальный план работы по его трудоустройству, где обязательным мероприятием, реализуемым на начальном этапе, является его информирование о возможности трудоустройства при содействии службы занятости, в том числе на специально созданные рабочие места, об услугах службы занятости и возможности поиска работы посредством использования информационного портала «Общероссийская база вакансий «Работа в России». Цель данного этапа работы - выяснение наличия желания и возможности инвалида осуществлять трудовую деятельность.

Следует отметить, что адресная работа с данной категорией граждан осуществляется специалистами центров занятости населения, которые прошли повышение квалификации по данному направлению работы.

Далее, при обращении в органы службы занятости населения в целях поиска подходящей работы, каждому инвалиду предоставляется возможность получения полного спектра государственных услуг в рамках реализации мероприятий региональной государственной программы «Содействие занятости населения Камчатского края», утвержденной постановлением Правительства Камчатского края от 11.11.2013 № 490-П.

Так, в 2018 году поступило 219 выписок из ИПРА, имеющих показания к труду, все инвалиды, на которых поступили выписки из ИПРА, проинформированы о возможности трудоустройства. Обратились в службу занятости населения за содействием в поиске работы 19% от общей численности проинформированных инвалидов.

Следующим положительным примером работы с инвалидами является разработка и реализация программ индивидуального сопровождения инвалидов молодого возраста, предусматривающая:

- взаимодействие с инвалидами молодого возраста с целью уточнения пожеланий и готовности к реализации мер по трудоустройству, выявления барьеров, препятствующих трудоустройству, содействия в составлении резюме, направления к работодателям;

- сопровождение инвалидов молодого возраста с учетом нарушенных функций организма в процессе профессиональной ориентации, информирования о положении на рынке труда;

- сопровождение инвалидов молодого возраста, признанных безработными, в прохождении профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, социальной адаптации на рынке труда, оказания психологической поддержки;

- содействие самозанятости инвалидов молодого возраста, включая оказание единовременной финансовой помощи при открытии собственного дела;

- проведение необходимых консультаций с работодателями для подбора возможных предложений по трудоустройству инвалидов молодого возраста и организация взаимодействия инвалидов молодого возраста с представителями работодателей на собеседовании, в процессе трудоустройства.

В целях организации работы по сопровождению инвалидов молодого возраста, приказом Агентства по занятости населения и миграционной политике Камчатского края от 26.01.2017 № 24 утверждена форма программы индивидуального сопровождения инвалида молодого возраста, которая разрабатывается и реализуется для всех инвалидов молодого возраста, обратившихся в центры занятости населения за содействием в поиске подходящей работы. В 2018 году краевыми государственными казенными учреждениями центрами занятости населения разработаны и реализованы 100 программ сопровождения инвалидов молодого возраста с целью трудоустройства. Необходимо отметить, что с января 2019 года программа индивидуального сопровождения разрабатывается на всех инвалидов, нуждающихся содействии в трудоустройстве.

Следующее мероприятие, реализуемое в Камчатском крае в рамках Подпрограммы 8 «Сопровождение инвалидов молодого возраста при трудоустройстве в рамках мероприятий по содействию занятости населения» региональной государственной программы «Содействие занятости населения Камчатского края», утвержденной постановлением Правительства Камчатского края от 11.11.2013 № 490-П - содействие трудоустройству незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные)

для них рабочие места. Данное мероприятие носит адресный характер, рабочее место создается работодателем для трудоустройства конкретного инвалида с учетом рекомендаций индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида.

В соответствии с постановлением Правительства Камчатского края от 13.07.2016 № 268-П, в целях стимулирования к созданию рабочих мест для инвалидов из средств краевого бюджета работодателям предоставляются субсидии на частичное возмещение следующих затрат:

- на приобретение, монтаж и установку оборудования, необходимого для оборудования (оснащения) одного рабочего места для трудоустройства незанятого инвалида, в размере не более 72690,00 рублей;

- затраты, связанные с использованием труда инвалидов, в размере, не превышающем 10050,0 рублей, увеличенном на страховые взносы в государственные внебюджетные фонды;

- затраты, связанные с использованием труда наставников для инвалидов, трудоустроенных на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, в размере, не превышающем 5025,00 рублей, увеличенном на страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

На указанные цели в бюджете Камчатского края на 2018 год были предусмотрены ассигнования в объеме 966,349 тыс. рублей. В 2018 году работодателями оборудовано (оснащено) 9 рабочих места для трудоустройства незанятых инвалидов по специальностям (профессиям): «бухгалтер», «инженер по зданиям и сооружениям», «юрист», «помощник юриста», «санитарка(мойщица)», «подсобный рабочий», «учетчик» и «помощник кондитера».

Органами службы занятости населения работодателям предоставлены субсидии на возмещение затрат, связанных с приобретением, монтажом и установкой оборудования, необходимого для оборудования (оснащения) рабочих мест для инвалидов, а также частично возмещены затраты на оплату труда, трудоустроенных инвалидов, и за привлечение наставников, в объеме 836,94 тыс. рублей. Оборудование рабочих мест для инвалидов работодателями осуществлено с учетом профессии, характера выполняемых работ, степени инвалидности, характера функциональных нарушений и ограничения способности к трудовой деятельности, уровня специализации рабочего места.

В завершении стоит отметить, что, используя вышеперечисленные формы работы с инвалидами и мероприятия, направленные на повышение уровня занятости инвалидов, в Камчатском крае по итогам 2018 года достигнуты следующие результаты:

1) на 16,2 % увеличился уровень трудоустройства инвалидов, обратившихся в органы службы занятости населения за содействием в поиске подходящей работы, по сравнению с 2017 годом (в 2017 году – 49 %, в 2018 году – 65,2%);

2) увеличилась доля инвалидов - получателей государственных услуг в области содействия занятости в общей численности инвалидов, обратившихся в органы службы занятости населения:

- по профессиональной ориентации граждан – на 7,2 % (в 2017 году – 67,6%, в 2018 году – 74,8%);

- по психологической поддержке безработных граждан – на 7,9% (в 2017 году – 21,1%, в 2018 году – 29%);

- по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда - на 10,1% (в 2017 году – 20,1%, в 2018 году – 30,2%);

- по содействию самозанятости безработных граждан - на 5,5 % (в 2017 году – 4 %, в 2018 году – 9,5 %);

- по профессиональному обучению или повышению дополнительному профессиональному образованию безработных граждан - на 3,3 % (в 2017 году – 3,2%, в 2018 году – 6,5%).

Республика Мордовия. В целях обеспечения комплексного и системного подхода к организации работы по повышению уровня занятости инвалидов в республике реализуются мероприятия, направленные на повышение эффективности реализации мер по содействию трудоустройству инвалидов, обеспечение доступности профессионального образования, включая организацию сопровождения инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования, на 2017-2020 годы и по повышению уровня занятости инвалидов на 2017-2020 годы (утв. распоряжением Правительства Республики Мордовия от 15 декабря 2017 г. № 768-Р).

При администрациях в каждом муниципальном районе созданы межведомственные рабочие группы по содействию трудоустройству инвалидов, заседания проходят ежемесячно с приглашением работодателей, представителей медико-социальной экспертизы, центров занятости населения, учреждений образования.

Определен порядок взаимодействия и совместной работы органов службы занятости населения, образования и учреждений бюро медико-социальной экспертизы. Заключены соответствующие Соглашения, подписан регламент межведомственного взаимодействия по улучшению профессиональной ориентации, профессионального обучения и трудоустройства инвалидов.

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.

Налажено межведомственное электронное взаимодействие с ФКУ «ГБ МСЭ по Республике Мордовия» Минтруда России по предоставлению выписок из ИПРА инвалидов.

Сформирован персональный реестр нетрудоустроенных инвалидов, в том числе выпускников, являющихся инвалидами, и проводится работа по поиску подходящей для них работы. Осуществляется постоянный мониторинг потребности неработающих инвалидов трудоспособного возраста в трудоустройстве посредством проведения анкетирования, направления информационных писем о предоставлении услуг в сфере занятости населения, посещения на дому, опроса по телефону.

Постоянно проводится работа по информированию населения и работодателей о возможности участия в мероприятиях по содействию занятости инвалидов.

Ежемесячно формируется банк вакансий для трудоустройства инвалидов, который размещается на портале «Работа в России»,

ФКУ «ГБ МСЭ по Республике Мордовия», а также направляется в общественные организации инвалидов и образовательные организации всех уровней.

Проводятся мини-ярмарки вакансий для трудоустройства инвалидов с приглашением работодателей и представителей медико-социальной экспертизы.

Содействие занятости граждан с инвалидностью осуществляется центрами занятости населения Республики Мордовия в рамках мероприятий Государственной программы развития рынка труда и улучшения условий труда в Республике Мордовия утвержденной постановлением Правительства Республики Мордовия от 16 сентября 2013 года № 396 (с изменениями и дополнениями) (далее – Государственная программа), которые предусматривают:

- информирование о ситуации на рынке труда Республики Мордовия;

- психологическую поддержку безработных граждан;

- социальную адаптацию безработных граждан на рынке труда;

- содействие гражданам в поиске подходящей работы;

- организацию проведения оплачиваемых общественных и временных работ, в том числе на условиях оказания им материальной поддержки;

- организацию профессионального обучения и дополнительного профессионального образования инвалидов;

- организацию профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;

- содействие самозанятости безработных граждан и др.

Постановлением Правительства Республики Мордовия от 31 августа 2017 года № 501 Государственная программа дополнена подпрограммой «Организация сопровождения инвалидов, в том числе молодого возраста, при трудоустройстве» (далее - подпрограмма), которая предусматривает компенсацию затрат работодателям на заработную плату трудоустроенных инвалидов молодого возраста (от 18 до 44 лет) и выплаты за наставничество в процессе их адаптации на рабочем месте в размере $\frac{1}{2}$ установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда, увеличенного на страховые взносы в государственные внебюджетные фонды, в месяц, а также оказание финансовой поддержки молодым инвалидам при трудоустройстве. Период участия в реализации мер по сопровождению инвалидов молодого возраста составляет не более 3 месяцев.

В течение 2018 года в рамках подпрограммы оказано сопровождение 41 инвалиду молодого возраста при трудоустройстве, в том числе 12 инвалидов трудоустроено с организацией наставничества в процессе их адаптации на рабочем месте. Так, например, в 2018 году в рамках подпрограммы:

Гражданин Б., мужчина в возрасте 31 года, инвалид III группы с нарушением функций слуха, имеющий среднее общее образование был трудоустроен в ЗАО «Плайтерра» на постоянное рабочее место по профессии «укладчик шпона». В рамках реализации мероприятий по сопровождению инвалидов молодого возраста работодателю были компенсированы затраты на оплату труда инвалида, а гражданину Б. была оказана финансовая поддержка при трудоустройстве – ежемесячные денежные выплаты на период до 3 месяцев.

Гражданка Н., женщина в возрасте 37 лет, инвалид III группы с нарушением функций опорно-двигательной системы, имеющая высшее образование (специалитет, социолог) была трудоустроена в ООО «Эдем» на временное рабочее место по профессии «администратор». В целях адаптации инвалида на рабочем месте приказом руководителя за гражданкой Н. был закреплен наставник из числа работников организации. В дальнейшем, проявив себя грамотным, ответственным и исполнительным работником, гражданка Н. была переведена на постоянное место работы. В рамках реализации мероприятий по сопровождению инвалидов молодого возраста работодателю были компенсированы затраты на оплату труда инвалида и выплаты за наставничество, а гражданке Н. была оказана финансовая поддержка при

трудоустройстве - ежемесячные денежные выплаты на период до 3 месяцев.

Постановлением Правительства Республики Мордовия от 7 марта 2018 года № 115 Государственная программа дополнена мероприятием по сохранению и созданию рабочих мест на предприятиях, использующих труд инвалидов, а также Постановлением Правительства Республики Мордовия от 21 марта 2018 года № 155 утвержден Порядок предоставления субсидии юридическим лицам, использующим труд инвалидов, на сохранение и создание рабочих мест.

Мероприятие направлено на стабилизацию финансово-экономического положения предприятий, повышение уровня жизни инвалидов путем сохранения имеющихся и созданием дополнительных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Субсидия предоставляется юридическим лицам с численностью работающих инвалидов 50 и более процентов от общей численности работников на возмещение фактически произведенных затрат на заработную плату инвалидам (с учетом страховых взносов в государственные внебюджетные фонды). На реализацию данного мероприятия из республиканского бюджета Республики Мордовия были выделены денежные средства в размере 5600,0 тыс. рублей.

В 2018 году получателем субсидии являлось ООО «МП «Искра», где осуществляют трудовую деятельность инвалиды по зрению. На возмещение фактически произведенных затрат на заработную плату инвалидов предприятию перечислена субсидия в размере 3600,0 тыс. рублей.

Одним из механизмов, обязывающих работодателей создавать рабочие места для трудоустройства инвалидов является квотирование рабочих мест.

В целях реализации статьи 20 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» Законом Республики Мордовия от 7 февраля 2015 г. № 9-З «О квотировании рабочих мест для отдельных категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите» установлена квота для приема на работу инвалидов в размере 3% для работодателей, численность работников которых превышает 100 человек, и 2% – для работодателей, численность работников которых составляет от 35 до 100 человек, но не менее одного человека.

В 2018 году действие законодательства о квотировании рабочих мест для отдельных категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите, распространялось на 1019 организаций со среднесписочной численностью от 35 человек и выше, количество квотируемых рабочих мест для трудоустройства инвалидов составило 2885 единиц, в счет установленной квоты работали 2367 граждан из

числа инвалидов, что составило 82% от общего количества квотируемых рабочих мест для данной категории граждан.

Так, например, в 2018 году гражданин К., мужчина в возрасте 34 лет, инвалид III группы с нарушениями функций зрения, с высшим образованием был трудоустроен в организацию ОАО «Санаторий «Саранский» на квотируемое рабочее место для инвалида по профессии «специалист» в отдел эксплуатации оборудования, транспорта и хозяйственного обслуживания. В дальнейшем, зарекомендовав себя как высокопрофессиональный работник, был переведен на должность начальника отдела.

Контроль за предоставлением гарантий трудовой занятости инвалидов осуществляется в соответствии с Административным регламентом по исполнению 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.

На основании плана проведения проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в 2018 году проведено 18 проверок юридических лиц в части контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, по результатам которых в адрес 10 работодателей подготовлены предписания об устранении нарушений законодательства Российской Федерации в области содействия занятости населения, в отношении 6 должностных лиц и 6 юридических лиц составлены 12 протоколов об административных правонарушениях.

Красноярский край. Содействие занятости инвалидов в Красноярском крае регулируется государственной программой Красноярского края «Содействие занятости населения» принятой Постановлением Правительства Красноярского края от 30.09.2013 №502-п, а также региональной программой Красноярского края «Сопровождение инвалидов молодого возраста при трудоустройстве в рамках мероприятий по содействию занятости населения Красноярского края» утвержденной Постановлением Правительства Красноярского края от 28.02.2018 №75-п.

За 2018 год в службу занятости края за содействием в поиске подходящей работы обратился 4568 инвалидов, (что на 16,8 % меньше, чем за тот же период 2017 года).

Трудоустроено 4032 человек (что на 12,6 % меньше, чем за тот же период 2017 года), в том числе на квотируемые рабочие места при содействии службы занятости 271 человек (на 7,8% меньше, чем в 2017).

Инвалидам оказано более 14,4 тыс. услуг, в том числе:

- по профессиональной ориентации – 2882 инвалидам;
- по профессиональному обучению - 107 инвалидам;
- по психологической поддержке - 733 инвалидам;

- по социальной адаптации - 1779 инвалидам;
- по содействию самозанятости - 329 инвалидам.

В мероприятиях активной политики занятости в отчетном периоде приняли участие 1755 инвалидов, в том числе в оплачиваемых общественных работах - 241 инвалид.

23 безработным гражданам из числа инвалидов предоставлена единовременная финансовая помощь на открытие собственного дела в размере 77240 рублей. Основные виды деятельности, по которым инвалиды открыли собственное дело: предоставление бытовых услуг, оптовая и розничная торговля, животноводство, техническое обслуживание и ремонт транспортных средств, транспортные услуги.

2 безработных инвалида, стали победителями конкурсного отбора на получение гранта в размере 300,0 тыс. рублей.

В целях расширения возможности трудоустройства граждан с инвалидностью проведено 53 ярмарки вакансий для инвалидов с участием 374 работодателей, в которых приняли участие 902 инвалида (из них 452 безработных инвалидов). В ходе ярмарки инвалидам предложено 982 вакансии, оказаны консультационные услуги 802 инвалидам, выданы направления на трудоустройство 196 инвалидам, трудоустроено 60 инвалидов (в т.ч. 40 чел. на постоянную работу).

