

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области
«Константиновский педагогический колледж»
ГБПОУ РО «КонстПК»

**Методические материалы
по вопросам трудоустройства лиц с инвалидностью и
ограниченными возможностями здоровья**

г. Константиновск
2024 г.

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	3
ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ	4
РЕКОМЕНДАЦИИ ИНВАЛИДАМ ПО ВОЗМОЖНЫМ СПОСОБАМ ТРУДОУСТРОЙСТВА	10
РЕКОМЕНДАЦИИ РАБОТОДАТЕЛЯМ ПО СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ	15

ВВЕДЕНИЕ

Трудовая деятельность для человека является важным условием полноценной жизнедеятельности. Она не только является способом экономически обеспечить своё существование, но и возможностью реализации своих способностей, в том числе и творческих. Трудовая деятельность является фактором приобщения человека к общественным ценностям. Работа позволяет каждому гражданину уважать себя, осознавать свою индивидуальность, быть полноценной частью современного общества.

На сегодняшний день в обществе существует определенный стереотип о том, что человек с ограниченными возможностями не может и не желает трудиться, что он живет на попечении близких родственников и государства. Однако нельзя забывать о том, что среди инвалидов есть те, кто желает трудиться и быть независимыми. Инвалиды испытывают определенные трудности в поиске работы по причине ограниченности своих возможностей и в связи с этим нуждаются в поддержке со стороны государства.

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.

Методические рекомендации разработаны в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом Российской Федерации от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ «О внесении изменений в закон Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (ТК РФ) с изменениями и дополнениями;
- Федеральным законом от 24.11.1995 №181-ФЗ (ред. от 01.06.2017) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

В методическом пособии рассмотрены вопросы подготовки к собеседованию, грамотному составлению и оформлению резюме, даны рекомендации по написанию писем работодателю, правила телефонных разговоров, описаны возможные причины отказа соискателю. В рекомендациях рассмотрены вопросы содействия трудоустройству выпускников с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, завершивших обучение в колледже.

Организация-разработчик: государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Константиновский педагогический колледж».

Разработчики: заведующий педагогической практики Киндрат Наталья Сергеевна, Кудашкина Ольга Петровна.

ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

Согласно положениям Конвенции о правах инвалидов, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 13 декабря 2006 года, 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 и лиц с ОВЗ.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ в ред. от 08.08.2024 №268-ФЗ 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. Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. 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. 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 в ред. от 29.05.2024 года №108-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.

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». 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.

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 ч.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).

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 12.12.2023 № 565-ФЗ в редакции от 08.08.2024 года №324-ФЗ регулирует одну из основных задач органов службы занятости населения - содействие в трудоустройстве инвалидов.

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:

- участвует в подготовке предложений для включения мероприятий по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов в региональную программу содействия занятости населения;
- осуществляет информационное обеспечение работодателей по вопросам сопровождения при содействии занятости инвалидов;
- осуществляет взаимодействие с федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы и работодателями в целях организации сопровождения при содействии занятости инвалидов;
- 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.

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).

РЕКОМЕНДАЦИИ ИНВАЛИДАМ ПО ВОЗМОЖНЫМ СПОСОБАМ ТРУДОУСТРОЙСТВА

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.
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, профессиональная социальная сеть skillsnet.ru.
5. Напрямую обратиться на предприятия и в организации лично или по телефону, разослать резюме.
6. Использовать круг своих друзей, родственников, знакомых.

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:

1. трудовую книжку при ее наличии;
2. паспорт;
3. диплом или свидетельство об образовании;
4. 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.

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.

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.

Содействие самозанятости инвалидов. Служба занятости оказывает данную государственную услугу, которая включает:

1. предоставление инвалидам информационных и справочных материалов; информирование инвалидов по вопросам организации самозанятости и поддержки малого бизнеса в регионе;
2. оказание консультационных услуг по открытию ИП, ООО, крестьянского (фермерского) хозяйства; оценку степени готовности инвалида к осуществлению предпринимательской деятельности;
3. помощь в подготовке бизнес-плана;
4. 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.

Услуги по временному трудоустройству следующим категориям инвалидов:

1. детям-инвалидам в возрасте от 14 до 18 лет, зарегистрированным в службе занятости в целях поиска подходящей работы;
2. инвалидам, испытывающим трудности в поиске подходящей работы, признанным в установленном порядке безработными;
3. молодым инвалидам в возрасте от 18 до 20 лет, имеющим среднее профессиональное образование, ищущим работу впервые и признанным в установленном порядке безработными;
4. 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;
5. 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.

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

Инвалиды, официально признанные безработными, имеют льготы в виде законодательно установленного права на приоритетную очередь прохождения

профессионального обучения. Необходимость профессионального обучения инвалида возникает в случаях, когда у инвалида нет никакой квалификации; когда поиск подходящей работы для инвалида не представляется возможным ввиду отсутствия требуемого уровня квалификации; инвалид нуждается в смене профессии (рода занятий), так как нет работы, которая бы отвечала имеющейся у него квалификации; инвалид больше не может выполнять работу в соответствии с имеющейся квалификацией.

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

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 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.

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.

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.

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.

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 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.

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.

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. 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.

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.

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:

1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
2. трудовая книжка;
3. страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
4. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
5. 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).

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. 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.

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.

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.
- - 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.

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.

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

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.

СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ВЫПУСКНИКА КОЛЛЕДЖА В КОНТЕКСТЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Проблема инвалидности не ограничивается медицинскими аспектами, это социальная проблема неравных возможностей, поэтому в колледже для студентов с ОВЗ и инвалидностью предусмотрено специальное комплексное сопровождение. Все службы сопровождения решают определенные задачи, но находятся в постоянном взаимодействии для достижения главной цели, в частности развитии позитивных сторон личности обучающегося; укреплении самооценки, в том числе профессиональной; формировании уверенности в себе, своих возможностях и способностях; развитии социальных навыков и умений, способствующих социализации и интеграции. Комплексное сопровождение образовательного процесса инвалидов и лиц с ОВЗ должно осуществляться в соответствии с рекомендациями медико-социальной экспертизы (МСЭ) или психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).

В условиях СПО мероприятия по индивидуальному сопровождению при трудоустройстве выпускника с ОВЗ или инвалидностью реализуются на основе индивидуального плана, который учитывает специфику ограничений и потребностей данного лица, с учетом ограничений возможностей здоровья и личностных качеств.

План включает в себя следующие этапы:



<p>Мониторинг карьерного роста выпускников инвалидов и выпускников с ОВЗ, проводимый в рамках общего мониторинга выпускников колледжа, позволяющий определить карьерные ориентации и оценить уровень трудоустройства выпускников.</p>	<p>центр содействия трудоустройству ГБПОУ РО «КонстПК»</p>
---	--

Одной из основных проблем трудоустройства инвалидов и лиц с ОВЗ является низкая степень их социализации. Проведение постоянной разъяснительной работы, вовлечение в социально-культурную жизнь образовательной организации через конкурсы или праздники труда, повышающие престиж конкретных профессий (например, международное движение Абилимпикс - конкурс профессионального мастерства среди людей с инвалидностью или ОВЗ) дают возможность снять многие психологические барьеры и повысить уровень социализации будущих специалистов.