



РЕСУРСНЫЙ
УЧЕБНО-
МЕТОДИЧЕСКИЙ
ЦЕНТР

БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ
«ОМСКИЙ КОЛЛЕДЖ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ»

ЦЕНТР ИНКЛЮЗИВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

РЕСУРСНЫЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР

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

Омск – 2022

Методические материалы предназначены для информирования инвалидов и специалистов в области труда и занятости, образования, социальной защиты населения, медико-социальной экспертизы, а также работодателей и других заинтересованных лиц / – Омск: БПОУ ОКПТ, 2022 г., 46 стр.

Составители:

Заместитель директора БПОУ ОО «Омский колледж профессиональных технологий» Г.С. Погудина, заведующий РУМЦ СПО Л.В. Шмунк.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение.....	4
2. Законодательные и нормативно-правовые основы трудового устройства инвалидов	5
3. Рекомендации инвалидам по возможным способам трудового устройства.....	19
4. Рекомендации работодателям по содействию занятости инвалидов.....	28

1. ВВЕДЕНИЕ

Проблема занятости и трудоустройства инвалидов в современном обществе является актуальной и не менее важной. Инвалиды испытывают ряд трудностей в трудоустройстве по причине того, что очень часто работодатели под разными предлогами их не трудоустраивают, ограничивают в правах, делают недоступными некоторые виды работ из-за физической непригодности инвалидов к их различным видам. Все это создает дополнительную напряженность в обществе, делает «ненужными» огромное количество людей.

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.

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 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 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.

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.

Важной задачей является обеспечение равного доступа инвалидов 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.

2. ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ТРУДОВОГО УСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ

Согласно положениям *Конвенции о правах инвалидов*, принятой Генеральной Ассамблеей ООН (далее – Конвенция) 13 декабря 2006 года, и вступившей 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 сегодняшний день 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»; Постановление Правительства РФ от 14.03.2022 г. N 366 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место».

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 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).

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 выполняется 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.

3. 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»).

Социальная адаптация 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 бизнесплана; 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.

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. 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.

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.

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.

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.

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.

4. 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.

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.

- 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», утвержденным 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.

Принять участие в государственных и региональных программах могут организации, которые соответствуют 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 единовременно по факту произведенных затрат. Полученные средства могут быть использованы на приобретение оборудования, вспомогательных материалов, оснастки, сырья и материалов.

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 непромышленных 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.

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.