В рамках реализации мероприятий по трудоустройству инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места в 2018 году создано (оснащено) 37 рабочих мест. На созданные рабочие места трудоустроено 37 инвалидов, из них 28 чел. имеют 3 группу инвалидности, 7 чел. - 2 группу, 2 чел. - 1 группу, в т.ч. имеющие образование: высшее - 6 чел., среднее и начальное профессиональное - 13 чел., общее среднее образование - 7 чел., не имеющие общего среднего образования - 11 человек.

В соответствии с приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» для трудоустройства инвалидов на оборудованные (оснащенные) рабочие места работодателями приобреталось следующее оборудование: компьютерная техника, столы и стулья офисные, кресла ортопедические, шкафы для документов, системы видеонаблюдения, а также ассистивные устройства и технологии, оснащение специальным компьютерным оборудованием и оргтехникой с возможностью использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля).

Так, при создании рабочего места в ООО «КрасТЭМ» (г. Красноярск) для трудоустройства инвалида с нарушением функций зрения по профессии (специальности) «швея» приобретено

специализированное оборудование швейная машина, светильник с лупой.

При создании рабочего места в МУП «Дельфин» (г. Зеленогорск) для трудоустройства инвалида 3 группы с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, имеющей высшее образование трудоустроенной по профессии (специальности) «контрактный управляющий» приобретена специализированная компьютерная техника, ортопедическое кресло.

При создании рабочего места у ИП Галеева Н.Д. (Пировский район) для трудоустройства инвалида 3 группы с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, имеющей высшее образование трудоустроенной по профессии (специальности) «главный бухгалтер» приобретена компьютерная техника и программное обеспечение, а также ортопедическое кресло и рабочий стол.

При подборе для инвалидов сферы и вида деятельности служба занятости населения учитывает профессиональное образование, опыт работы, навыки и умения, которыми владеет инвалид, а также рекомендуемые виды труда в ИПРА.

Меры, направленные на содействие трудоустройству инвалидов, за 2018 г., позволили увеличить долю трудоустроенных инвалидов, обратившихся в службу занятости до 88,3 % (2017 г. – 84,0 %), а также расширить перечень профессий и специальностей, востребованных инвалидами.

Краснодарский край. По данным Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю в период с января по декабрь 2018 года работало 3,9 тыс. инвалидов. Доля работающих инвалидов трудоспособного возраста за 2018 год составила 31,4 % от общей численности инвалидов трудоспособного возраста в Краснодарском крае, что на 0,4 процентных пункта больше целевого показателя, установленного приказом Минтруда России № 747н на 2018 год – 31,0 %.

По данным Пенсионного фонда Российской Федерации по состоянию на 1 декабря 2018 года в Краснодарском крае проживает 130,7 тыс. инвалидов трудоспособного возраста. Численность работающих инвалидов на 1 декабря 2018 года составила 34,2 тыс. человек или 26,2 % от инвалидов в трудоспособном возрасте.

В 2018 году в центры занятости населения по вопросу трудоустройства обратилось 4927 инвалидов. При содействии центров занятости населения был трудоустроен 2581 инвалид, что на 448 человек больше, чем в 2017 году (2133 человека). В том числе трудоустроено на временные работы 449 человек, участвовало в общественных работах – 235 человек. Предоставлена единовременная финансовая помощь на открытие собственного дела 14 инвалидам в размере 117,6 тыс. рублей.

Прошел обучение 181 инвалид, услуги по социальной адаптации и психологической поддержке получил 3091 человек.

Решение вопросов трудоустройства инвалидов в Краснодарском крае закреплены в краевых законах принятых Законодательным Собранием Краснодарского края «Об органах труда и занятости населения Краснодарского края», от 28 июня 2007 года № 1258-КЗ (в ред. от 11 марта 2019 года), «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» от 8 февраля 2000 года № 231-КЗ (в ред. от 26 июля 2019 года), в Постановлении Главы администрации (Губернатор) Краснодарского края от 16 ноября 2015 года № 1036 (в ред. от 20 сентября 2019 года) «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Содействие занятости населения», в Решении Краснодарской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 27 декабря 2016 года № 5-4 «О Краснодарском краевой трехстороннем соглашении между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края» и администрацией Краснодарского края на 2017-2019 годы».

При губернаторе Краснодарского края действует Совет по делам инвалидов, на котором рассматриваются вопросы, касающиеся инвалидов.

С Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю действует соглашение и организован обмен сведениями об инвалидах трудоспособного возраста.

Для анализа занятости инвалидов в IV квартале 2018 года проведен выборочный мониторинг 11,1 тыс. инвалидов или 10,3 % от числа неработающих инвалидов трудоспособного возраста, проживающих в крае по данным отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю. Объем выборочной совокупности соответствует минимальному объему репрезентативной выборки (не менее 5 %), установленному приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 643 «О проведении мониторинга потребности незанятых инвалидов трудоспособного возраста в трудоустройстве, открытии собственного дела». По итогам мониторинга выявлено, что 3,3 тыс. человек или 29,7 % от численности опрошенных инвалидов, желают осуществлять трудовую деятельность, все эти граждане проинформированы о возможности трудоустройства с помощью службы занятости населения.

В соответствии с Приказом Минтруда России от 16.11.2015 года №872н «Об утверждении Порядка, формы и сроков обмена сведениями между органами службы занятости и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы» с органами медико-социальной экспертизы организован персонализированный учет инвалидов,

нуждающихся в работе, и их информирование о возможности обращения в центры занятости за содействием в трудоустройстве. В регистры получателей государственных услуг центров занятости населения через автоматизированную информационную систему федерального бюро медико-социальной экспертизы поступили сведения о 34,1 тыс. индивидуальных программ реабилитации или абилитации инвалидов, нуждающихся в трудоустройстве. При поступлении выписки из ИПРА инвалида и при наличии согласия инвалида на обращение к нему органов службы занятости, специалисты осуществляют анализ профессиональных и медико-социальных факторов выписки, подбор перечня вакантных рабочих мест, по телефону или письмом приглашают инвалида в центр занятости населения для оказания государственных услуг в области содействия занятости населения. Из приглашенных 18564 инвалидов обратились в службу занятости населения 1162 человека, остальные проигнорировали возможность поиска работы через службу занятости.

В целях выполнения поручений Правительства Российской Федерации «Об утверждении плана мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2017-2020 годы (в ред. от 14 августа 2019 года во всех муниципальных образованиях Краснодарского края в 2018 году были утверждены и реализованы мероприятия, направленные на проведение индивидуальной работы с инвалидами, на их консультирование по вопросам трудоустройства и разъяснение прав трудового законодательства, по оказанию адресной помощи в трудоустройстве, в том числе на временные работы, а также профессиональном обучении, открытии собственного дела.

Совместно с органами местного самоуправления, с общественными организациями инвалидов и работодателями организуются групповые мероприятия в городских и сельских поселениях, в том числе с участием мобильных центров занятости населения, направленные на широкое информирование инвалидов о возможности трудоустройства. Ежеквартально центрами занятости населения формируются графики проведения групповых мероприятий, которые размещаются на Интерактивном портале.

В 2018 году в групповых мероприятиях приняли участие и проинформированы об услугах службы занятости 16,6 тыс. инвалидов, в том числе приняли участие в ярмарках вакансий 7,3 тыс. инвалидов, изъявили желание осуществлять поиск работы и зарегистрировались в центрах занятости населения 4,3 тыс. инвалидов, из которых трудоустроено порядка 2 тыс. человек, отказались от услуг службы занятости 3,8 тыс. человек.

Проведено 806 совещаний, круглых столов, семинаров с участием более 14 тыс. работодателей, которые проинформированы о соблюдении

обязательных требований законодательства в отношении инвалидов, о рассмотрении вопроса по созданию (выделению) большего числа рабочих мест для инвалидов.

В крае реализуется региональная программа «Сопровождение инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве» на 2018-2021 годы.

В перечне мероприятий подпрограммы «Реализация политики содействия занятости населения» государственной программы Краснодарского края «Содействие занятости населения», утвержденной постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 16 ноября 2015 года № 1036, реализуется отдельный раздел «Содействие занятости инвалидов». В раздел включены мероприятия по проведению опроса (анкетирования) инвалидов для определения потребности в трудоустройстве, профессиональном обучении и открытии собственного дела, формированию краевого банка вакансий для инвалидов, в том числе на котируемые рабочие места, предоставлению государственных услуг инвалидам в сфере занятости, включая мероприятия по сопровождаемому содействию занятости инвалидов молодого возраста, предоставлению из краевого бюджета субсидий работодателям на возмещение затрат на за-работную плату инвалидов молодого возраста (от 18 до 44 лет) из числа выпускников высшего и среднего профессионального образования.

В отчетном году министерством реализованы 2 мероприятия по предоставлению субсидий работодателям:

- на возмещение затрат на заработную плату инвалидов молодого возраста (от 18 до 44 лет) из числа выпускников среднего профессионального и высшего образования, направленное на содействие трудоустройству инвалидов и сохранение рабочих мест. Приняли участие в мероприятии 41 работодатель, сумма возмещения затрат составила 571,8 тыс. рублей;

- на финансовое обеспечение затрат в части заработной платы инвалидов промышленным предприятиям, созданным общественными объединениями инвалидов (сохранено 139 рабочих мест, общая сумма 7840,3 тыс. рублей в рамках государственной программы «Развитие промышленности Краснодарского края и повышение ее конкурентоспособности»).

В декабре 2018 года во всех муниципальных образованиях края проведены мероприятия, посвященные Международному дню инвалида.

В каждом городе и районе центрами занятости населения совместно с администрациями городских и сельских поселений организованы ярмарки вакансий, семинары-совещания, консультации по вопросам трудового законодательства, дни открытых дверей, круглые

столы, клубы ищущих работу для граждан с инвалидностью, проходило награждение работодателей наиболее активно принимающих на работу инвалидов.

В мероприятиях приняли участие 15 тыс. граждан с инвалидностью, представители 3 тыс. работодателей различных форм собственности, а также органов медико-социальной экспертизы, общественных организаций инвалидов. Услуги по профессиональной ориентации, психологической поддержке в целях трудоустройства, профессионального обучения получили 558 инвалидов, по социальной адаптации на рынке труда с целью получения навыков активного поиска работы и повышения мотивации к труду - 343 человека.

С учетом проделанной работы по итогам 2018 года отмечается рост доли трудоустроенных инвалидов через центры занятости населения по сравнению с 2017 годом с 41,7 % до 52,4 % от числа обратившихся за содействием в поиске работы.

Анализ работы показал, что в результате взаимодействия центров занятости населения с главами сельских поселений и городских округов, председателями общественных организаций инвалидов, органами медико-социальной экспертизы, проведения информационной кампании в муниципальных образованиях края, отдаленных поселениях с выездом мобильных центров занятости и индивидуальной работы с каждым инвалидом, обратившимся в службу занятости в целях поиска подходящей работы, произошло увеличение численности трудоустроенных инвалидов.

Специалистами ГКУ КК ЦЗН Тихорецкого района осуществляется совместный прием инвалидов с представителем органа медико-социальной экспертизы (врачом-реабилитологом) с целью улучшения качества подбора подходящей работы предоставления услуг в сфере занятости населения. В результате обеспечивается выдача направлений на более подходящие вакансии, так как в ИПРА не указаны доступные и противопоказанные виды труда, что затрудняет подбор наиболее подходящей вакансии. Достигнута договоренность с председателем районной клинико-экспертной комиссии о предварительном посещении инвалидом специалиста, дающего рекомендации о трудоустройстве по выданному службой занятости населения направлению на работу.

Проводится информационная кампания о лучших практиках работодателей, создающих рабочие места и принимающих на работу инвалидов, а также о положительных примерах трудовой занятости инвалидов, способствующих формированию толерантного отношения к труду инвалидов в обществе.

Так, в 2018 году по ходатайству центра занятости населения Щербиновского района награждены почетными грамотами и

благодарностями 4 работодателя, с размещением информации в газете «Щербиновский курьер».

Каневским центром занятости населения был организован, ставший ежегодным, пресс-тур «Обеспечиваем занятость инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы по программам активной политики занятости населения» для местных СМИ с целью активизации информационно – разъяснительной работы с работодателями и привлечения руководителей предприятий и организаций района к решению проблемы трудоустройства инвалидов. Журналисты районных СМИ сделали обзор всех направлений работы с инвалидами, побывали на предприятиях, где успешно трудятся граждане с инвалидностью (МБУ ЦКСОМ «Победа», МБОУ СОШ № 15, ОАО «Жилищно-коммунальные услуги»).

Центром занятости населения города Геленджик совместно с администрацией муниципального образования город-курорт Геленджик размещено 7 статей на Интерактивном портале, 8 статей в социальных сетях, 2 статьи в Геленджикской городской газете «Прибой», 2 телевизионных сюжета в новостных выпусках на телеканале «СТС-Геленджик», издано 100 информационных буклетов «В помощь гражданам с инвалидностью».

В центре занятости населения Успенского района более 6 месяцев инвалид 1 группы с заболеванием эндокринной системы испытывала трудности в поиске подходящей работы. После посещения ярмарки вакансий для инвалидов успешно трудоустроена с частичной занятостью педагогом дополнительного образования в ГКУ СОКК «Успенский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», где работает по настоящее время.

Выпускник-инвалид 2 группы с квалификацией «техник по техническому обслуживанию и ремонту автомобильного транспорта» обратился в центр занятости населения Кавказского района после окончания ГБП ОУ КК «Брюховецкий аграрный колледж». По направлению службы занятости был трудоустроен контролером технического состояния автотранспортных средств в непубличное акционерное общество «Автоколонна № 1493». Работодателю предоставлена субсидия по возмещению затрат на заработную плату в размере 23,5 тыс. рублей.

Оказавшись в тяжелой жизненной ситуации в возрасте 27 лет, инвалид 2 группы обратился в центр занятости населения Усть-Лабинского района за помощью в поиске работы. В связи с отсутствием подходящих вариантов работы гражданина заинтересовала программа самозанятости. Подготовив и успешно защитив бизнес-план по открытию «Detaling Center», направленного на реализацию комплекса высокотехнологичных операций по тщательному и полному уходу за

автомобилем, получил единовременную финансовую помощь при государственной регистрации предпринимательства в размере 117,6 тыс. рублей и финансовую помощь на подготовку документов в размере 0,8 тыс. рублей.

Самарская область. Содействие трудоустройству инвалидов, без которого невозможна их полноценная профессиональная реабилитация, всегда было одним из приоритетных направлений работы службы занятости Самарской области, регулируется государственной программой Самарской области «Содействие занятости населения Самарской области на 2014-2020 годы» принятой Постановлением Правительства Самарской области от 27 ноября 2013 года N 672.

В вопросах содействия занятости лиц с инвалидностью Министерство труда на протяжении многих лет тесно и плодотворно сотрудничает с Самарской городской общественной организацией инвалидов-колясочников «Ассоциация Десница», которая является стабильным и ответственным социальным партнером службы занятости. В рамках своей деятельности организация осуществляет: информирование, консультирование и содействие в трудоустройстве граждан с инвалидностью; содействие в создании доступной среды жизнедеятельности, формировании активной гражданской позиции; проведение занятий и тренингов по философии независимой жизни и инклюзивной культуре; участие в подготовке нормативных правовых актов, касающихся проблем людей с инвалидностью; способствует преодолению в обществе стереотипов по отношению к людям с инвалидностью.

Так, за период с 01.01.2018 по 01.01.2019 данной организацией были трудоустроены 6 инвалидов, из них 2 человека работают в организации более 6 месяцев.

АО «Ракетно-космический центр «Прогресс» принимало участие в программе ГКУ СО ЦНЗ города Самара по созданию специализированных рабочих мест для трудоустройства граждан с инвалидностью (II и III группы инвалидности). Установленная квота для предприятия (2%) выполняется, о чем ежемесячно в установленные сроки, во исполнение Закона Самарской области от 26.12.2013 г. № 125-ГД, подаются сведения в ГКУ Самарской области «Центр занятости населения г.о. Самара».

Рабочие места работников, имеющих группу инвалидности в случае необходимости, технически оснащаются (для глухонемых и слабослышащих работников устанавливаются дополнительные световые сигналы).

Для работников «Прогресс», имеющих группу инвалидности, создаются и выполняются условия труда, в соответствии с представляемыми ими индивидуальными программами реабилитации и

абилитации. Установлена продолжительность рабочей недели для работников, имеющих I или II группы инвалидности - не более 35 часов в неделю, для работников III группы инвалидности - не более 40 часов. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только при условии, если это не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, с личного согласия. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, имеющим группу инвалидности, составляет не менее 30 календарных дней.

В целях организации беспрепятственного доступа к зданиям и сооружениям, в рамках проводимых реконструкций зданий предприятия, установлены дополнительные поручни, уложены противоскользящие напольные покрытия. На предзаводской территории выделены парковочные места для инвалидов.

Амурская область. Реализуется «Программа по сопровождению инвалидов молодого возраста при трудоустройстве, в том числе при получении ими профессионального образования, в Амурской области на 2017 - 2020 годы» утвержденная постановлением Правительства Амурской области от 08.09.2017 № 428 (далее – Программа). Основные задачи Программы:

- организация превентивных мероприятий в период получения инвалидами молодого возраста профессионального образования по последующему их трудоустройству;

- создание условий для адаптации инвалидов молодого возраста на рынке труда;

- содействие трудовой занятости незанятых инвалидов молодого возраста.

В 2018 году в органы службы занятости населения за содействием в поиске подходящей работы обратился 1101 гражданин, имеющий ограниченные физические возможности, из них 65,5% имеют третью группу инвалидности.

При содействии органов службы занятости трудоустроено 315 инвалидов (28,6% от численности обратившихся граждан данной категории), в том числе 125 инвалидов трудоустроены при содействии специалистов центра занятости населения города Благовещенска. Наибольшая доля трудоустроенных инвалидов в численности инвалидов, обратившихся в целях поиска подходящей работы, отмечена при содействии специалистов центров занятости населения Селемджинского, Магдагачинского районов и города Тынды.

Численность инвалидов, состоящих на учете в органах службы занятости на 01.01.2019, составила 547 человек.

Белгородская область. Реализация мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов, их социализации и созданию в обществе

толерантного отношения к гражданам с инвалидностью в регионе осуществляется в рамках проектной деятельности.

В настоящее время в Белгородской области реализуются проекты, направленные на решение вопросов занятости инвалидов. В целях увеличения доли работающих инвалидов трудоспособного возраста реализуется проект «Расширяя возможности (интеграция в рынок труда Белгородской области инвалидов)», предусматривающий внедрение механизма межведомственного взаимодействия и консолидацию усилий участников рынка труда при активной поддержке органов исполнительной власти и местного самоуправления. Цель данного проекта - увеличить количество трудоустроенных инвалидов. 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 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 допускается 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 реализуется 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, особое внимание уделяется развитию самозанятости среди безработных граждан с инвалидностью.

Управлением по труду и занятости населения Белгородской области реализован проект «Свое дело» (повышение конкурентоспособности инвалидов, преимущественно молодого возраста, в развитии малого бизнеса). Результатом данного проекта открытие на конкурсной основе 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 соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 г. № 181 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», закона Российской Федерации от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Закона Белгородской области от 25.11.2008 г. №244 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Белгородской области» в Белгородском филиале ПАО «Ростелеком» для трудоустройства инвалидов выделено 27 рабочих места, в том числе 19

инвалидов работают на предприятии и 8 рабочих мест оформлены до договору с ООО «Учебно-производственное предприятие «Белгородское» об аренде рабочих мест для инвалидов.

Новосибирская область. Государственная программа Новосибирской области «Содействие занятости населения в 2014-2020 годах» утверждена постановлением Правительства Новосибирской области от 23.04.2013 № 177-п. В течение 2018 года центрами занятости проведены 302 информационно-консультационных мероприятия для инвалидов, в том числе инвалидов молодого возраста, о возможности трудоустройства при содействии центров занятости, в которых приняли участие 3 тысячи граждан с инвалидностью; 200 мероприятий по информированию выпускников образовательных организаций Новосибирской области из числа инвалидов молодого возраста о состоянии рынка труда Новосибирской области, наличии вакантных рабочих мест, комплексе государственных услуг в области содействия занятости инвалидов. Изготовлена 31 тысяча буклетов различной тематики для инвалидов и работодателей по вопросам организации трудовой занятости инвалидов, в том числе инвалидов молодого возраста, организована работа 41 консультативного пункта для инвалидов. Проведены 70 мероприятий по профессиональной ориентации для 274 инвалидов молодого возраста – студентов образовательных организаций Новосибирской области и 70 профориентационных мероприятий для 320 детей-инвалидов, обучающихся в общеобразовательных организациях. Проведены 57 тренингов по социальной адаптации и оказанию психологической помощи для инвалидов, в том числе инвалидов молодого возраста, в которых приняли участие 528 граждан с инвалидностью; 86 дополнительных специализированных мероприятий по трудоустройству инвалидов, в том числе инвалидов молодого возраста, 73 инвалида, включая инвалидов молодого возраста, были направлены на профессиональное обучение.

В рамках работы «Клуба работодателей» и «Клуба кадровиков» 3-м тысячам работодателей оказана методическая помощь, в том числе по осуществлению мер по сопровождению инвалидов при трудоустройстве.

В 2018 году за содействием в поиске подходящей работы в центры занятости обратился 5041 инвалид, из них 2377 инвалидов молодого возраста. При содействии центров занятости трудоустроены 3429 инвалидов, в том числе 1598 инвалидов молодого возраста, 2362 инвалида трудоустроены на рабочие места в пределах установленной квоты.

С организациями, прошедшими отбор, заключены соглашения на организацию сопровождения при трудоустройстве 185 инвалидов, в том числе инвалидов молодого возраста, и на организацию социальной

занятости 109 инвалидов трудоспособного возраста со 2-ой и 3-й степенью ограничения способности к трудовой деятельности. Фактические значения показателей по данным мероприятиям ниже запланированных значений, в связи с поздним сроком утверждения Порядка предоставления субсидий юридическим лицам (за исключением субсидий государственным (муниципальным) учреждениям), индивидуальным предпринимателям - производителям товаров, работ, услуг на сопровождение инвалидов, в том числе инвалидов молодого возраста, при трудоустройстве в рамках реализации государственной программы Новосибирской области «Содействие занятости населения в 2014 - 2020 годах» (постановление Правительства Новосибирской области от 04.12.2018 № 500-п).

С 2018 года появилась подпрограмма «Сопровождение при трудоустройстве лиц с инвалидностью в том числе молодого возраста», которая предусматривает комплекса мер по содействию в трудоустройстве инвалидов. В результате работы данной подпрограммы было реализовано несколько направлений. Мероприятия по сопровождению инвалидов при трудоустройстве, включали в себя информирование, консультирование сопровождение до Центра занятости, поиск вакансий и, как итог, трудоустройство в различные организации.

За период с 01 января 2018 по 01 января 2019 услуги по сопровождению получили 5 человек. В результате проделанной работы трудоустроенных нет.

Еще один способ трудовой занятости, предусмотренный Программой, является самозанятость инвалидов или социальная занятость инвалидов. В нескольких общественных объединениях инвалидов были созданы мастерские, где у людей появилась возможность заниматься изготовлением различных изделий, предназначенных на реализацию.

На сегодняшний день в керамической студии, созданной при МОИ «Ассоциация Интеграция», трудоустроено 17 человек 1-ой и 2-ой групп инвалидности по зрению в возрасте до 60-ти лет. Люди совершенствуют навыки в изготовлении керамических изделий, в декоративно-прикладном искусстве (вязание и бисероплетение). Занятые в данном виде деятельности не имеют специального образования, что не мешает им получать стабильный доход.

Следующее мероприятие, направленное на поддержку предприятий, где трудоустроено более 50% инвалидов, предусматривает получение субсидий для выплаты заработной платы инвалидам до размера МРОТ. ООО «Новосибирское производственное предприятие «Полимерлайн», учрежденное Всероссийским обществом слепых, стало получателем данной субсидии, рассчитанной на 38 работников из числа

инвалидов. На предприятии трудятся рабочие, выполняющие различные операции и не имеющие специального образования. Возрастной состав инвалидов от 40 до 70 лет.

За отчетный период в Новосибирской областной организации ОООИ ВОС был трудоустроен 1 человек 2-ой группы инвалидности по зрению. Это стало возможным после увольнения одного из сотрудников.

Запланированный на 2018 год пилотный проект по сопровождению трудоустройства инвалидов, в том числе инвалидов молодого возраста, с ментальными расстройствами был разработан Ассоциацией помощи людям с расстройствами аутистического спектра и другими нарушениями психологического развития «Спектр» по заказу министерства в соответствии с условиями контракта от 12.11.2018. В связи с наличием замечаний пилотный проект был возвращен разработчику на доработку.

Ростовская область. Правительством Ростовской области принято Постановление «Об утверждении программы «Сопровождение инвалидов молодого возраста при трудоустройстве» от 16.05.2018 года №310. Гражданам с инвалидностью предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда. Совместная работа с общественными организациями инвалидов, органами медико-социальной экспертизы, специализированными учебными заведениями позволяют оказывать помощь в трудоустройстве и решать вопросы социальной адаптации инвалидов. Специалисты службы занятости населения с использованием возможностей мобильных офисов центров занятости населения оказывают комплекс профориентационных услуг учащимся специализированных школ-интернатов, детских домов и реабилитационных центров.

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. Порядок квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов на территории Ростовской области определяется в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 07.03.2006 № 461-ЗС «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Ростовской области». Осуществляется резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов, в соответствии с порядком определенным постановлением управления государственной службы занятости населения Ростовской области от 12.12.2017 № 10 «О порядке резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов».

Создаются условия для развития предпринимательской деятельности инвалидов, в том числе посредством предоставления

единовременной финансовой помощи безработным гражданам с инвалидностью при оказании содействия самозанятости граждан с инвалидностью, в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 27.01.2012 № 78 «О порядке, условиях предоставления и размерах единовременной финансовой помощи безработным гражданам». Организуется профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

В 2018 году в службу занятости населения обратилось 8514 инвалидов, из них 2978 человек признаны в установленном порядке безработными, 6789 человек трудоустроены. В целях расширения возможности трудоустройства и повышения конкурентоспособности на рынке труда организовано профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование для 366 безработных инвалидов по востребованным на рынке труда профессиям (специальностям, программам): повар, столяр, водитель погрузчика, охранник, кладовщик, водитель транспортных средств, контролер-кассир, стропальщик, продавец, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, делопроизводитель, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, «Информационные технологии в деятельности специалиста с изучением программы 1С: Предприятие», «Складское хозяйство+1С: Торговля и склад», «Бухгалтерский учет», «Социальная работа» и другие. После завершения обучения 331 инвалид (91,4% от числа завершивших обучение) трудоустроился. Инвалидам предоставлены 5843 государственные услуги по организации профессиональной ориентации, 1671 - по психологической поддержке, 1688 – по социальной адаптации на рынке труда. На базе мобильных офисов центров занятости населения проведена профориентационная работа с 442 воспитанниками отдельных общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, включая детей-инвалидов.

Калининградская область. Благодаря реализации персонифицированного учета потребностей инвалидов Центр занятости населения Калининградской области в режиме онлайн получает ИПРА инвалида в электронном виде и сразу определяет для каждого человека перечень рекомендованных услуг: по профессиональной ориентации, психологической поддержке, подбору вакансий, в том числе по трудоустройству.

В рамках региональной государственной программы «Социальная поддержка населения» принятой Постановлением Правительства Калининградской области 18 ноября 2013 года N 848 (с изм. от 29 апреля 2019 года) 40 граждан с инвалидностью прошли профобучение по

востребованным на рынке труда профессиям, три инвалида открыли собственное дело.

Кроме того, за счет средств, выделенных из областного бюджета, в 2018 году работодателям оказано содействие в создании 20 рабочих мест для инвалидов. Для данной категории граждан в 2018 году проведена 21 специализированная ярмарка вакансий при участии всех профильных общественных организаций.

В результате заблаговременных информационных встреч с предстоящими выпускниками высших учебных заведений в 2018 году трудоустройство выпускников с инвалидностью составило 100%.

С 1 января 2019 года на основании статьи 13.1. Сопровождение при содействии занятости инвалидов Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в Калининградской области вводится новая государственная услуга по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов. Под сопровождением при содействии занятости инвалида понимается оказание индивидуальной помощи незанятому инвалиду при его трудоустройстве, создание условий для осуществления им трудовой деятельности и ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте, а также формирование пути его передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя.

3.2. Лучшие практики трудового устройства инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, в том числе передвигающиеся на креслах-колясках.

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 нарушением функции 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.

При оснащении специальных рабочих мест для инвалидов, имеющих стойкие значительно выраженные нарушения функций 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, ранимых 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.

Большую роль в вопросах трудового устройства инвалидов, имеющих нарушения стато-динамических функций, играет Всероссийское общество инвалидов (далее – ВОИ). Сегодня ВОИ – это более 1,5 миллиона человек, 24,3 тысячи первичных организаций, 2100 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 мае 2018 в Туле прошел Межрегиональный форум «Современные модели трудоустройства инвалидов, пути и проблемы их реализации». Он состоялся по инициативе Тульской региональной организации ВОИ, которую поддержали Центральное правление ВОИ и правительство Тульской области. «Вопросы трудоустройства инвалидов в последние годы стали одной из самых актуальных проблем социальной политики страны, – отметил в своем выступлении заместитель председателя ВОИ Олег Рысев. – Поэтому сегодняшний форум – важное событие для всей России. В последние годы, после подписания Конвенции ООН о правах инвалидов, в этой сфере стала формироваться многовекторная и многофакторная политика». Форум собрал более 120 человек из 14 регионов Центрального федерального округа, руководителей и активистов региональных организаций ВОИ и Тульской области, а также областных объединений инвалидов по слуху и зрению. Главной его задачей стало обсуждение путей создания доступной среды на производстве, организации профориентации и профессионального образования людей с инвалидностью, внедрение системы поддерживаемого трудоустройства.

Растет и число предприятий, принадлежащих Всероссийскому обществу инвалидов. В 2018 году Нижегородская областная организация ВОИ впервые в стране открыла в городе Лукоянове собственную стоматологическую поликлинику «Улыбка». Как отметил председатель НОО ООО ВОИ Эдуард Житухин, в год 30-летия Всероссийского общества инвалидов областная организация имени Александра Невского реализовала несколько уникальных проектов. Среди них – открытие в Нижнем Новгороде на базе завода «Автодеталь» Центра технической реабилитации инвалидов. Такого в системе ВОИ нет ни в одном регионе России.

В качестве примеров современных практик трудового устройства инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, в том числе передвигающиеся на креслах-колясках, можно привести следующие данные:

1. В Эксплуатационном вагонном депо Тынды Дальневосточной дирекции инфраструктуры Центральной дирекции инфраструктуры – филиала ОАО «Российские железные дороги» в Амурской области деятельность которого заключается в сопровождении технического обслуживания и ремонта вагонов и контейнеров. В период с 01.01.2018 г. по 01.01.2019 г. в депо трудоустроен 1 инвалид с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата, может передвигаться самостоятельно. Гражданин Щ., 31 г., мужчина, имеющий среднее

профессиональное образование по специальности «Оператор электронно-вычислительных машин», трудоустроен в депо на квотируемое рабочее место по вакансии «Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин», в обязанности входит: подшивка документов, формирование архива, внесение информации в ПК, прием телефонных звонков. При трудоустройстве инвалид столкнулся со сложностями отсутствия опыта работы по имеющейся профессии, специальности и ограничениями по состоянию здоровья. Для психологической адаптации инвалида в трудовом коллективе оказывалась моральная поддержка, помощь в работе. Работодателем созданы условия в коллективе, при которых инвалид смог чувствовать себя на равных с другими членами рабочего коллектива. Стимулирование работодателя к трудоустройству инвалида заключалось в стремление к выполнению квоты по трудоустройству инвалидов в соответствии с Законом Амурской области от 07.07.2004 № 343-ОЗ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов в организациях, расположенных на территории Амурской области». Трудоустроенному инвалиду оказывалось сопровождение сотрудником ГКУ Амурской области ЦЗН г. Тынды для прохождения собеседования на территории работодателя. Организация сопровождаемого содействия занятости инвалида ведущим инспектором отдела трудоустройства и специальных программ ГКУ Амурской области ЦЗН г. Тынды заключалась в проведении занятий по социальной адаптации и психологической поддержке на рынке труда. Гражданин Щ. получил навыки, необходимые ему для дальнейшего трудоустройства, успешного прохождения собеседования.

2. Общество с ограниченной ответственностью «Здоровье-Кубань» в Краснодарском крае занимается розничной торговлей медицинскими товарами и ортопедическими изделиями. С января 2018 г. по 1 января 2019 г. Общество трудоустроило одного инвалида с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата. Гражданка С., возраст - 21 год, женщина, имеет среднее профессиональное образование по специальности «Фармация», квалификация «Фармацевт». Должностные обязанности: консультировать покупателей по группам лекарственных препаратов и синонимам в рамках одного международного непатентованного наименования; принимать решения о замене выписанного лекарственного препарата на синонимичные или аналогичные препараты в установленном порядке; выявлять потребность покупателя в лекарственных препаратах и товарах аптечного ассортимента, при необходимости составлять заказ на отсутствующие или редкие лекарственные препараты; осуществлять выкладку лекарственных препаратов и товаров аптечного ассортимента в торговом зале, витринах с учетом соблюдения правил хранения и

принципов мерчандайзинга, принятых в организации. При трудоустройстве инвалид столкнулся со сложностью недостаточного знания компьютерной программы «Алгоритм Розница». Работодателем предприняты меры по преодолению сложностей: организовано наставничество заведующего и помощь коллег в освоении программы. В рамках психологической адаптации инвалида проведена первичная ознакомительная работа «по учебе новичков»; профилактическая беседа по мотивации к сопричастности к коллективу; беседа по формированию высокой работоспособности, уверенности в себе с положительной мотивацией к труду, спокойствию и уравновешенности в общении с клиентами и коллегами. Стимулирование работодателя к трудоустройству инвалида заключалось в предоставлении субсидии из краевого бюджета в целях возмещения затрат на заработную плату инвалида. Содействие в получении профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работодателем не оказывалось по причине наличия у инвалида свидетельства о прохождении аккредитации специалиста. По истечению срока действия свидетельства работодателем будет организовано дополнительное обучение. Оказывалось наставничество заведующим аптекой по формированию у инвалида положительного отношения к работе, к коллективу, в развитии высокой профессиональной квалификации, чувства «принадлежности и нужности обществу». Сопровождение инвалида по выполнению стандартов работы при обслуживании клиентов: дружелюбие, вежливость, терпеливость, деликатность.

3. Общество с ограниченной ответственностью «ЖИЛКОМФОРТСЕРВИС» в Камчатском крае осуществляет управление эксплуатацией жилого фонда за вознаграждение или на договорной основе. В период с 01.01.2018 г. по 01.01.2019 г. трудоустроен 1 инвалид с нарушением опорно-двигательного аппарата. Инвалид Владимир, 26 лет, мужчина. Имеет высшее профессиональное образование по специальности «Инженер» и трудоустроен по специальности на вакантную должность «Инженер». В функциональные обязанности входит разработка методических и нормативных документов, технической документации, а также предложения и мероприятия по осуществлению разработанных проектов и программ. В рамках психологической адаптации инвалида в трудовом коллективе и формировании мотивации к трудовой деятельности была проведена беседа с сотрудниками организации, каждый старался помочь в преодолении барьеров у инвалида, как психологических, так и физиологических. В качестве стимулирования к трудоустройству инвалида работодателю частично возмещены расходы на оборудование рабочего места, а также на оплату труда инвалида и наставника. Оказано содействие в получении профессионального обучения и

дополнительного профессионального образования - по направлению службы занятости населения за счет средств регионального бюджета инвалид дважды прошел обучение (в 2016 и 2017 году) по программе повышения квалификации «Сметное дело» и «Управление государственными и муниципальными закупками». Проблем в освоении доступного маршрута у инвалида не возникло, т.к. он проживает недалеко от места работы и освоил маршрут самостоятельно. Работодателем произведено дооборудование рабочего места для трудоустройства инвалида в организации, в соответствии с Приказом Минтруда России от 19.11.2013 г. № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности», а именно приобретение и установка компьютера и офисного кресла эргономической серии.

4. Акционерное общество «Мордовцемент» осуществляет промышленную деятельность. За период с 01.01.2018 г. по 01.01.2019 г. в организации трудоустроен один инвалид. Гражданин А., 35 лет, мужчина, с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, имеет ограничения по условиям, тяжести и напряженности труда. К работодателю инвалид обратился самостоятельно. Гражданин А. имеет высшее образование, бакалавриат, «Юриспруденция» и среднее профессиональное образование по специальности «Слесарь-ремонтник». Инвалид трудоустроен на вакансию «Слесарь-ремонтник», с обязанностями: выполнение заданий в соответствии с планом и требованиями технологического регламента и действующими стандартами, инспектирование и отслеживание поведения всей техники и оборудования, проведение небольших ремонтов и поддержание техники в рабочем состоянии. В рамках психологической адаптации инвалида в трудовом коллективе и формирование мотивации к трудовой деятельности оказана помощь и поддержка в нормализации внутрипроизводственных отношений с коллегами по работе, проведена коррекция социально-психологических установок, сформированы адекватные формы и способы поведения в трудовом коллективе, оказана помощь в решении семейно-бытовых проблем, лечении инвалида, реализации духовных и творческих способностей, оказана моральная поддержка. Проведены мероприятия, направленные на обеспечение доступности для инвалида рабочего места: улучшение санитарно-гигиенических условий, рационализация рабочего места с учетом тяжести и напряженности труда, режима труда и отдыха, приспособление технологического процесса и организации труда с учетом особенностей патологии инвалида, перераспределение должностных и функциональных обязанностей. Соблюдение трудового законодательства и законодательства о социальной защите инвалидов,

предоставление индивидуальных норм выработки, поэтапное их увеличение по мере роста профессиональной квалификации и др. На предприятии организовано наставничество внутри производства.

5. Общество с ограниченной ответственностью «Норильский обеспечивающий комплекс» обеспечивает производство строительных металлических конструкций, изделий и их частей. В соответствии с Законом Красноярского края от 29.01.2004 № 9-1712 «О квотировании рабочих мест для инвалидов в организациях края» размер квоты для трудоустройства инвалидов в ООО «Норильский обеспечивающий комплекс» в настоящее время составляет 14 человек, в том числе 3 специальных рабочих места. По состоянию на 18.10.2019 в Обществе работают 16 чел., имеющих инвалидность и соответствующих квалификационным требованиям, предъявляемым к занимаемым ими профессиям/должностям, а также прошедших в установленном порядке медицинский осмотр (обследование). В период с 01.01.2018 по 01.01.2019 трудоустроен один работник, имеющий инвалидность с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, а именно функции нижних конечностей (умеренное). Гражданин К., мужчина в возрасте 32 лет, имеет среднее профессиональное образование, квалификация «Электрогазосварщик». Инвалид трудоустроен по профессии «Электрогазосварщик» со следующими функциональными обязанностями: ручная дуговая, плазменная и газовая сварка средней сложности деталей, узлов, конструкций и трубопроводов из конструкционных сталей, чугуна, цветных металлов и сплавов, сложных деталей узлов. Для адаптации инвалида на предприятии работодателем проведены общие мероприятия. Оказано содействие в получении профессионального обучения и дополнительного профессионального образования для выполнения трудовых функций - работник обучен за счет работодателя по программе повышения квалификации по курсу «Потребление, хранение и транспортировка сжатых и сжиженных газов». Доступный маршрут передвижения до места работы и на территории работодателя освоен инвалидом самостоятельно. В рамках обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работнику проведена стажировка по профессии на рабочем месте.

6. Открытое акционерное общество «Машиностроительный завод Труд» в Новосибирской области является ведущим предприятием в России по выпуску гравитационного обогатительного оборудования. В период с 01.01.2018 г. по 01.01.2019 г. в организации трудоустроен 1 инвалид с нарушением функций опорно-двигательного аппарата. Гражданин Х., возраст 28 лет, мужчина. Имеет среднее профессиональное образование, окончил Сибирский политехнический колледж - филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования Национальный

исследовательский ядерный университет МИФИ (СПК НИЯУ МИФИ) по профессии «Электрослесарь по ремонту электрооборудования электростанций». Принят на вакансию «Токарь», основные функциональные обязанности: токарная обработка и подводка сложных деталей по 7-10 квалитетам на универсальных токарных станках. Работа по трудоустройству гражданина Х. была организована в рамках проекта «Успешный старт», реализуемого на территории Новосибирской области в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 23.04.2013 № 177-п «Об утверждении государственной программы Новосибирской области «Содействие занятости населения» (далее - Проект). Проектом предусмотрены мероприятия, направленные на социальную адаптацию на рынке труда и содействие занятости незанятых инвалидов молодого возраста. В соответствии с договором об организации временного трудоустройства инвалидов молодого возраста, участников проекта «Успешный старт», заключенным между работодателем и центром занятости гражданин Х. был трудоустроен в организацию на 3 месяца, в течение которых осуществлялась его адаптация на рабочем месте. В период временного трудоустройства участнику Проекта центром занятости населения оказывалась материальная поддержка за счет средств областного бюджета Новосибирской области в размере 6375 рублей в месяц. По истечении временных работ гражданин Х. был переведен на постоянное место работы. Гражданин Х., будучи молодым специалистом, испытывал временные сложности на первоначальной стадии трудоустройства, как любой человек, пришедший в новый коллектив. На период временных работ за инвалидом был закреплен опытный наставник, который оказывал всяческую поддержку гражданину, что позволило в кратчайшие сроки адаптироваться гражданину Х. на рабочем месте. Особых сложностей при трудоустройстве не было, так как у гражданина Х. было огромное желание работать по этой профессии. Стимулирование работодателя к трудоустройству инвалида - между центром занятости и организацией был заключен договор «Об организации временного трудоустройства инвалидов молодого возраста, участников проекта «Успешный старт», позволивший работодателю оценить профессиональные качества гражданина Х. и принять решение о его постоянном трудоустройстве. Оказано содействие в получении профессионального обучения и дополнительного профессионального образования – в конце 2017 года гражданин Х. получил дополнительное профессиональное образование по направлению центра занятости по профессии «Токарь» в Новосибирском машиностроительном колледже, за счет средств федерального бюджета. В соответствии с договором об организации временного трудоустройства инвалидов молодого возраста, участников проекта «Успешный старт» на период временных работ за

гражданином Х. был закреплен наставник из числа опытных работников организации.

7. Сальская дистанция сигнализации, централизации и блокировки - структурное подразделение Северо-Кавказской дирекции инфраструктуры - структурного подразделения Центральной дирекции инфраструктуры - филиала ОАО «Российские железные дороги» осуществляет деятельность магистрального грузового железнодорожного транспорта в Ростовской области. Выпускник-инвалид по специальности «Оператор ЭВМ» профессиональной образовательной организации гражданин О., имеющий инвалидность с детства, установленную бессрочно (дцп), с нарушением функций опорно-двигательного аппарата обратился за помощью в трудоустройстве в центр занятости населения после выхода на открытый рынок труда. Отсутствие опыта работы, наличие определенных функциональных нарушений требует дополнительных мер по содействию занятости, при котором специалистами центра занятости населения ведется индивидуальная работа, подходящая под требования и нужды конкретного человека. Основа будущего успешного осуществления трудовой деятельности закладывалась, начиная с работы профконсультанта с гражданином О. по социальной адаптации на рынке труда, в ходе которой подробно рассматривались методы трудовой интеграции на первом рабочем месте. Пройдя предварительный этап, осуществлен поиск работы для молодого специалиста с инвалидностью, по результатам которого, был решен вопрос о его трудоустройстве по специальности «Оператор электронно-вычислительных и вычислительных работ 4-го разряда» в организацию филиала ОАО «РЖД». Учитывая специфику и прогнозируя возможные сложности, с которыми мог столкнуться гражданин О. при первичном вхождении в профессию, была предложена организация наставничества при трудоустройстве. При сложившейся ситуации именно такая модель трудовой адаптации на рабочем месте, как показывает практика, дает наиболее быстрый и эффективный результат. Из числа сотрудников со значительным опытом для гражданина О. был определен наставник, патронирующий деятельность молодого специалиста. Благодаря помощи наставника гражданин О. быстро освоил специфику должностных обязанностей и в настоящее время успешно продолжает свою трудовую деятельность.

8. Общество с ограниченной ответственностью «Микросан» в Новосибирской области занимается торговлей розничной, кроме торговли автотранспортными средствами и мотоциклами. В период с 01.01.2018 г. по 01.01.2019 г. в организации трудоустроен 1 инвалид с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, передвигается на кресле-коляске. Гражданин Я., возраст 35 лет, мужчина, имеющий

высшее образование – бакалавриат, инженер, направление «Радиосвязь, радиовещание и телевидение» и трудоустроен на вакансию «Оператор абонентского отдела», основные функциональные обязанности: ввод данных о продуктах в специализированную программу 1С, техническое описание; ввод подобранных аналогов (совместно с группой техподдержки). Территория трудоустройства инвалида организована в форме надомного труда. Работа по трудоустройству гражданина Я. была организована в рамках проекта «Успешный старт», реализуемого на территории Новосибирской области в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 23.04.2013 № 177-п «Об утверждении государственной программы Новосибирской области «Содействие занятости населения» (далее - Проект). Проектом предусмотрены мероприятия, направленные на социальную адаптацию на рынке труда и содействие занятости незанятых инвалидов молодого возраста. В соответствии с договором об организации временного трудоустройства инвалидов молодого возраста, участников проекта «Успешный старт», заключенным между работодателем и центром занятости гражданин Я. был трудоустроен в организацию на 3 месяца, в течение которых осуществлялась его адаптация на рабочем месте. В период временного трудоустройства участнику Проекта центром занятости населения оказывалась материальная поддержка за счет средств областного бюджета Новосибирской области в размере 6375 рублей в месяц. По истечении временных работ гражданин Я. был переведен на постоянное место работы. Психологическая адаптация инвалида заключалась в том, что представители работодателя, в том числе специалист отдела кадров, осуществляли выезд к гражданину на дом, поддерживали гражданина Я. во время выполнения тестовых заданий, проявляя лояльность и тактичность. Сложности юридического характера возникли при заключении трудового договора между работодателем и центром занятости, в части продолжительности рабочего дня для гражданина, имеющего инвалидность 1 группы. Вопрос был урегулирован, после разъяснений специалистов центра занятости, данных на основании нормативно-правовой базы. Стимулирование работодателя к трудоустройству инвалида - по результатам взаимодействия и тестирования гражданина Я. специалист центра занятости рекомендовал работодателю гражданина Я. как хорошего специалиста и ответственного человека. Между центром занятости и организацией был заключен договор «Об организации временного трудоустройства инвалидов молодого возраста, участников проекта «Успешный старт», позволивший работодателю оценить профессиональные качества гражданина Я. и принять решение о его постоянном трудоустройстве. Формирование и помощь в освоении доступного маршрута передвижения до места работы и на территории

работодателя инвалиду не потребовалась, так как гражданин Я. работает на дому. В соответствии с договором об организации временного трудоустройства инвалидов молодого возраста, участников проекта «Успешный старт» на период временных работ за гражданином Я. был закреплен наставник. Помощь наставника оказывалась дистанционно, по телефону и электронной почте, при необходимости с выездом к инвалиду на дом.

9. УФПС Самарской области ОА «Почта России» (акционерное общество) осуществляет деятельность почтовой связи общего пользования. Количество трудоустроенных инвалидов в организации с 01.01.2018 по 01.01.2019 составляет 7 человек, из них с нарушением функций опорно-двигательного аппарата 2 человека. Инвалид, трудоустроенный по специальности Гражданин О., 64 года, мужчина, имеющий среднее профессиональное образование «Линейно-кабельное сооружение связи», принят на вакантную должность «Слесарь-инструментальщик 6 разряда», функциональные обязанности: обеспечивает ремонт, сборку, регулировку, испытание и сдачу в соответствии с техническими условиями агрегатов и узлов автомобилей, осуществляет установку приборов и агрегатов электрооборудования по схеме, осуществляет проверку правильности сборки со снятия эксплуатационных характеристик. Все сотрудники организации, в том числе и инвалиды, после трудоустройства проходят дистанционное обучение (СДО) за счет средств работодателя. Сложностей при трудоустройстве у инвалида и работодателя не возникло. Психологическая адаптация прошла легко, инвалид мотивирован к деятельности. Центр занятости населения содействует трудоустройству, выписывает направления соискателям. Стимулирование работодателя осуществляется за счет обязательного выделения квотированных рабочих мест. Наставничество в организации осуществляется руководителем подразделения после трудоустройства инвалида. Дооборудования рабочего места не произведено, так как трудоустроенный инвалид в специальном оборудовании не нуждается.

10. Самарская городская общественная организация инвалидов-колясочников «Ассоциация Десница» осуществляет деятельность общественных организаций. В рамках своей общественной деятельности организация осуществляет: информирование, консультирование и содействие в трудоустройстве граждан с инвалидностью; содействие в создании доступной среды жизнедеятельности, формировании активной гражданской позиции; проведение занятий и тренингов по философии независимой жизни и инклюзивной культуре, участие в подготовке нормативных правовых актов, касающихся проблем людей с инвалидностью, способствует преодолению в обществе стереотипов по отношению к людям с инвалидностью. В период с 01.01.2018 по

01.01.2019 в СГООИК «Ассоциация Десница» было трудоустроено 6 инвалидов, в том числе 2 инвалида проработали в организации более 6 месяцев. Гражданин Л., 1967 г. рождения, мужчина является инвалидом 1 группы (3 степень ограничения способности к трудовой деятельности), имеет нарушения опорно-двигательного аппарата, передвигается на кресле-коляске. Имеет среднее профессиональное образование по профессии «Слесарь по ремонту автомобилей». Инвалид трудоустроен на должность «Диспетчер». Уже два года в городе Самара существует социальное такси, которое по минимальному тарифу (а в каких-то случаях бесплатно) перевозит маломобильных граждан по их заявкам: в больницы, поликлиники, в административные организации, а также прочие учреждения и организации. Обязанностями диспетчера являются прием звонков, обработка заявок на перевозку, консультирование граждан, использующих кресла-коляски. У инвалидов, пользующихся услугами социального такси, часто возникают вопросы технического характера, для консультирования по данным вопросам трудоустроенному гражданину Л. помогают полученные знания устройства автомобиля, его возможностей, технические тонкости, полученные в ходе освоения основной профессии. Инвалид-колясочник трудоустроен на территории работодателя. К инвалиду прикреплен наставник из числа сотрудников организации, также имеющий инвалидность, благодаря которому он мог своевременно получить помощь на этапе интеграции в организации и поддержку в освоении должностных обязанностей и дальнейшем профессиональном развитии. В целях восстановления мотивации к труду и оказания помощи в адаптации на рабочем месте работодателем были организованы групповые психологические тренинги и индивидуальные консультации, семинары, мастер-классы. В целях стимулирования работодателя к трудоустройству инвалидов и сохранению их занятости службой занятости в 2018 году осуществлялось частичное возмещение работодателям затрат на оплату труда инвалидов, а в 2019 году не только на оплату труда инвалидов, но и их наставников, а также на создание инфраструктуры доступности рабочего места инвалида, что входит в комплекс мероприятий по сопровождению инвалидов при трудоустройстве. В рамках предоставления государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов сотрудниками центра занятости населения оказывается индивидуальная адресная помощь в формировании безопасного и наиболее удобного маршрута передвижения до места работы и обратно. При этом следует отметить, что СГООИК «Ассоциация Десница» при необходимости доставляет своих работников до места работы и обратно на собственном микроавтобусе с подъемным устройством для перевозки инвалидов-колясочников. СГООИК «Ассоциация Десница», куда были

трудоустроены инвалиды, относится к социально-ориентированным некоммерческим организациям и на протяжении многих лет тесно и плодотворно сотрудничает со службой занятости региона в вопросах обеспечения занятости инвалидов. Рабочие места, на которые были трудоустроены инвалиды, в полной мере соответствовали требованиям, установленным Приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н, в связи с чем их дооборудование не потребовалось.

11. ООО «Белгородский завод сапфиров «Монокристалл» занимается производством искусственного корунда. За период с 01.01.2018 по 01.01.2019 гг. в организации трудоустроено 4 гражданина с инвалидностью, из них 1 человек – с нарушением функций опорно-двигательного аппарата. Трудоустроенный инвалид – гражданка М., 48 лет, женщина, имеет высшее образование по специальности «Менеджмент организации». Трудоустроена по вакансии «Менеджер по подбору персонала». Психологическая адаптация вновь принятых сотрудников, в том числе инвалидов, контролируется руководителем центра обучения и развития персонала, менеджером по адаптации и мотивации персонала, наставником и руководителем структурного подразделения. Адаптация на предприятии включает в себя еженедельные встречи с вновь принятым работником, в том числе инвалидом, выяснение возникающих трудностей и разработкой мероприятий по их устранению. Мотивация персонала осуществляется посредством премирования, а также повышением окладной части. Организация имеет лицензию на ведение образовательной деятельности, а также осуществляет обучение сотрудников во внешних образовательных организациях за счет собственных денежных средств. Гражданка М. была обучена по профессии «Менеджер по подбору персонала». На предприятии установлена система по обучению всех вновь принятых сотрудников. Обучение навыкам работы на оборудовании под руководством наставника, а также изучение регламентирующей документации, подробно описывающей порядок всех осуществляемых операций. Сотрудниками центра обучения и развития персонала проводится экскурсия с обозначением мест общего пользования и структурных подразделений организации. Для трудоустройства соискателей с инвалидностью привлекается ОКУ «Щебекинский городской центр занятости». Общество участвует в организуемых ярмарках вакансий с привлечением соискателей с инвалидностью.

12. Калининградская областная организация Общероссийская общественная организация «Всероссийское общество инвалидов» является некоммерческим общественным объединением и занимается содействием в интеграции инвалидов в современное общество, защитой интересов и прав инвалидов. За 2018 год ВОИ оказало содействие в

создании 20 рабочих мест для инвалидов в Калининградской области. В том числе непосредственно в некоммерческой организации ВОИ создало и трудоустроило 1 инвалида с нарушением опорно-двигательного аппарата, передвигающегося на кресле-коляске, мужчина, 36 лет. Мужчина имеет высшее образование по специальности «Инженер-программист» и трудоустроен на вакансию «Программист». В обязанности входит ведение, настройка, обслуживание корпоративного сайта организации, а также социальных сетей. Инвалид-колясочник, ввиду имеющейся специфики ограничения к труду, трудоустроен дистанционно. Рабочее место оборудовано на дому за счет самого инвалида, без специального дооборудования. В соответствии с территорией трудоустройства формирование маршрута до рабочего места и на территории работодателя не потребовалось. Сложностей при трудоустройстве у инвалида и работодателя не возникло. Психологическая адаптация прошла легко, инвалид мотивирован к труду. В профессиональном обучении инвалид не нуждался, так как трудоустроен по полученной профессии. Роль некоммерческого общества заключалась в создании специальной вакансии, о которой инвалид узнал посредством личного контакта.

13. В организации Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Партизанская межпоселенческая центральная библиотека», сфера деятельности которой код ОКВЭД 91.01 «Деятельность библиотек и архивов» трудоустроен инвалид 3 группы инвалидности, с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата, гражданин А., мужчина, 29 лет, имеющий среднее профессиональное образование, «Программист» на вакантную должность «Программист», с функциональными обязанностями обеспечения задач информационно-библиографического отдела. О соискателе получена информация и рекомендация к трудоустройству от центра занятости населения. Содействия в получении профессионального образования не требовалось, так как имеющегося образования достаточно для выполнения функциональных обязанностей по вакантной должности. Трудоустроенному инвалиду была оказана помощь при формировании и освоении доступного маршрута передвижения до места работы и на территории работодателя, а именно первоначальное сопровождение инвалида до места работы осуществлял специалист центра занятости населения, кроме того имеется доступность для инвалида здания, в котором находится его рабочее место и прилегающая к зданию территория. Сложностей при трудоустройстве, как у инвалида, так и у работодателя не возникло. Инвалид изначально был мотивирован к трудовой деятельности, поэтому трудовая и психологическая адаптация в коллективе прошла без трудностей. Организации сопровождаемого содействия занятости инвалида (наставничество) не потребовалось в

связи с достаточно высоким уровнем квалификации инвалида. Стимулирование работодателя к трудоустройству инвалида заключалась в предоставлении субсидии на возмещение затрат работодателя на оборудование (оснащение) рабочего места для незанятого инвалида в сумме 71360 рублей. Произведено дооборудование рабочего места для трудоустройства инвалида в организации, в соответствии с Приказом Минтруда России от 19.11.2013 г. №685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности», приобретены компьютерный стол, компьютер в сборе (системный блок, монитор и др.), принтер, эргономической серии.

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 нарушением функции 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 стандартизованного 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.

Трудоустройство инвалидов на предприятиях ВОС проводится в основном в рамках участия ВОС в государственной программе Российской Федерации «Доступная среда», утвержденной Постановлением Правительства РФ от 29 марта 2019 г. № 363 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда».

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.

На территории Калининградской области действует ООО «Калининградское реабилитационное предприятие «Взгляд», задачами которого являются проведение среди инвалидов по зрению профориентации, профотбора, обучение методам работы без зрительного контроля и трудоустройство инвалидов. Учредителем предприятия является Всероссийское общество слепых. Предприятие действует в целях привлечения к трудовой деятельности инвалидов по зрению, создания условий, обеспечивающих их профессиональную реабилитацию. Предприятие располагает собственными площадями и технологическим оборудованием, позволяющим применять труд слепых специалистов с учетом их возможностей и остаточных функций организма без применения зрительного контроля качества продукции. Предприятие производит и реализует на территории Калининградской области, территории Российской Федерации и в странах Балтии продукцию европейского качества: замки скоросшивателя, замки регистратора, скоросшиватели в ассортименте, папки на завязках, пластины анкерные, метла полипропиленовые в ассортименте, щетки для уборочной техники.

В 2018 г. в Краснодарской краевой организации работало 20 местных организаций ВОС. На 01.01.19 г. состоит на учете 9215 членов ВОС. Всего работает и обучается 447 человека, из них работают в системе ВОС инвалидов по зрению – 89 инвалидов. На государственных и других предприятиях работает 281 человек, в сельском хозяйстве 18 человек, в сфере индивидуального труда 32 человека, учатся с отрывом от производства в высших учебных заведениях 11 человек, в средних профессиональных 16 инвалидов.

Согласно постановления Правительства Красноярского края от 28.12.2010 №667-п «Об утверждении Порядка предоставления и возврата субсидий юридическим лицам, зарегистрированным на территории края, на компенсацию части расходов по приобретению оборудования, сырья и материалов с целью создания и сохранения рабочих мест для инвалидов» на предприятии Общероссийской общественной организации инвалидов «Всероссийское ордена Трудового Красного Знамени общество слепых» ООО «КрасТЭМ» (ОКВЭД 27,32) сохранены рабочие места для 31 инвалида по зрению.

Ежегодно на эти цели из краевого бюджета выделяется около трех миллионов рублей. С 01.01.2018 г. на предприятие трудоустроены 8 инвалидов по зрению, имеющих среднее профессиональное образование, по специальностям швея, укладчик-упаковщик, картонажник.

IV национальный чемпионат «Абилимпикс» проходил в Москве с 20 по 23 ноября 2018 года. Чемпионат стал самым масштабным за всю историю чемпионатов «Абилимпикс», проводимых в нашей стране и других странах мира. В чемпионате участвовали 84 региона. На финальный этап чемпионата в Москву приехали победители в своих категориях. Участники продемонстрировали свои навыки в 73 профессиях, среди которых повар, портной, веб-дизайнер, фотограф, учитель начальных классов, программист, массажист, журналист, слесарь, флорист, ювелир, переводчик, дизайнер, зубной техник, парикмахер и многие-многие другие. Основные мероприятия проходили в павильонах ВДНХ, а для компетенций со сложным оборудованием (например, сварочные технологии, токарные работы, слесарное дело и др.) были задействованы площадки колледжей г. Москвы. В рамках деловой программы для участников проводились мастер-классы, тренинги, лекции, профориентационные мероприятия.

Красноярский край также был отмечен в двух номинациях – «За развитие движения «Абилимпикс» и «Лучший региональный центр движения «Абилимпикс». От Красноярского края в чемпионате приняли участия 25 ребят. По итогам соревнований в копилке сборной 10 медалей – 1 золотая, 4 серебряных и 5 бронзовых. Одну из серебряных медалей завоевала представительница Краснояркой краевой организации ВОС Евгения Бабкина в компетенции «Вязание спицами».

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

1. Всероссийское Ордена Трудового Красного Знамени общества слепых Общество с ограниченной ответственностью «Краснодарский социально-трудовой комплекс» занимается производством изделий из пластмасс: прищепка бельевая из полипропилена, щетка хозяйственная, сетка, мочалка, крышка полиэтиленовая. В 2018 году в трудовом комплексе трудоустроено 2 инвалида, один из которых с нарушением функции зрения. Работодатель столкнулся со сложностью в подборе работника-инвалида на вакансию «Сборщик», с обязанностями по сборке изготавливаемых изделий, имеющий необходимые навыки работы на специальном оборудовании, так как с одной стороны профессиональное обучение по данной профессии не предусмотрено, а с другой стороны требуются соответствующие умения и навыки. Как

правило обучение проводится на рабочем месте, непосредственно на производстве. Поиск подходящих соискателей осуществлялся в сотрудничестве с Центром занятости населения, который помимо содействия в подборе инвалида, осуществлял разъяснительные работы по программам по трудоустройству инвалидов, действующих в субъекте. В ходе совместной работы центром занятости населения был рекомендован Гражданин К., мужчина, 59 лет, имеет среднее образование, подходящий опыт работы на сложном оборудовании и прошедший профессиональное обучение на производстве на предыдущем месте работы. При приеме на работу инвалид столкнулся со сложностью адаптации на рабочем месте, в коллективе. Проблема решена путем работы с инвалидом руководителем структурного подразделения – отдела трудовой реабилитации (наставником), имеющего большой опыт работы с инвалидами по зрению. В рамках психологической адаптации в трудовом коллективе сложилась благоприятная атмосфера, доброжелательное отношение к вновь трудоустроенному инвалиду. В качестве мотивации к трудовой деятельности разработано материальное стимулирование. Стимулирование работодателя к трудоустройству инвалидов осуществляется путем компенсации затрат на заработную плату работнику-инвалиду, за счет субсидирования из краевого бюджета. На предприятии созданы условия для беспрепятственного доступа инвалидов к рабочим местам. Основные структурно-функциональные зоны и элементы зданий и сооружений выполнены с учетом доступности для инвалидов по зрению. Пути передвижения инвалидов до рабочего места оборудованы направляющими дорожками. Оборудование (специальные приспособления для сборки прищепки) адаптированы для использования при выполнении трудовых обязанностей инвалида по зрению, а именно установлены специальные приспособления и дополнительное местное освещение в соответствии с Приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н о дооборудовании рабочего места.

2. Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Амурской области «Свободненская городская поликлиника» осуществляет деятельность в области здравоохранения. Трудоустроено инвалидов в организации с 01.01.2018 г. по 01.01.2019 г. 1 человек с нарушением функции зрения. Гражданин Б., 31 год, мужчина, имеющий среднее профессиональное образование по специальности «Массажист, медицинский массаж» (для обучения лиц с инвалидностью). Инвалид трудоустроен в поликлинике на вакантную должность «Медицинская сестра по массажу». Функциональные обязанности: инвалид проводит лечебный, точечный, спортивный, гигиенический, косметический массаж пациентам поликлиники. Первоначально гражданин Б. был

трудоустроен на время отпуска по уходу за ребенком основного работника, затем переведен на постоянную работу. Сложностей у инвалида и работодателя при трудоустройстве на работу не возникло. На подготовительном этапе адаптации было оказано представление гражданина Б. сотрудникам поликлиники, организация его рабочего места, помощь с документальным оформлением. Оказано сопровождение инвалида, назначен наставник из числа работников поликлиники. На этапе практического задания (введение в профессию) гражданину Б. предлагают включиться в реальный рабочий процесс сначала в качестве стажера, затем самостоятельно. В качестве мотивации сотрудников, в том числе и инвалидов, руководство предпринимает стимулирующие выплаты, премии по итогам работы, награждение (почетные грамоты и благодарности).

3. Согласно постановления Правительства Красноярского края от 28.12.2010 №667-п «Об утверждении Порядка предоставления и возврата субсидий юридическим лицам, зарегистрированным на территории края, на компенсацию части расходов по приобретению оборудования, сырья и материалов с целью создания и сохранения рабочих мест для инвалидов» на предприятии Общероссийской общественной организации инвалидов «Всероссийское ордена Трудового Красного Знамени общество слепых» ООО «КрасТЭМ» (ОКВЭД 27.32) сохранены рабочие места для 31 инвалида по зрению. Ежегодно на эти цели из краевого бюджета выделяется около трех миллионов рублей. В 2018 г. на предприятие трудоустроены 8 инвалидов по зрению, имеющих среднее профессиональное образование по специальностям швея, укладчик-упаковщик, картонажник. ООО «КрасТЭМ» изготавливает швейные изделия (комплекты постельного белья, рукавицы рабочие, кухонные, столовые принадлежности); изделия из картона, гофрированный картон; электротехнические изделия. На предприятие трудоустроена гражданка И., с нарушениями функций зрения, на момент трудоустройства 40 лет, женщина, имеет среднее специальное образование «Швея», на вакансию «Швея», в обязанности входит пошив швейных изделий с использованием промышленной швейной машины. В процессе трудоустройства инвалид столкнулась с проблемой адаптации на рабочем месте. Проведена работа с инвалидом руководителем структурного подразделения, имеющего большой опыт работы с инвалидами по зрению. Организована стажировка инвалида, производственное обучение методам и навыкам работы на оборудовании. Психологическая адаптация инвалида в трудовом коллективе прошла легко, благодаря благоприятной атмосфере в трудовом коллективе, доброжелательному отношению к вновь трудоустроенному инвалиду, материальному стимулированию. Сложности работодателя заключались в подборе инвалида с

необходимым уровнем квалификации, навыков работы. Проблема решалась путем отбора и направления инвалидов на предприятие центром занятости населения. Стимулирование работодателя к трудоустройству инвалида заключалось в выделение денежных средств с целью приобретения специального оборудования для организации вновь созданного рабочего места инвалида. В соответствии с Приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н о дооборудовании рабочего места на специальном рабочем месте инвалида по профессии «швея» оборудование (промышленные швейные машины) адаптированы для использования при выполнении трудовых обязанностей инвалида по зрению (установка специальных приспособлений, использование дополнительного местного освещения). На предприятии созданы условия для беспрепятственного доступа инвалидов к рабочим местам. Основные структурно-функциональные зоны и элементы зданий и сооружений выполнены с учетом доступности для инвалидов по зрению. Пути передвижения инвалидов до рабочего места оборудованы направляющими дорожками.

4. Общество с ограниченной ответственностью «Самараавтожгут» производит жгуты автомобильных проводов и автокомпоненты на конвейер ПАО «АВТОВАЗ». ООО «Самараавтожгут» единственное в Самарской области предприятие, на котором трудоустроено 155 инвалидов различной степени ограничения здоровья, что составляет 53 % от общей численности всего персонала. Учредителем и единственным Участником Общества является Общероссийская общественная организация инвалидов «Всероссийское ордена Трудового Красного Знамени общество слепых» (ВОС). В Самарской области представлена Региональной областной организацией. В ООО «Самараавтожгут» большая часть инвалидов работает по профессии электромонтажник-схемщик – 103 рабочих места, также есть рабочие места 5-10 - слесаря механосборочных работ, укладчика-упаковщика. Есть инвалиды, работающие в должности юрисконсульта, системного администратора, инженера ОМТС, бухгалтера и пр. С 01.01.2018 г. по 01.01.2019 г. в организации трудоустроено 10 инвалидов, 6 из которых работают по сегодняшний день. С функцией нарушения зрения трудоустроено 2 инвалида. Гражданин Ч., мужчина 23 года имеет среднее профессиональное образование по специальности «Слесарь-механик» и трудоустроен на вакансию «Слесарь механосборочных работ», выполняет работы по сборке агрегатов и приборов из готовых деталей. При трудоустройстве инвалид по зрению столкнулся с трудностью ориентировки в пространстве, как на территории предприятия, так и внутри здания предприятия. В результате реабилитационных мероприятий, а именно изучения тактильных обозначений и указателей, знакомство с планом здания и этажей, инвалид адаптировался к новому

объекту и смог самостоятельно перемещаться по территории предприятия. Особенностью психологической адаптации инвалида по зрению является его взаимодействие с другими работниками предприятия, работнику с нарушением зрения сложно быстро «войти» в коллектив, зарекомендовать себя, как специалиста, вникнуть в специфику взаимодействия разных подразделений предприятия. Чтобы минимизировать эти трудности, на первоначальном этапе обучения, инвалида знакомят с организацией рабочего процесса предприятия в целом, с коллективом, рабочим местом, доводя до сведения важность и нужность данной конкретной выполняемой работником операции. В целях сохранения занятости инвалидов в ООО «Самараавтожгут» Правительство Самарской области ежегодно оказывает финансовую помощь предприятию в рамках государственной программы Самарской области «Доступная среда в Самарской области» на 2014 - 2025 годы в виде субсидий на частичную компенсацию заработной платы инвалидов. Профессиональное обучение рабочих профессий проводится на площадке предприятия, в оборудованном учебном классе. Практическое обучение на рабочем месте проводит инженер по СТР и наставник, закрепленный за инвалидом. Помощь в реабилитации и адаптации инвалида на рабочем месте оказывает инженер по реабилитации ООО «Самараавтожгут» - это специально выделенная в штатном расписании единица, на которую трудоустроен гражданин К, инвалид по зрению II группы. Дополнительно в 100 метрах от предприятия работает Государственное бюджетное учреждение Самарской области «Центр социальной адаптации инвалидов по зрению «Тифлоцентр» (ГБУ СО «Тифлоцентр»), в его компетенции осуществление государственной услуги по обучению инвалидов по зрению ориентации, в том числе и маршрутам передвижения. Кроме того, Тифлоцентр оказывает инвалидам услуги по зрению реабилитационных услуг социального, психологического и профессионального характера, разрабатывает инвалидам по зрению индивидуальные планы социально-реабилитационных мероприятий с учетом физического и психического состояния. Самарская областная организация ВОС направляет на трудоустройство в ООО «Самараавтожгут» инвалидов, обратившихся в организацию по вопросу оказания помощи в поиске рабочего места. Территория, прилегающая к предприятию, оснащена светофорами со звуковыми сигналами, направляющими ориентирами (поручнями), расположенными вдоль тротуаров. В сопровождении инженера СТР инвалид осваивает маршрут от остановки общественного транспорта до предприятия. Помещения работодателя оборудованы адаптивными поручнями, тактильными дорожками, окрашены яркими цветовыми ориентирами, которые позволяют инвалидам быстро сориентироваться и без труда найти место работы. В соответствии с Приказом Минтруда

России от 19.11.2013 № 685н о дооборудовании рабочего места, рабочие места оснащены специальными (тактильными) техническими средствами реабилитации, помогающими инвалиду правильно выполнять операции, заложенные в технологии изготовления продукции.

5. ООО «Учебно-производственное предприятие «Белгородское» создано и действует в целях социально-трудовой реабилитации инвалидов по зрению и других категорий инвалидов. Единственным Учредителем Общества является Общероссийская общественная организация инвалидов «Всероссийского ордена Трудового Красного Знамени общество слепых» (ВОС). Предприятие специализируется на оказании услуг по литью и сборке изделий из пластмасс, оказанию услуг по штамповке изделий из листового металла. В период с 01.01.2018 г. по 01.01.2019 г. в ООО «УТП «Белгородское» трудоустроен 21 инвалид, из которых 13 человек с нарушением функций зрения. На предприятии введены специальные должности по работе с инвалидами: «Специалист по реабилитации инвалидов (массажист)», на которую, также трудоустроены инвалиды с нарушением функций зрения, мужчины гражданин В., 21 год и гражданин А., 34 года, имеющие среднее профессиональное образование по специальности «Сестринское дело», с обязанностями: реабилитация инвалидов посредством массажа, прием посетителей массажного кабинета; проведение сеансов массажа (общеоздоровительного, лечебного, спортивного, антицеллюлитного, косметического, иных видов массажа) в соответствии с правилами массажа. Учитывая, что предприятие является специализированным и работает с инвалидами по зрению с 1962 года, то сложностей при трудоустройстве у инвалидов не возникает. На предприятии создано подразделение «Социальная сфера» в количестве 4 человек, которое организует культурно-массовые мероприятия для инвалидов, в том числе с выездом на принадлежащую предприятию базу отдыха, помогает в решении социально-бытовых вопросов, занимается вопросами психологической адаптации. Затраты на создание специализированных рабочих мест частично компенсированы за счет благотворительной помощи. Стимулирование работодателя к трудоустройству инвалида заключается в наличии альтернативных методов исполнения законодательства по квотированию рабочих мест для инвалидов, предоставление в аренду существующих и вновь созданных рабочих мест для инвалидов. Предприятие оборудовано для передвижения работников с нарушением зрения с помощью направляющих поручней, как по территории предприятия, так и непосредственно к рабочему месту, а также окрашивание маршрута передвижения в соответствующие цвета согласно СНИП. При поиске сотрудников предприятие активно работает с некоммерческими обществами слепых,

такими как Белгородской МО ВОС, Белгородской РО ВОС, у которых инвалиды по зрению состоят на учете. 2 рабочих места для работы по реабилитации инвалидов (массаж) оборудовано за счет благотворительной помощи (произведен ремонт в помещении, приобретен массажный стол, необходимый инвентарь, установлена сантехника).

6. МАУ ДО МО «СГО» «Детская школа искусств г. Светлого» Калининградской области ведет образовательную деятельность в сфере дополнительного детского образования. В школе трудоустроен 1 человек с нарушением функций зрения - гражданка Н., возраст 33 года, женщина, образование высшее, бакалавриат по направлению подготовки «Педагогическое образование». Трудоустроена на должность «Педагог дополнительного образования - специалист декоративно-прикладной направленности». В обязанности входит обучения детей в соответствии с разработанной образовательной программой, обучения умениям и навыкам, выявление способностей и развитие творческого потенциала детей. Так как изначальными требованиями к вакансии являются коммуникабельность соискателя, опыт работы с детьми, поэтому сложностей при трудоустройстве у инвалида и у работодателя не возникло и психологическая адаптация в трудовом коллективе прошла успешно. Коллеги отнеслись с пониманием к имеющимся ограничениям инвалида и оказывали помощь на новом рабочем месте. Гражданка Н. самостоятельно подобрала маршрут передвижения до места работы и в дополнительной помощи не нуждалась. Сопровождаемое содействие оказывалось Центром занятости населения, проведено гарантированное собеседование.

7. Открытое акционерное общество «Санаторий «Саранский» в Республике Мордовия осуществляет деятельность санаторно-курортных организаций. В период с 01.01.2018 г. по 01.01.2019 г. в организации трудоустроен 1 человек, инвалид 3 группы с нарушением функций зрения. Гражданин К., возраст 34 года, мужчина, образование высшее техническое «Инженер». Первоначально инвалид был трудоустроен на должность «Специалист отдела эксплуатации оборудования, транспорта и хозяйственного обслуживания», на которой зарекомендовал себя с лучшей профессиональной стороны. Затем переведен начальником этого отдела, с повышением заработной платы. В функциональные обязанности входит разработка маршрутов передвижения автотранспорта, контроль графика передвижения, проверка технического состояния оборудования, подготовка ремонтных работ. В коллективе инвалид освоился быстро, чувствовал себя уверенно, в соответствии с этим в дополнительных мероприятиях психологической адаптации в трудовом коллективе не нуждался. Стимулирование работодателя к трудоустройству инвалида заключалось в обязанности

работодателя создавать рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с Законом Республики Мордовия от 7 февраля 2015 года № 9-З «О квотировании рабочих мест для отдельных категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите». Содействие занятости оказывалось работником центра занятости населения и заключалось в подборе гражданину подходящей работы для трудоустройства, составлении резюме, оказании практической помощи по регистрации на портале «Работа в России». Гражданин К. в формировании и помощи в освоении доступного маршрута передвижения до места работы и на территории работодателя не нуждался, так как самостоятельно разработал маршрут до места трудоустройства.

8. Акционерное Общество «РЖД-Здоровье» санаторий «Янтарь» Калининградской области осуществляет деятельность санаторно-курортных организаций. В санатории трудоустроен 1 инвалид с нарушением функций зрения, гражданка Ц., пенсионного возраста, 60 лет, женщина. Инвалид имеет среднее специальное образование по специальности «Сестринское дело и массаж» и трудоустроена на постоянную работу на вакантную должность «Медицинская сестра по массажу». Функциональные обязанности: проводит по назначению врача лечебный (классический), сегментарный, точечный, спортивный, гигиенический, косметический, аппаратный массаж, подводный душ-массаж для пациентов санатория. Трудовой договор инвалида включает пятидневную рабочую неделю, социальный пакет. Для трудоустройства по специальности Гражданка Ц. обратилась в ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области» для поиска вакантных рабочих мест. Подходящих вакансий в городе Калининграде по специальности не было, поэтому сотрудником центра занятости инвалид была перенаправлена и трудоустроена в санатории курортного города Светлогорск Калининградской области. Гражданка Ц. самостоятельно подобрала маршрут передвижения до места работы и в дополнительной помощи и формировании маршрута не нуждалась. Сопровождаемое содействие оказывалось Центром занятости населения, проведено гарантированное собеседование.

9. ФКУЗ «1 Национальный госпиталь войск национальной гвардии Российской Федерации» в Ростовской области осуществляет медицинскую деятельность. Трудовую деятельность в госпитале ведут 3 инвалида трудоустроенные в течении 2018 года, в том числе и гражданин Б. инвалид с нарушением зрения. Гражданин Б., имеющий среднее профессиональное образование по профессии «Медицинская сестра по массажу», длительно не осуществляющий трудовую деятельность (более 8 лет), обратился в центр занятости населения за содействием в трудоустройстве. Учитывая специфику нарушений функции зрения, профессию, а также перерыв в трудовой деятельности, инвалиду было

предложено принять участие в мероприятии центра занятости населения по организации временного трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы, предоставляющем возможность проявить работнику, принятому на временную работу, в реальном трудовом процессе с возможностью последующего трудоустройства на постоянной основе. По такому пути и пошел гражданин Б., принятый на должность «Медицинской сестры по массажу» на временное место работы. Успешно справляясь с функциональными обязанностями по проведению всех видов массажа, обеспечению инфекционной безопасности пациентов, проведение санитарно-просветительской работы среди пациентов в госпитале был переведен на постоянное место работы.

10. Общество с ограниченной ответственностью «Маленькая страна» в Камчатском крае осуществляет розничную торговлю товарами для детского возраста. За период 01.01.2018 г по 01.01.2019 г. в организации трудоустроен 1 инвалид с нарушением функции зрения. Гражданин А., 29 лет, мужчина. Инвалид имеет высшее экономическое образование (бухгалтер-кассир). Трудоустроен на квотируемое рабочее место по направлению Центра занятости населения Камчатского края на вакантную должность «Продавец-кассир», функциональные обязанности: обслуживание покупателей, выкладка товара, разбор вновь поступившего товара, работа с планаграммами. Сложностей при трудоустройстве у инвалида и работодателя не возникло, за исключением работы инвалида за кассой. В связи со спецификой ограничения к трудоустройству (нарушение зрения) руководством организации решено ограничить сотрудника-инвалида от работы на кассе. В рамках психологической адаптации сформировано отношение к инвалиду на равных с другими сотрудниками, не выделение его от всего коллектива, тем самым, не привлекая к нему особого внимания. В организации проведено обучение по основным обязанностям должности, структуры организации, установленным правилам. Оказано сопровождаемое содействие занятости инвалида, назначен наставник из числа опытных сотрудников организации.

11. Общество с ограниченной ответственностью «Новосибирское производственное предприятие «Полимерлайн» занимается изготовлением изделий из пластмасс на основе полипропиленового ворса, который используется в производстве щеточного оборудования для дорожно-уборочной техники, а также для изготовления метел ручного пользования различной конфигурации. В 2018 году трудоустроено 2 инвалида с нарушением функции зрения, один из которых в ходе трудоустройства освоил новую профессию. Гражданин О., мужчина, 63 года. Имеет среднее общее образование и принят на вакансию «Слесарь механо-сборочных работ» с обязанностями:

подготовка оборудования, инструментов, рабочего места и слесарная обработка деталей; сборка, регулировка, смазка и испытание узлов и механизмов низкой категории сложности механической, гидравлической, пневматической частей изделий. На предприятии, где работают более 50% инвалидов, психологическая адаптация проходит легко. С вновь принятыми инвалидами проводятся ознакомительные беседы по истории создания предприятия, выпускаемой продукции и ее востребованности; выясняются интересы и наклонности инвалида. В соответствии с этим инвалид привлекается к участию в художественной самодеятельности и занятию спортом, вовлекается в общественную деятельность. При приеме на работу инвалида у работодателя возникает сложность определить реальный уровень ограничения по здоровью, физические возможности инвалида. Направление на медосмотр и установление уровня ограничений позволяет более эффективно и качественно трудоустроить инвалида. Мотивация инвалида к труду стимулируется путем установления стабильного своевременного заработка, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска, оказание материальной помощи на лечение и отдых. Принятые на специализированное предприятие инвалиды в течении года осваивают несколько профилей слесаря-сборщика и 2-3 смежные операции. Инвалиды с нарушением функций зрения трудоустроенные в «Полимерлайн» владеют навыками передвижения по городу с помощью трости. В целях беспрепятственного доступа к месту работы, от остановки транспорта и до проходной предприятия установлены направляющие перила. Над входом и выходом проходной, а также над входом в здание предприятия работают радиоприемники, используемые в качестве звуковых маячков (ориентиров). В коридорах здания также установлены направляющие перила. На дверях кабинетов и производственных участков установлены тактильные таблички, выполненные шрифтом Брайля. К каждому вновь принятому инвалиду прикрепляется наставник, помогающий освоить специальность (операцию) на которую он был принят. В соответствии с Приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н о дооборудовании рабочего места на специальном рабочем месте инвалида на специализированном предприятии изначально создаются рабочие места с учетом специфики работающих инвалидов по зрению: усиленная освещенность, свободный подход к рабочему месту, а также полная закрытость движущихся (вращающихся) деталей оборудования.

3.4. 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.).

В современных социально-экономических условиях инвалиды с нарушением функции слуха молодого возраста обучаются в образовательных организациях высшего образования и 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.).

В России остается 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 Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 06.02.2018).

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. Так, в Калининградском региональном отделении общероссийской общественной организации инвалидов «Всероссийское общество глухих» в настоящий момент ищут

работу около 200 человек. Некоторые из них уже работают, но их не устраивает небольшая заработная плата и низкая квалификация труда. Проблем при трудоустройстве инвалидов по слуху возникает множество. Коммуникация людей, имеющих ограничения по слуху, затруднена: будь то в обучении, получении каких-либо консультаций или справок, прохождении собеседования с потенциальным работодателем. Везде требуется специфический подход. При создании определенных условий глухие люди могут справляться с обязанностями хлебопеков, упаковщиков, грузчиков, выполнять сборочную или подсобную работу. Особых условий на рабочем месте может даже не быть вовсе. Ежемесячно в КРООООИ ВОГ обращаются по вопросу трудоустройства - 5-10 человек. Калининградское отделение ВОГ сотрудничает с мебельной фабрикой Лазурит, где работает основная масса инвалидов по слуху. Глухие люди идут туда работать из-за своевременной и оптимальной заработной платы. На протяжении многих лет на предприятии трудятся все категории инвалидов. Неслышащие ребята хотели бы обучаться профессии токаря. На заводе Янтарь трудятся молодые люди, но там ограничен прием на работу. Многие стоят в очереди. На предприятии Индивидуального предпринимателя Астапенко П.В. работают выпускники художественно-промышленного лицея - ювелиры-дизайнеры. И предприятие готово еще трудоустроить глухих ребят, но проблемы предприятия в дорогостоящем сырье, которое необходимо приобретать через аукцион, который, в свою очередь, требует сбора многочисленных документов.

25 сентября 2019 года в Москве ВОГ провело Всероссийскую конференцию с международным участием по проблемам трудоустройства и получения профессионального образования людьми с нарушениями слуха «Глухие могут все: трудоустройство без барьеров». Конференция была посвящена актуальным и острым проблемам получения профессионального образования людьми с нарушениями слуха и их трудоустройства. А насколько они острые, говорит такой факт: на данный момент в Российской Федерации трудоустроено не более 30% от общего числа инвалидов по слуху трудоспособного возраста. Россия, ратифицировав в 2012 году Конвенцию ООН о правах инвалидов, тем самым присоединилась к международным документам, защищающим права инвалидов, и ситуация стала меняться. Но, несмотря на подвижки со стороны государства и ряда работодателей, нельзя говорить о том, что кардинально изменилась система трудоустройства лиц с нарушениями слуха. Есть хорошие примеры успешной деятельности людей с нарушением слуха в сетевых негосударственных компаниях – это и гипермаркеты «Ашан» и «Леруа Мерлен», интернет-магазин «Юлмарт».

Но, к сожалению, это исключительные примеры. Большинство работодателей не готовы брать глухих и слабослышащих на работу, опасаясь проблем в общении со неслышащими работниками. Поэтому руководство ВОГ намерено системно решать проблему, с которой напрямую связано будущее молодых граждан России с нарушением слуха, и привлечь внимание органов власти и общественности к этой проблеме.

Андрей Чулков рассказал об опыте работы возглавляемого им Тульского техникума социальных технологий. Он вырос из знаменитого ремесленного училища для глухих, открытого 25 февраля 1948 года. Не счесть, скольким глухим он дал профессии токаря, слесаря и фрезеровщика. С 2015 года он носит нынешнее название и является базовой организацией, обеспечивающей функционирование региональной системы инклюзивного профессионального образования. И на его базе можно получить не только специальность токаря, он готовит также операторов ЭВМ, операторов швейного оборудования, обувщиков, рабочих зеленого строительства.

Все больше и больше глухих трудятся таксистами, и поэтому естественным смотрелось выступление Евгения Хохлунова, руководителя по связям с региональными органами власти «Яндекс.Такси» («Опыт Яндекс.Такси в интеграции и обучении водителей с нарушениями слуха») и слабослышащего Алексея Голушко, генерального директора ООО ГОЛИДЖ («Работа глухих в такси»).

А вот число предпринимателей из числа глухих медленно, но верно растет. Помимо М. Исаева и А. Голушко, на конференции выступила флорист и дизайнер Виктория Стрельчук, индивидуальный предприниматель.

На конференции были организованы тренинг доктора педагогических наук, профессора Сергея Гиля «Навыки предпринимательства», мастер-классы от образовательных организаций среднего профессионального образования города Москвы и от Центра занятости населения г. Москвы «Моя карьера»: «Как писать резюме», «Собеседование с работодателем», мастер-класс для глухих учащихся ГБОУ «Курчатовская школа» (глухим известна как школа-интернат №101), презентации и др. За секцию «Трудовая занятость слепоглухих» отвечала руководитель молодежных международных программ Фонда поддержки слепоглухих «Со-единение» Юлия Майорова. Были развернуты стенды ГК «Исток-Аудио», сети магазинов «Пятерочка», сети ресторанов быстрого питания «KFC» и Центра занятости населения г. Москвы «Моя карьера».

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

1. Акционерное общество «Авиаагрегат» в Самарской области осуществляет серийное производство и ремонт взлетно-посадочных устройств и гидроцилиндров для летательных аппаратов; серийное производство поглощающих аппаратов для железнодорожных вагонов, перевозящих ценные и опасные грузы. С 01.01.2018 г. по 01.01.2019 г. в обществе трудоустроено 2 инвалида, в том числе 1 инвалид с нарушением функций слуха. Гражданин П., 22 года, мужчина, имеющий среднее профессиональное образование по специальности «Токарь». Мужчина трудоустроен на вакантную должность «Токарь», функциональные обязанности включают работу на токарном станке на территории работодателя, изготовление и обработку мелких деталей. Психологическая адаптация инвалида в трудовом коллективе прошла легко. На предприятии, на условиях совместительства, работает сотрудник - сурдопереводчик, который оказывает помощь инвалидам с нарушением функций слуха в случае возникновения каких-либо вопросов. За счет средств работодателя за вновь трудоустроенным инвалидом был закреплен наставник, который оказывал содействие в дополнительном профессиональном образовании по основной профессии.

2. ОАО «Научно-производственное объединение «Рыбтехцентр» Калининградской области занимается производством машин и оборудования для производства пищевых продуктов, напитков и табачных изделий. В 2018 году трудоустроен 1 человек с нарушением функции слуха - гражданин С., возраст 47 лет, мужчина. Образование до трудоустройства среднее общее. Трудоустроен на постоянную вакансию «Электрогазосварщик», с обязанностями сварочных работ. Трудовой договор включает пятидневную рабочую неделю, социальный пакет. При трудоустройстве инвалид столкнулся со сложностью восприятия информации. Проблема решена посредством подключения в процесс трудоустройства жены инвалида, которая оказывала услуги сурдопереводчика. При этом у работодателя сложностей не возникло. Руководство организации провело беседу с сотрудниками на тему отношения и взаимодействия с инвалидом, имеющего нарушения функций слуха. Психологическая адаптация гражданина С. в трудовом коллективе прошла быстро, благодаря личностным качествам и способностям инвалида. Первые рабочие дни жена помогала сурдопереводами в адаптации мужа в коллективе, коллеги оказывали помощь на рабочем месте. Инвалид прошел обучение на специальных курсах, организуемых за счет работодателя на рабочем месте, по направлению «Аргонная сварка» с последующей аттестацией в соответствии с законодательством. Организацию сопровождаемого содействия занятости инвалида оказывал Центр занятости населения, путем предоставления гарантированного собеседования.

3. В ПАО «СИБУР Холдинг» - «АО «Красноярский завод синтетического каучука» осуществляющий производство синтетического каучука в первичных формах, в 2018 году трудоустроен 1 инвалид, с нарушениями функций слуха, гражданин М., мужчина, 24 года. Инвалид имеет среднее профессиональное образование, квалификация «Техник», направление «Аналитический контроль качества химических соединений» и трудоустроен на вакантную должность «Оператор сушки синтетического каучука». Функциональные обязанности: своевременно отбирать пробы на химический анализ; следить за работой насосного оборудования, вентиляционных систем, в зимнее время контролировать температуру обратной воды из калориферов в/систем; неукоснительно выдерживать нормы технологического регламента и технологического режима. Сложностей при трудоустройстве у работодателя и инвалида не возникли. Трудовая и психологическая адаптация инвалида прошла без сложностей, так как у инвалида было большое желание работать. Стимулирование работодателя к трудоустройству инвалида заключалось в выделение квот для инвалидов на рабочие места. Содействие в получении профессионального обучения и дополнительного профессионального образования не оказывалось, так как инвалид трудоустроен по профессии. Инвалид добирается до места работы самостоятельно, без дополнительного формирования маршрута передвижения, как до работы, так и на территории работодателя.

4. В организации общество с ограниченной ответственностью «ДИАЛ-СЕРВИС» Краснодарского края, сфера деятельности которой является производство электромонтажных работ, трудоустроен инвалид с нарушением функции слуха, гражданка Е., возраст - 22 года, пол – женский, имеющий среднее профессиональное образование по специальности «Дизайн (по отраслям)», квалификация «Дизайнер компьютерной графики» на вакантную должность «Дизайнер компьютерной графики 1 категории (класса)». Должностные обязанности: участвует в разработке и производстве печатной, полиграфической и иной продукции рекламного, саморекламного характера организации, контролирует графическое оформление программ по установленным стандартам, при необходимости вводит изменения, самостоятельно разрабатывает и создаёт сайт организации. Содействия в получении профессионального образования не требовалось, так как имеющегося образования достаточно для выполнения функциональных обязанностей по вакантной должности. Трудоустроенному инвалиду помощь при формировании и освоении доступного маршрута передвижения до места работы и на территории работодателя не требовалась, так как инвалид добирается до рабочего места самостоятельно, также имеется доступность для инвалида здания,

в котором находится его рабочее место и прилегающая к зданию территория. У инвалида при трудоустройстве возникли трудности общения в коллективе. Были приняты меры по преодолению сложностей, а именно работодателем организовано наставничество специалиста отдела кадров. Психологическая адаптация инвалида в трудовом коллективе и формирование мотивации к трудовой деятельности осуществлялась путем создания условий для беспрепятственного общения. Сложности, с которыми столкнулся работодатель при трудоустройстве инвалида заключались в отсутствии опыта работы с человеком, который не слышит и практически не говорит. Данные сложности решены путем организации наставничества специалиста отдела кадров (специалист отдела кадров оказывал сопровождение в трудовом процессе и в процессе общения с коллегами во время перерывов). Стимулирование работодателя к трудоустройству инвалида осуществлялось за счет предоставления работодателю субсидии из краевого бюджета в целях возмещения затрат на заработную плату инвалида, в размере фактически произведенных затрат на оплату труда, с учетом страховых взносов в государственные внебюджетные фонды. Оказывалось наставничество специалистом отдела кадров по формированию у инвалида положительного отношения к работе, к коллективу, в развитии высокой профессиональной квалификации, чувства «принадлежности и нужности обществу». Социально-ориентированные некоммерческие организации не привлекались, дооборудование рабочего места для трудоустройства инвалида в организации не проводилось, по причине отсутствия такой необходимости.

5. Закрытое акционерное общество «Плайтерра» в республике Мордовия занимается производством фанеры, деревянных фанерованных панелей и аналогичных слоистых материалов, древесных плит из древесины и других одревесневших материалов. В период с 01.01.2018 г. по 01.01.2019 г. трудоустроен 1 инвалид, гражданин Б., 31 год (на момент трудоустройства), мужчина, является инвалидом 3 группы с нарушением функций слуха. Инвалид имеет среднее общее образование. На территории работодателя трудоустроен на вакансию «Укладчик шпона» с обязанностями: укладка луценного шпона в пакеты согласно требованиям государственных стандартов, укладка готовых изделий в складах готовой продукции. Компания на постоянной основе проводит обучение, тренинги и конкурсы для своих работников, с целью повышения профессионализма сотрудников, раскрытие их потенциала и мотивирование на эффективную работу. Гражданин Б. был обучен основам профессии на производстве за счет работодателя. Процесс адаптации инвалида на рабочем месте проходил под руководством опытного сотрудника и под контролем мастера цеха, в соответствии с

этим, сложностей со стороны работника и со стороны работодателя не возникало. Использовалось стимулирование работодателя к трудоустройству инвалида, в соответствии с Постановлением Правительства Республики Мордовия от 30 декабря 2013 года № 606 «О содействии занятости населения Республики Мордовия» (с изменениями и дополнениями) работодателю предоставляется финансовая поддержка в виде компенсации затрат на реализацию мер по сопровождению инвалидов молодого возраста, которая включает фактически произведенные работодателем затраты на оплату труда инвалидов и выплаты за наставничество в размере $\frac{1}{2}$ установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда, увеличенного на страховые взносы в государственные внебюджетные фонды, в месяц. Формирование и помощь в освоении доступного маршрута передвижения до места работы и на территории работодателя осуществляется путем организованной доставки работников до места работы и обратно служебным транспортом. Содействие занятости оказывалось работником центра занятости населения и заключалось в подборе гражданину подходящей работы для трудоустройства, составлении резюме, оказании практической помощи по регистрации на портале «Работа в России».

6. Западно-Сибирский территориальный центр фирменного транспортного обслуживания - структурное подразделение Центра фирменного транспортного обслуживания - филиала Открытого акционерного общества «Российские железные дороги» Новосибирской области осуществляет деятельность железнодорожного транспорта: междугородные и международные пассажирские перевозки. С 01.01.2018 г. по 01.01.2019 г. в центре обслуживания трудоустроен 1 инвалид с нарушениями функций слуха, гражданин В., возраст 22 года, мужчина. Инвалид имеет среднее профессиональное образование, закончил Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, по специальности «Прикладная информатика, техник» и трудоустроен на должность «Оператор электронно-вычислительных машин» в отделе организации расчетов за грузовые перевозки. Основные функциональные обязанности: Внесение информационных данных по документации в ПК, систематизация и архивирование перевозочных документов. Гражданин В. переехал в город Новосибирск, в связи с отсутствием возможности трудоустроиться на постоянное место работы в другом регионе. Поиск работы осуществлял самостоятельно, используя интернет ресурсы и непосредственно обращаясь к работодателям. После безуспешных результатов поисков обратился в Центр занятости населения города Новосибирска. По согласованию с работодателем специалистами центра занятости гражданину В. были предложены варианты работы на вакансии,

заявленные работодателем в счет установленной квоты для трудоустройства инвалидов. Гражданин В. выбрал работу в Западно-Сибирском территориальном центре фирменного транспортного обслуживания - структурном подразделении Центра фирменного транспортного обслуживания - филиала Открытого акционерного общества «Российские железные дороги». Адаптация на рабочем месте прошла очень хорошо, дополнительной психологической адаптации не потребовалось, так как инвалид имел большое желание работать. Стимулирование работодателя к трудоустройству инвалида осуществляется в соответствии с действующим законодательством - работодателю установлена квота рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

7. Модель успешного трудоустройства специалистов с инвалидностью под руководством наставника показала свою эффективность при трудоустройстве инвалида, имеющего функциональные нарушения слуха. Гражданин О., имеющий среднее профессиональное образование «Станочник широкого профиля» был трудоустроен по данной программе центром занятости населения на вакансию «Токарь 3 разряда» в организацию Ростовский-на-Дону электровозоремонтный завод - филиал АО «Желдорремаш» (РЭРЗ) с функциональными обязанностями: обработка цилиндрических, конических, фасонных, торцовых поверхностей и уступов; вытачивание канавок; отрезание части заготовки; обработка отверстий сверлением, растачиванием; нарезание резьбы, накатывание. Под руководством наставника гражданин О. изучил технологические процессы обработки деталей, оборудование для их производства, применяемые виды работ и порядок контроля качества продукции на производстве, получил практические навыки и умения по основным видам механических работ. Сложности, с которыми столкнулся инвалид при трудоустройстве, связанные с наличием звуковых помех при взаимодействии на заводе, учитывая слабый слух гражданина, преодолены персональным подходом наставника, проводящего работу за рамками рядового инструктирования вновь принятого сотрудника. Психологическая адаптация на рабочем месте прошла быстро и легко. Полученный профессиональный опыт позволил гражданину О. не только осуществлять трудовую деятельность на заводе на постоянной основе, но и перейти в настоящее время на должность фрезеровщика с повышением заработной платы.

8. Общество с ограниченной ответственностью «Самбери» осуществляет свою деятельность в сфере розничной торговле сети торгово-развлекательных центров в городах Благовещенск и Белогорск Амурской области. В 2018 году трудоустроено всего 16 инвалидов по слуху. Это мужчины и женщины преимущественно молодого возраста

от 25 до 47 лет. Трудоустроенные инвалиды имеют неполное среднее образование – школа для глухих и слабослышащих детей. Трудоустроены на вакансии: «Марчендайзер», в обязанности входит расстановка товара на полки в магазине, отслеживание сроков годности товара (быстропортящихся продуктов; «Грузчик» – прием товара, погрузка и разгрузка товара, распределение товара и доставка товара к месту торговой витрины; «Фасовщик» – развес, упаковка, взвешивание и наклейка чеков на упаковку после взвешивания и складирование. Работодатель самостоятельно и за свой счет обучал инвалидов основам профессии. Все инвалиды трудоустроены на территории работодателя. Сложностями, с которыми столкнулся инвалид при трудоустройстве, являются языковой барьер в отсутствие переводчика РЖЯ; недостаточность образовательного уровня, чтобы самостоятельно, даже в письменной форме обращаться к работодателям. Проблемы решены путем предоставления сурдопереводчика для преодоления языкового барьера. В рамках психологической адаптации формировалась также и мотивация инвалида, так как трудоустройство происходило с испытательным сроком, то чем быстрее инвалид освоил свои трудовые обязанности, тем раньше переходил на постоянную работу с оформлением всех соцпакетов и повышением заработной платы. Сложности, с которыми столкнулся работодатель при трудоустройстве инвалида заключается в том, что работодателей отталкивает сложность в общении с глухими из-за низкого образовательного уровня инвалидов, из-за неграмотности и невозможности с ними общаться без переводчика. Было проведено общее собрание коллектива с представителями АРО ОООИ ВОГ о психологии инвалида по слуху, о трехстороннем взаимодействии ВОГ – инвалид - работодатель (предоставление переводчика РЖЯ в случае возникновения проблемных вопросов, непонимания работодателя и инвалида). Оказано содействию ВОГ - предоставление переводчика РЖЯ на территории работодателя в течении испытательного срока. Инвалиды по слуху самостоятельно передвигаются по маршруту, заданному работодателем. Специальных условий для создания рабочих мест для инвалидов по слуху, не имеющих сопутствующих заболеваний и неимплантированных КИ (кохлеарный имплант) не требуется, кроме визуальных табло по правилам пожарной безопасности и техники безопасности, которые были установлены в соответствии с Приказом Минтруда России от 19.11.2013 г. №685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности». АРО ОООИ ВОГ принимает непосредственное участие в трудоустройстве инвалидов и ведет сопровождение, вплоть до освоения специальности, совместно с работодателем через переводчиков РЖЯ, начиная с подбора

информации, ведения переговоров и взаимодействие с работодателем в процессе трудовой деятельности инвалида.

9. ООО «УПП «Оскольское» - учебно-производственное предприятие «Оскольское», единственным учредителем (участником) Общества является Общероссийская общественная организация инвалидов «Всероссийское ордена Трудового Красного Знамени общество слепых». Основным видом экономической деятельности предприятия является производство спецодежды, одноразовых медицинских изделий из нетканых материалов, полиэтиленовых нарукавников и бахил. Всего на предприятии трудоустроено 34 человека с инвалидностью: из них 17 человек – инвалиды с нарушением функций зрения, 17 человек – инвалиды с общим заболеванием, в том числе инвалид с нарушением функций слуха. Трудоустроенный инвалид: гражданка К., 36 лет, женщина. Образование начальное профессиональное, специальность «Швея 3 разряда», трудоустроена по специальности на вакансию «Швея». Функциональные обязанности: выполнение на машинах операций по пошиву изделий из различных материалов; следить за качеством изготавливаемой работы; вести подсчет изготовленной продукции. Психологическая адаптация инвалида в трудовом коллективе происходит достаточно легко, так как инвалид попадает в среду, где основную массу работников составляют такие же инвалиды. Инвалиду легче адаптироваться, влиться в коллектив, инвалид не стесняется физических недостатков, полностью реабилитируется. После трудовой реабилитации инвалид активно участвует в общественной жизни, в кружках художественной самодеятельности, в спортивных секциях, полностью интегрируется в общество. Стимулирование работодателя - УПП «Оскольское» специализированное предприятие и создается в целях привлечения к трудовой деятельности инвалидов по зрению, слуху, а также инвалидов других категорий, численность работающих инвалидов должна составлять не менее 50% от общего числа работающих. На предприятии оказывается содействие в получении профессионального обучения и переобучении смежным профессиям. Обучение производится на рабочем месте под руководством инженерно-технического персонала, закреплялся наставник из числа опытных работников. Так, опытная швея, помогала гражданке К. в правильной организации рабочего места, делилась своим опытом и знаниями. Наставничество осуществляется в тесном взаимодействии со специалистами Центра занятости населения, изучается ИПРА инвалида, подбирается рабочее место, при приеме на работу выдается направление на медицинский осмотр. Формирование доступности маршрута передвижения на территории предприятия - бытовые помещения, туалет, комната приема пищи, здравпункт, клуб

расположены в одном производственном здании, вблизи с производственным помещением.

10. Общество с ограниченной ответственностью производственно-коммерческая фирма «МаксФил» в Белгородской области осуществляет производство специальной одежды, чемоданов, сумок и аналогичных изделий из кожи и других материалов, производство и реализация сувенирной продукции. С 01.01.2018 года по 01.10.2019 г. в организации трудоустроено 3 инвалида, из которых 2 инвалида с нарушением функций слуха. Гражданка Т., 45 лет и гражданка Г., 42 года., имеют среднее специальное образование по профессии «Швея - Портная женской и детской одежды». Инвалиды трудоустроены соответственно на вакансии: «Швея», обязанности: качественный пошив кожгалантерейных изделий на машине в соответствии с ГОСТом-28631-90, действующими методиками обработки; «Помощник раскройщика», обязанности: подготовка ткани под раскрой – ровный настил слоев друг на друга; совместно с раскройщиком раскрой ткани на концевой линейке; вырезание деталей вручную при маленьких партиях; обрисовка по лекалам контура резки на верхнем слое ткани; разбор выкроенных заготовок после кроя на комплекты; маркировка комплектов заготовок; дублирование деталей. Профессиональная адаптация принятых сотрудников с инвалидностью проводилась в несколько этапов: Корпоративная адаптация: сотрудник получал информацию об организационной деятельности предприятия, как осуществляется управление, кто принимает решения, какова структура компании, где и какие подразделения расположены, какова периодичность и технология планирования и отчетности, действующие процедуры, регламенты и т.д.; Социальная адаптация: инвалиду рассказывали про нормы поведения и общения в коллективе, знакомили с «атмосферой» организации, ее корпоративной культурой; Организационная адаптация: обсуждались бытовые вопросы; Техническая (технологическая) адаптация: технологи помогали освоить новое швейное оборудование; Психофизическая адаптация: в помощь привлекались другие инвалиды с подобными ограничениями, для поддержки и безболезненного «вхождения в коллектив». В рамках организации сопровождаемого содействия занятости инвалида (наставничество), в соответствии с положением о наставничестве ООО ПКФ «МаксФил» за каждым, вновь принятым работником закреплен наставник из числа более опытных специалистов и, кроме того, в течение трех месяцев, в соответствии с приказом по предприятию, каждому «молодому специалисту в т.ч. инвалиду, дополнительно установлены ученические выплаты (в целях закрепления на рабочем месте). С ОКУ «Белгородский центр занятости населения» заключен договор от 04.06.2018 года, предметом которого является сотрудничество сторон по содействию трудоустройству незанятых

инвалидов в рамках реализации государственной программы Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 гг.». Дооборудование рабочего места для трудоустройства инвалида в организации, в соответствии с Приказом Минтруда России от 19.11.2013 г. №685н «Об утверждении основных требований оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности», а также в соответствии с вышеуказанным приказом, ОКУ «Белгородский ЦЗН» предоставил субсидии в целях возмещения затрат на оборудование рабочего места для инвалида. А именно: для швеи приобретена швейная машина «Джуки» DD-8700-7; для помощника раскройщика приобретена обрезная автоматическая концевая линейка DAYANG 00B-2. В настоящее время оборудование находится на балансе предприятия, в полной комплектации и в рабочем состоянии. За каждым оборудованием закреплен работник-инвалид, который продолжает трудиться на предприятии.

11. Общество с ограниченной ответственностью «Шамса-Маркет» в Камчатском крае является частью, крупнейшего на Камчатке, Холдинга в который входят розничная сеть, крупные оптовые компании, современные торговые центры, логистический комплекс и осуществляет торговлю розничная пищевыми продуктами, напитками и табачными изделиями в специализированных магазинах. В период с 01.01.2018 г. по 01.01.2019 г. в организации трудоустроен 1 инвалид с нарушением функции слуха. Гражданин М., 29 лет, мужчина, имеет основное образование и трудоустроен на склад организации на вакансию «Работник склада», с обязанностями приема товара, обработкой, распределением, погрузо-разгрузочными работами. Холдинг предлагает трудоустроенным сотрудникам возможности профессионального роста, обучения, повышения квалификации, стажировок, как на территории Камчатского края, так и за его пределами. Такой возможностью воспользовался Гражданин М., и получил дополнительное профессиональное образование по направлению «Складское хозяйство и логистика» за счет работодателя. При трудоустройстве инвалид столкнулся со сложностью в коммуникациях на начальном этапе трудоустройства. Со временем, коллектив привык к особенностям инвалида, относился доброжелательно и с терпением, таким образом, благодаря благоприятной атмосфере в коллективе, взаимопонимание было налажено. Организовано сопровождаемое содействие занятости инвалида – наставничество, которое оказывалось управляющим супермаркета, в котором трудоустроен работник-инвалид. Стимулирование работодателя к трудоустройству инвалида

осуществлялось за счет обязанности крупного работодателя обеспечить квотирование рабочих мест.

12. Индивидуальный предприниматель Астапенко Павел Владимирович осуществляет свою деятельность в Калининградской области и занимается производством ювелирных изделий из серебра с янтарем. В период с 01.01.2018 г. по 01.01.2019 г. в организации был трудоустроен один инвалид с нарушением функции слуха, гражданка Х., 24 года, женщина. Инвалид имеет среднее профессиональное образование по специальности «Ювелир» и трудоустроена на вакансию «Ювелир-монтажник», с функциональными обязанностями: опиловка, шабровка и ручная полировка ювелирных изделий посудной группы из цветных металлов, серебра, янтаря. Психологическая адаптация инвалида в трудовом коллективе прошла успешно. При трудоустройстве возникли сложности общения у инвалида и работодателя. Был приглашен сурдопереводчик, который проводит на месте инструктаж по оформлению документов для трудоустройства, объясняет характер и специфику работы, и прочие организационные вопросы. Служба занятости населения оказывает содействие в дополнительном образовании для глухих (прохождение курсов). Оказано содействие занятости, за инвалидом закреплен наставник из числа опытных работников коллектива.

13. ООО «Охранная организация «АН-Секьюрити Северо-Запад» в республике Мордовия осуществляет деятельность частных охранных служб. В период с 01.01.2018 г. по 01.01.2019 г. организация трудоустроила 1 инвалида. Инвалид 3 группы с нарушением функций слуха гражданин К., 50 лет (на момент трудоустройства), мужчина. Имеет среднее профессиональное образование по специальности «Техник». Трудоустроен на вакансию «Частный охранник 4 разряда», обязанности: выполнение работ по охране зданий, помещений и объектов, проверка документов при входе на охраняемый объект. ГКУ РМ «ЦЗН Саранский» гражданину К. оказано содействие в прохождении профессионального обучения и дополнительного профессионального образования по профессии (специальности) «Частный охранник 4 разряда», за счет средств регионального бюджета. Обучение проходило на базе ЧОУ ДПО «Саранский Дом науки и техники РСНИИОО». По завершению обучения гражданин К. получил удостоверение частного охранника 4 разряда и лицензию на осуществление частной охранной деятельности. Содействие занятости оказывалось работником центра занятости населения и заключалось в подборе гражданину подходящей работы для трудоустройства, составлении резюме, оказании практической помощи по регистрации на портале «Работа в России».

14. В организации Индивидуальный предприниматель Федько Татьяна Евгеньевна, сфера деятельности которой заключается в торговле розничной преимущественно пищевыми продуктами, включая напитки, и табачными изделиями в неспециализированных магазинах трудоустроен инвалид с нарушением функции слуха гражданин Х., 27 лет, мужчина, имеющий среднее специальное образование по специальности «Оператор ЭВМ» на вакантную должность «Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин» с обязанностями: ведение процесса обработки информации на электронно-вычислительных машинах. Контроль технических носителей информации. Для трудоустройства соискатель обратился в организацию самостоятельно. Содействия в получении профессионального образования не требовалось, так как инвалид трудоустроен по специальности. В формировании и помощи в освоении доступного маршрута передвижения до места работы и на территории работодателя не нуждается, так как передвигается самостоятельно имеется доступность для инвалида здания, в котором находится его рабочее место и прилегающая к зданию территория. Сложности, с которыми столкнулся работодатель при трудоустройстве инвалида заключались в том, что инвалид плохо понимает обращенную к нему речь. Проблема решалась путем обращения к нему не в устной форме, а в письменной. Психологическая адаптация инвалида в трудовом коллективе прошла успешно, благодаря дружественно настроенному коллективу и моральной поддержке. Формирование мотивации к трудовой деятельности стимулировалось выплатой достойной заработной платы. Организовано сопровождаемое содействия занятости инвалида, назначен наставник, который помогает в адаптации инвалида на рабочем месте. Дооборудование рабочего места для трудоустройства инвалида в организации не требовалось, для выполнения функциональных обязанностей достаточно стандартного оборудования.

Приложение № 1. Примерный бланк резюме

1. Фамилия, Имя Отчество.
2. Дата рождения и/или возраст.
3. Семейное положение, наличие/отсутствие детей
(рекомендовано).
4. Контактная информация: мобильный телефон, адрес электронной почты, адрес местожительства/ прописки (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. Желаемый график работы.
12. Рекомендации.
13. Дата составления резюме.

Приложение № 2. 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. Постановление Правительства Российской Федерации от 20.02.2006 № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом».

19. 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».

20. Постановление Правительства РФ от 29 марта 2019 г. № 363 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда».

21. 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».

22. Методическое письмо Федерального государственного бюджетного учреждения Федеральное бюро медико-социальной экспертизы Минтруда России от 13.06.2019 № 22127/2019 «О порядке реализации положений нормативных правовых документов по сопровождаемому трудоустройству инвалидов».

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 Минтруда России от 03.08.2018 № 518н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов».

25. 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».

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 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».

29. 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».

30. Приказ Минтруда России № 777 от 09.11.2017 «Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости».

31. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 16.07.2016 №1507-р «Об утверждении Плана 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».

32. Совместный приказ Минтруда России, Минпросвещения России и Минобрнауки России от 14.12.2018 № 804н/299/1154 «Об утверждении типовой региональной программы сопровождения инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве (зарегистрирован в Минюсте России от 26.12.2018 №53179).

33. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.01.2013 № 34н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по информированию о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации»).

34. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23.08.2013 № 380н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования»

35. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9.01.2013 № 4н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан»).

36. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9.01.2013 № 3н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда».

37. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.12.2013 № 773н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными, прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации»).

38. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.02.2013 № 58н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации 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 из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые».

39. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.04.2014 № 262н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию безработных граждан, включая обучение в другой местности».

40. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.02.2013 № 52н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации проведения оплачиваемых общественных работ».

41. Приказ Минтруда России от 11.03.2013 № 94 «О методологическом обеспечении реализации органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации мер, направленных на создание условий для повышения уровня занятости инвалидов, в том числе на оборудованных (оснащенных) для них рабочих местах, и повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов».

42. 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».

43. ГОСТ Р 53873-2010. Национальный стандарт Российской Федерации. Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 17.09.2010 № 253-ст).

44. Федеральный закон от 30.12.2009 № 384-ФЗ «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений».

45. Приказ Минстроя России от 14.11.2016 № 798/пр «Об утверждении СП 59.13330 «СНиП 35-01-2001 Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения».

46. Постановление Правительства Российской Федерации от 01.09.2012 № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

47. Приказ Минтруда России от 16.11.2015 № 872н «Об утверждении Порядка, формы и сроков обмена сведениями между органами службы занятости и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы».