



РЕСУРСНЫЙ  
УЧЕБНО-  
МЕТОДИЧЕСКИЙ  
ЦЕНТР



САРАНСКИЙ  
СТРОИТЕЛЬНЫЙ  
ТЕХНИКУМ

**ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ  
ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛИЦ  
С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И/ЛИ ОВЗ  
В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Сборник материалов Всероссийской заочной  
научно-практической конференции

Саранск, 2023 г.

УДК 377-056.24  
ББК Ч 466.46  
А 437

Публикуется по решению Ресурсного учебно-методического центра по созданию условий для получения среднего профессионального образования людьми с ограниченными возможностями здоровья посредством разработки нормативно-методической базы и поддержки инициативных проектов, функционирующего на базе государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Мордовия «Саранский строительный техникум» (далее – ГБПОУ РМ «ССТ»)

**Лучшие практики по трудоустройству лиц с инвалидностью и/или ОВЗ в субъектах Российской Федерации:** сборник материалов Всероссийской заочной научно-практической конференции [Электронный ресурс] / сост. А. С. Чаприна. – Саранск : Изд-во ГБПОУ РМ «ССТ», 2023. – 77 с.

Путём публикации сборника осуществляется обмен опытом между регионами по организации и реализации инклюзивного профессионального образования, а также особенностях профориентационной работы и трудоустройства лиц с инвалидностью и/или ограниченными возможностями здоровья.

Ответственность за точность предоставляемой информации несут авторы статей. Материалы публикуются в авторской редакции.

УДК 377-056.24  
ББК Ч 466.46  
А 437

Компьютерная верстка, дизайн А. С. Чаприной

Издательство ГБПОУ РМ «ССТ»  
430017, г. Саранск, ул. Веселовского, д. 3  
Тел/факс (834) 275-61-56; E-mail: [techn.stroi.ruz@e-mordovia.ru](mailto:techn.stroi.ruz@e-mordovia.ru), <http://sst13>

© Саранский строительный техникум, 2023

## СОДЕРЖАНИЕ

<u><a href="#">Ананьина Я.А.</a></u> ПРОБЛЕМЫ ИНКЛЮЗИВНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ.....	4
<u><a href="#">Владимирова Н.А., Базаева О.В., Бочкарева М.С.</a></u> ПРАКТИКА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ, ЗАВЕРШАЮЩИХ ОБУЧЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ.....	9
<u><a href="#">Данилис А.В.</a></u> ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....	16
<u><a href="#">Зубрилин О.В.</a></u> ОБУЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ.....	19
<u><a href="#">Котова Н.А.</a></u> ПРОЕКТ «ДИАЛОГ НА РАВНЫХ» КАК ФАКТОР СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ К КАТЕГОРИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ, ОБУЧАЮЩИХСЯ В ГАПОУ ТО «ТЮМЕНСКИЙ КОЛЛЕДЖ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ».....	23
<u><a href="#">Копосова Е.Н.</a></u> ЛУЧШИЕ ИНКЛЮЗИВНЫЕ ПРАКТИКИ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ В СУБЪЕКТАХ РФ.....	28
<u><a href="#">Кузнецова Л.И.</a></u> РАЗВИТИЕ ОНЛАЙН-ФОРМАТА СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ.....	30
<u><a href="#">Логунова М.А.</a></u> АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО СОДЕЙСТВИЮ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ИЗ ЧИСЛА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ.....	32
<u><a href="#">Михайлова Е.Ю.</a></u> ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛИЦ МОЛОДООВОГО ВОЗРАСТА С ИНВАЛИДНОСТЬЮ.....	37
<u><a href="#">Михатова М.Н.</a></u> СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ ПРИМЕРЫ ПРАКТИК УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ.....	39
<u><a href="#">Модина Т.В.</a></u> ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ.....	41
<u><a href="#">Морозов Л.В.</a></u> ТРУДОВОЕ УСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ С НАРУШЕНИЕМ ФУНКЦИЙ ОПОРНО- ДВИГАТЕЛЬНОГО АППАРАТА В ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ.....	44
<u><a href="#">Очапова В.Л.</a></u> ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И/ИЛИ ОВЗ.....	48
<u><a href="#">Пивцайкина Ю.В., Свербихина М.А.</a></u> СОДЕЙСТВИЕ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В ГБПОУ РМ «АТЯШЕВСКИЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ» ОТДЕЛЕНИЕ ДУБЕНСКОЕ.....	52
<u><a href="#">Рыбкина Л.И.</a></u> ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ.....	56
<u><a href="#">Садыков И.Р., Терняев А.П.</a></u> ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ.....	61
<u><a href="#">Терняев А.П.</a></u> ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ С УЧАЩИМИСЯ С ОВЗ В УСЛОВИЯХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ.....	74

**Ананьина Ярослава Александровна,**  
Северо-Западный институт (филиал) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА),  
преподаватель, г. Вологда

## **ПРОБЛЕМЫ ИНКЛЮЗИВНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**

Одной из самых актуальных проблем современного общества является постоянно увеличивающееся количество детей с ограниченными возможностями здоровья, имеющих те или иные нарушения психического и физического развития.

Получение профессионального образования лицами с ограниченными возможностями здоровья является одним из основных и неотъемлемых условий их успешной социализации в обществе. Однако успешность будет зависеть и от фактора дальнейшего жизнеустройства этой категории обучающихся.

Возможность реализовать себя через профессию, эффективность самореализации будет зависеть от того, насколько сформированы готовность к труду и адекватному профессиональному самоопределению, навыки поведения в обществе и социально-профессиональной адаптации на всех этапах обучения и воспитания.

Проблема трудоустройства людей с инвалидностью как особо испытывающих сложности на рынке труда является одной из наиболее злободневных в нашей стране. На уровень трудоустройства людей с инвалидностью влияют не только не зависящие от них самих факторы (стереотипы работодателей, отсутствие информации, низкая заработная плата и др.), но и немаловажную роль выполняет их трудовая мотивация и активность в поиске подходящей работы. Более подробный анализ проблем трудовой занятости инвалидов представлен в работе Е. Г. Копалкиной, А. Е. Дареева, Н. В. Илтаковой (Копалкина, 2021: 223-233).

Важнейшим направлением деятельности Федеральной службы по труду и занятости является содействие трудоустройству незанятых инвалидов, в рамках которого проводятся по согласованию с органами прокуратуры проверки работодателей по соблюдению законодательства в части приема инвалидов на квотируемые рабочие места.

Федеральным законом № 219-ФЗ от 28.06.2021 года база вакансий и резюме «Работа в России» была утверждена как федеральная государственная информационная система в сфере занятости и трудовых отношений. Согласно отчету о деятельности Федеральной службы по труду и занятости за 2021 год, мониторинг рабочих мест, подходящих для инвалидов, в единой цифровой платформе «Работа в России» показал на

начало 2022 года доступность 79 тыс. рабочих мест, из которых 74 тыс. – рабочие места в счет квоты. Также в разделе «Трудоустройство инвалидов» раскрываются меры государственной поддержки (страховая и социальная пенсии по инвалидности, ежемесячная денежная выплата, набор социальных услуг), возможности участия в конкурсе профессионального мастерства для людей с ОВЗ и инвалидностью «Абилимпикс», а также переход к вакансиям с котируемыми рабочими местами, вакансиям для инвалидов с нарушениями функций слуха, вакансиям для инвалидов с нарушениями функций зрения, и информация о стажировках и практиках для инвалидов. Большую роль в содействии трудоустройству инвалидов играет Национальный центр «Абилимпикс», который является оператором международного некоммерческого движения «Абилимпикс» (Япония, с 1972 г.) в России, с 2014 года организуя национальные чемпионаты по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья [3].

Сегодня понятие «инклюзивное трудоустройство» набирает научный оборот, поскольку вопрос трудоустройства лиц с инвалидностью в нашей стране закономерно встает в связи с развитием инклюзивного образования.

Понятие «инклюзивное трудоустройство» необходимо отличать от близких понятий – «сопровожаемое трудоустройство», «социальная занятость инвалидов», «транзитное трудоустройство».

Сопровожаемое трудоустройство предполагает комплекс мероприятий, реализуемых специалистом (наставником), цель которых не только содействие трудоустройству незанятому лицу с инвалидностью, но и обеспечение его ускоренной профессиональной адаптации и закрепление на новом рабочем месте. Сопровожаемое трудоустройство реализуется с 2018 года в со ст. 13.1 закона РФ «О занятости населения в РФ», согласно которой органы службы занятости должны оказывать услуги сопровождения до места нахождения работодателя и обратно при поиске и нахождении подходящей работы, индивидуальную помощь при создании условий для работы и стабильной занятости. С 2021 года помощь при передвижении до места работы и обратно могут оказывать представители негосударственных организаций, общественных объединений инвалидов на основе договоров, заключаемых с органами службы занятости. Разновидностью сопровождаемого является социальная занятость инвалидов, под которой понимается занятость инвалидов в трудоспособном возрасте с наиболее тяжелыми нарушениями здоровья, способных выполнять простые, не требующие специальной подготовки виды трудовой деятельности в зависимости от нарушенных функций

организма и ограничений жизнедеятельности с помощью других лиц, без которых инвалиды не смогли бы выполнять свои трудовые функции (Васильева, 2020).

Сопровождаемое трудоустройство есть предварительный этап и условие для развития инклюзивного трудоустройства. Под инклюзивным трудоустройством понимается не просто создание работодателем физически доступных рабочих мест для работников с инвалидностью в своих организациях, и выполнение им законодательства по квотированию, и его ожидания дополнительных льгот и субсидий от государства. Инклюзивное трудоустройство связано с развитием инклюзивной корпоративной культуры, направленной на воспитание, закрепление и продвижение инклюзивных ценностей в организации, когда инклюзия воспринимается как норма жизни, готовностью работодателей инвестировать в людей с инвалидностью, видеть блага и преимущества их найма (Антонова, 2021).

Примером развития и реализации инклюзивного трудоустройства служит опыт российской компании Melon Fashion Group, владеющей брендами Zarina, befree, Love Republic и Sela и управляющей более 800 магазинами. С 2013 года компания помогла с трудоустройством более 200 молодым людям с инвалидностью и выпускникам детских домов. В 2021 году в проекте сопровождаемого трудоустройства участвовали 52 человека с ментальными нарушениями. Интересен опыт трудоустройства Славы с расстройством аутистического спектра, подопечного АНО Центр социально-бытовой адаптации людей с ментальными нарушениями «Мастер и Маргарита» в московское кафе израильской кухни «Dizengof99». В 2019 году АНО «Мастер и Маргарита» проводили ознакомительные экскурсии для своих подопечных в различные организации – кафе, флористические салоны, столярные мастерские и др. После организации краткосрочных стажировок АНО «Мастер и Маргарита» запустила программу сопровождаемого трудоустройства. На сегодня организация помогла шестерым подопечным с расстройством аутистического спектра трудоустроиться, некоторые работают с сопровождением тьютора, некоторые работают уже самостоятельно. В Калининграде в кафе «Бурритос» с мексиканской кухней трудятся две девушки с нарушениями слуха. В рамках гранта от Фонда региональных социальных программ «Наше будущее» основательница кафе Надежда Паферова планирует создать условия для стабильной занятости не только для людей с нарушениями слуха, но и с нарушениями опорно-двигательного аппарата, а также открыть павильоны для работы в паре слабослышащий–слышащий. Кафе «Время перемен» в Махачкале можно по праву назвать инклюзивным, поскольку вместе с сотрудниками без инвалидности работают на постоянной основе помощниками повара и официантами с выплатой зарплаты пять молодых людей с инвалидностью, которые являются

подопечными Дагестанской региональной общественной организации помощи инвалидам «Жизнь без слез». Данная общественная организация была создана в августе 2006 года по инициативе родителей детей-инвалидов, и на сегодня она занимается не только повышением образовательного и культурного уровня детей с инвалидностью, их социальной реабилитацией, правовым просвещением, содействием социальной интеграции адаптации, но и содействием в трудоустройстве молодых людей с инвалидностью.

Таких примеров очень много, во всех субъектах и регионах Российской Федерации, есть организации и просто граждане, которые не могут пройти мимо проблемы, связанной с трудоустройством лиц с инвалидностью и лиц с ОВЗ.

Можно сделать следующие выводы об особенностях организации инклюзивного трудоустройства в отличие от сопровождаемого трудоустройства, социальной занятости инвалидов и инклюзивного трудоустройства:

– инклюзивное трудоустройство в нашей стране в основном реализуется социально ориентированными некоммерческими и благотворительными организациями, а также неравнодушными гражданами и волонтерами, а не государственными учреждениями и коммерческими предприятиями;

– инклюзивное трудоустройство, как и сопровождаемое трудоустройство и социальная занятость инвалидов, используется только в отношении лиц с инвалидностью, в отличие от транзитного трудоустройства, которое направлено не только на лиц с инвалидностью, но и на других социально незащищенных групп населения – бездомных, выпускников детских домов и др.

Таким образом, инклюзивное трудоустройство направлено на реализацию трудовых прав и преодоление дискриминации в отношении лиц с инвалидностью и по альтернативными формами занятости, (надомный труд, дистанционная работа, самозанятость и др.) предоставляет условия и возможности для их социализации и социальной интеграции.

Для реализации улучшения деятельности необходимо: повышение уровня осведомленности и информированности о преимуществах найма людей с инвалидностью среди организаций, занимающихся трудоустройством, работодателей и общества в целом в форме консультирования, разъяснительной работы, обучающих семинаров; дальнейшее развитие института инклюзивного трудоустройства наряду с сопровождаемым трудоустройством и социальной занятостью инвалидов; стимулирование и развитие мер финансовой поддержки со стороны государства в форме грантовой поддержки,

субсидирования, снижения ставки налога на прибыль, предоставление налоговых каникул и использование других финансовых механизмов.

#### Список использованных источников

1. Васильева Ю. В. Социальная занятость инвалидов в Российской Федерации и международные нормы в сфере трудоустройства и занятости инвалидов: проблемы реализации // *Ехjure*. 2020. № 2. С. 131-141.
2. Копалкина Е. Г., Дареев А. Е., Илтакова Н. В. Проблемы трудовой занятости лиц с инвалидностью на современном этапе российского общества // *Социальная компетентность*. 2021. Т. 6, № 2 (20). С. 223-233.
3. Трудоустройство инвалидов. URL: <https://trudvsem.ru/information-pages/special> (дата обращения: 20.11.2022).
4. <https://cloud.mail.ru/public/QGA8/996ePD8uv>



**Владимирова Наталья Александровна,**  
ОГА ПОУ «Технологический колледж»,  
руководитель РЦИПО, г. Великий Новгород

**Базаева Ольга Вячеславовна,**  
ОГА ПОУ «Технологический колледж»,  
методист РЦИПО, г. Великий Новгород

**Бочкарева Марина Сергеевна,**  
ОГА ПОУ «Технологический колледж»,  
специалист Центра содействия трудоустройству, г. Великий Новгород

## **ПРАКТИКА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ, ЗАВЕРШАЮЩИХ ОБУЧЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

В современном обществе проблема трудоустройства инвалидов является актуальной. Каждый имеет право на труд, и это право гарантировано Конституцией РФ [1]. Труд является для человека важным условием полноценной жизнедеятельности. Это не только способ экономически обеспечить своё существование, но и возможность реализовать свои способности, в том числе и творческие. Трудовая деятельность является фактором приобщения человека к общественным ценностям. Работа позволяет каждому гражданину уважать себя, осознавать свою индивидуальность, быть полноценной частью современного общества [2].

Идея инклюзии заключается в том, чтобы обеспечить комфортную среду для людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (далее — ОВЗ), воспитать здоровое общество, главной ценностью которого является мораль и нравственность, где каждый человек сможет получить достойное образование и достойные условия для жизни, где не будет тех рамок, которые бы ограничивали или ущемляли его. Ежегодно система регионального профессионального образования выпускает на рынок труда более 20 лиц, имеющих инвалидность различных нозологий. У выпускников колледжей, техникумов и вузов возникают определенные сложности при трудоустройстве. Далеко не все предприятия и организации региона готовы принять на работу людей, имеющих ограничения по здоровью. Обязательное квотирование рабочих мест для лиц с инвалидностью внесло положительную динамику в трудоустройство этой категории граждан. Но даже с учетом квотирования рабочих мест не все выпускники могут найти свое место на рынке труда. В ряде случаев работодателю проще заплатить штраф за «незакрытые» квоты, чем создавать

условия для работы лиц с инвалидностью. Вместе с тем выпускники с инвалидностью зачастую более мотивированы на трудоустройство, чем не имеющие ограничения по здоровью. Многие из выпускников, понимая с какими трудностями им придется столкнуться после продолжения обучения, готовы потратить время и приложить усилия для получения дополнительных компетенций и навыков. Как правило, это надпрофессиональные компетенции (так называемые soft-skills), такие как самопрезентация, основы делового общения, основы работы с офисными программами, корпоративная культура и этика и т. д.

Содействие трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций (далее – ПОО) из числа инвалидов и лиц с ОВЗ является одним из важнейших направлений деятельности базовой профессиональной образовательной организации (далее – БПОО) Новгородской области, созданной на основе ресурсного центра инклюзивного образования ОГАПОУ «Технологический колледж». БПОО обеспечивает поддержку системы инклюзивного профессионального образования Новгородской области

Цель нашей работы заключается в том, чтобы каждый выпускник с инвалидностью или ОВЗ по окончании обучения в ПОО смог найти свое место на рынке труда, обеспечить себе независимую достойную жизнь и стать полноценным членом общества.

План работы БПОО, в т. ч. в части содействия трудоустройству выпускников, согласован с Министерством образования, Министерством труда, Обществом инвалидов Новгородской области, а также с Федеральным методическим центром инклюзивного образования. Работа ведется поступательно в течение всего года в рамках как федеральных программ и планов, так и направленных на трудоустройство инвалидов региональных программ, таких как:

- Государственная программа Новгородской области «Содействие занятости населения в Новгородской области на 2019–2025 годы» (подпрограмма «Сопровождение инвалидов молодого возраста при трудоустройстве») [3];

- Межведомственный комплексный план мероприятий, направленный на интеграцию процессов обучения и трудоустройства инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на 2020–2024 годы;

- Межведомственный комплексный план мероприятий по повышению доступности среднего профессионального и высшего образования для инвалидов и лиц с ОВЗ, в том числе профориентации и занятости указанных лиц в Новгородской области на 2022–2030 годы.

В 2022 году на базе БПОО создан Региональный центр содействия трудоустройству, в задачи которого входит координация работы БПОО с Центром

занятости населения (далее – ЦЗН), в том числе по базе квотируемых рабочих мест для инвалидов и лиц с ОВЗ; обеспечение работы горячей линии по вопросам трудоустройства; ведение информационно-разъяснительной работы по возможным вариантам занятости. В целях реализации мер, направленных на трудоустройство лиц с инвалидностью и ОВЗ, БПОО ведет постоянный мониторинг трудоустройства выпускников.

Выпуск лиц с инвалидностью, обучавшихся по программам среднего профессионального образования (СПО), в 2022 году составил 30 человек. Из них трудоустроены – 22 человека (73,3%), продолжают обучение – 4 (13,4%), проходят стажировку – 1 (3,3%), находятся на реабилитации – 2 (6,7%), 1 человек (3,3%) не трудоустроен (проходит обучение в ЦЗН с перспективой трудоустройства).

Выпуск по программам высшего образования (ВО) в 2022 году составил 3 человека, трудоустроен 1 человек (33,3%), 2 человека продолжили обучение (67,7%).

В 2023 году в ПОО области заканчивают обучение 32 человека по программам СПО: 6 человек – по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих и 26 – по программам подготовки специалистов среднего звена. По программам ВО завершают обучение 8 человек. Планы по трудоустройству имеются у 20 выпускников, 8 человек продолжают обучение, 12 – не определились с местом работы.

В большинстве случаев нетрудоустроенные выпускники – ребята, проходящие реабилитацию или длительное лечение, а также те, кто проживает в малых населенных пунктах, где сложно трудоустроиться, а транспортная доступность практически отсутствует. Некоторым выпускникам не хватает определенных компетенций / навыков для трудоустройства. Имеются и другие причины – ограниченный круг вакансий, психологические барьеры.

В течение года проводятся мероприятия, в том числе в рамках регионального чемпионата «Абилимпикс», для выпускников колледжей и техникумов, направленные на содействие трудоустройству:

- практикум по размещению резюме на портале «Работа в России» (при участии ЦЗН Новгородской области);
- семинар «Самозанятость: инструкция по применению» (при участии Центра «Мой бизнес»);
- работа Юридической клиники Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого;
- профессиональное консультирование обучающихся выпускного курса (при участии специалистов ЦЗН);
- практикумы «Эффективное собеседование» на площадках работодателей.

Ежегодно в мае проходит прямая линия с выпускниками колледжей, техникумов и вузов. В ее работе принимают участие представители Министерства образования, Министерства труда, ЦЗН, БПОО, Центра опережающей профессиональной подготовки (далее – ЦОПП) Новгородской области и работодатели, которые непосредственно во время проведения прямой линии в формате живого общения предлагают выпускникам имеющиеся на предприятиях вакансии. По итогам работы прямой линии формируется график собеседований с работодателями и ЦЗН.

Одно из перспективных направлений содействия трудоустройству выпускников – развитие практики заключения договоров целевого обучения [4]. В 2022 году доля таких выпускников составила 6,7%. В 2023 году 3 выпускника (из 32) имеют целевые договоры и после окончания обучения сразу смогут приступить к работе. Доля таких выпускников составит 9,4%. Наличие целевого договора выгодно как для обучающегося, так и для ПОО и работодателя. Обучающемуся гарантировано трудоустройство после окончания срока обучения, предприятие принимает на работу специалиста, «заточенного» под его потребности, а образовательная организация имеет четкие планы по прохождению производственной и преддипломной практик обучающегося. Поскольку целевой договор может быть заключен на любом этапе обучения, есть смысл усилить работу с теми работодателями, которые берут студентов на производственную и преддипломную практики. Многие работодатели не знают о такой возможности и тех преимуществах, которые дает договор целевого обучения.

Одним из перспективных направлений в плане содействия трудоустройству инвалидов и лиц с ОВЗ является прямое сотрудничество с предприятиями и организациями региона – потенциальными работодателями. Работа по данному вопросу уже началась. Направлены предложения о сотрудничестве на предприятия «Сплат Глобал», «ЭкоПромСтрой», «Волховец».

В апреле 2022 года было подписано соглашение о сотрудничестве между БПОО и компанией «Сплат Глобал», одним из крупнейших производителей средств по уходу за полостью рта. Основное производство компании расположено в г. Окуловка Новгородской области. «Сплат Глобал» относится к числу социально-ориентированных компаний. Предметом Соглашения является установление эффективного и взаимовыгодного сотрудничества, направленного на поддержку совместных научных, образовательных и социальных проектов в целях развития инклюзивного профессионального образования, профессиональной ориентации обучающихся, трудоустройства выпускников, в том числе с инвалидностью.

Работа по трудоустройству выпускников с инвалидностью на предприятии началась в 2022 г. БПОО подготовила список нетрудоустроенных выпускников прошлых лет и выпускников текущего года, имевших риск быть нетрудоустроенными по окончании обучения. В большинстве случаев это были ребята с нарушениями опорно-двигательного аппарата (ОДА). Представитель компании отобрал из списка кандидатов, направления подготовки которых соответствовали вектору деятельности компании. Летом 2022 года были проведены личные собеседования и профпробы на предприятии для 8 выпускников 2020–2022 годов. Четыре выпускника, один из которых является участником регионального чемпионата «Абилимпикс», по итогам собеседования были трудоустроены в компанию. Два выпускника, возможно, будут трудоустроены в компанию после прохождения стажировки. Трое из трудоустроенных выпускников имеют нарушения ОДА или проживают в отдаленных районах. Компания предоставила и доставила на дом ребятам компьютерную технику, расходные материалы, оплачивает интернет-связь.

Хочется отметить, что одна из позиций было подобрана не «под работодателя», а «под работника». Один из выпускников, который закончил обучение по технической специальности, увлекался компьютерной графикой и имел определенный опыт в этой сфере. Он показал отличные навыки и под него была открыта должность в отделе рекламы.

Результаты пока не глобальные, но весьма значимые для нашей области.

Не все выпускники после окончания обучения готовы сразу приступить к работе. Иногда даже для прохождения собеседования ребятам, особенно тем, кто учился дистанционно, не хватает коммуникативных навыков, опыта самопрезентации. Такую проблему решает организация стажировок потенциальных работников непосредственно на предприятиях [5].

Стажировка молодого специалиста организуется как производственная (трудовая) деятельность на специально созданных или выделенных работодателем рабочих местах по полученной квалификации (профессии, специальности), а также иным направлениям профессиональной подготовки, родственным по содержанию работ [6].

Цель стажировки – создание условий для повышения профессионального уровня молодого специалиста в рамках имеющейся квалификации, в том числе приобретение практического опыта работы, освоение новых технологий, форм и методов организации труда непосредственно на рабочем месте. Организацией стажировок, в том числе для лиц с инвалидностью, завершивших обучение в ПОО области, но по каким-либо причинам не определившихся с трудоустройством, занимается ЦОПП Новгородской области.

Новгородская область с этого года включилась в инклюзивный социальный проект Фонда «Росконгресс» «РК-Навыки». Его цель – создать условия для практической и психологической адаптации трудоспособных граждан с инвалидностью, для трудоустройства, в том числе на более престижные должности. В рамках проекта в апреле-июле 2023 г. проводится цикл тренингов и мастер-классов для лиц с инвалидностью по 3 направлениям обучения: корпоративная культура и этика, основы офисного программного обеспечения и английский язык (базовый уровень). Стажировка реализуется в дистанционном формате. В этом году в проекте «РК-Навыки» принимают участие 4 человека (2 – СПО, 2 – ВО). После окончания стажировки Центр содействия трудоустройству обязательно свяжется с организаторами и участниками проекта.

БПОО реализует и другие меры по трудоустройству лиц с инвалидностью и ОВЗ, такие как:

- индивидуальная информационно-разъяснительная работа с каждым выпускником о возможных вариантах занятости;

- рассмотрение возможности трудоустройства по смежной профессии/специальности, в том числе удаленной работы (при отсутствии возможности трудоустроиться по специальности);

- предложение мест из базы вакансий (база рабочих мест для лиц с инвалидностью предоставляется ЦЗН, обновляется ежеквартально);

- психологическая поддержка выпускников, направленная на формирование профессиональной мотивации, осознания значимости своей будущей профессии/специальности, освоения навыков эффективной самоорганизации и коммуникативной активности;

- информационная и методическая поддержка работодателей.

Важными условиями реализации практики трудоустройства выпускников с инвалидностью, завершающих обучение в ПОО области, являются:

- привлечение представителей предприятий, имеющих опыт трудоустройства инвалидов, для участия в образовательных мероприятиях (организация экскурсий, мероприятия по профессиональной навигации, «горячие» линии с инвалидами, круглые столы);

- реализация межведомственного взаимодействия по вопросам обучения и трудоустройства с ЦЗН, ЦОПП, региональными общественными организациями инвалидов).

Представленная практика имеет положительные результаты. Она будет совершенствоваться в целях успешного трудоустройства всех выпускников независимо от ограничений по здоровью.

#### Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации: [с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г.] [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru/constitution/> (дата обращения: 11.07.2023).

2. Думная Н. Н. Занятость и трудоустройство. Как найти хорошую работу. М.: Интеллект-Центр, 2018. 236 с.

3. Постановление правительства Новгородской области от 14 июня 2019 года №218 «О государственной программе Новгородской области «Содействие занятости населения в Новгородской области на 2019–2025 годы» (с изменениями на 31 августа 2022 года)» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/5300201906180002> (дата обращения: 11.07.2023).

4. Постановление Правительства РФ от 13.10.2020 №1681 (ред. от 31.08.2021) «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202010190009> (дата обращения: 11.07.2023).

5. Куревина Л.В. Принимаем на работу выпускника» // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2021. №5.

6. Алтынцева А. Человек с инвалидностью: где и как найти работу в 2022 году [Электронный ресурс]. URL: <https://novgorod.hh.ru/article/30212> (дата обращения: 11.07.2023).

**Данилис Анна Викторовна,**  
ОГБПОУ «Ульяновский педагогический колледж»,  
преподаватель, г. Ульяновск

## **ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ**

Проблема занятости и трудоустройства инвалидов в современном обществе является актуальной и не менее важной. Проанализировав законодательную базу Российской Федерации, множество онлайн сервисов для работы и разобравшись во всех нюансах, касающихся трудоустройства инвалидов задумалась об особенностях поиска работы для студентов и молодых специалистов с ограниченными возможностями здоровья [1].

Наше законодательство гарантирует людям с ограниченными возможностями трудоустройство и занятость – квотирование рабочих мест. [1]

По статистике, в России 11,6 млн человек с инвалидностью, из них около 3,8 млн – трудоспособные. Многие хотят работать, но их не берут. По данным Росстата, трудоустроен лишь каждый четвертый.

По данным сервиса Career.ru, количество вакансий, которые предлагают работодатели людям с ограниченными возможностями здоровья, существенно выросло. Ежегодно растет число предложений, дающих возможность работать из дома. И это не может не радовать [2].

По данным другого сервиса – HeadHunter выявлено, что наибольшее количество вакансий, подходящих людям с ограниченными возможностями здоровья, встречается в следующих сферах:

1. Банки, инвестиции, лизинг.
2. Продажи.
3. Административный персонал.
4. Начало карьеры, студенты.
5. Маркетинг, реклама, PR.
6. ИТ, интернет, телеком [2].

Современный мир стремительно меняется, становится все более инклюзивным. Сейчас у специалистов с инвалидностью появляется больше возможностей профессионально расти и развиваться. А в будущем их количество будет только расти.



Портал «Мой бизнес» запускает совместный проект вместе с советом ТПП по устойчивому развитию бизнеса, КСО и волонтерству и «Добро.Журналом» [3].

На сегодняшний день данный проект занимается трудоустройством и помогает решить конкретные проблемы людей с инвалидностью.

Сопровождаемое трудоустройство – это лишь один из способов поддержки людей с инвалидностью. Его еще называют «мягким», так как он подразумевает адаптацию через общение со специалистом и поддержку, а не переоборудование рабочего места. Слабослышащим не нужны пандусы или особые приспособления, как, например, людям с нарушениями зрения [3].

Сопровождаемое трудоустройство – это меры поддержки людей с инвалидностью, направленные на реализацию их трудовых прав и преодоление дискриминации.

Примером воплощения идеи сопровождаемого трудоустройства служит опыт компании Melon Fashion Group. Ей принадлежат четыре бренда одежды – ZARINA, befree, LOVE REPUBLIC и sela.

Компания с 2013 года помогает молодым людям с инвалидностью и выпускникам детских домов получить первый трудовой опыт и найти свое призвание в жизни. За все годы работы 200 человек нашли работу. К программе сопровождаемого трудоустройства присоединились магазины, принадлежащие Melon Fashion Group [3].

В 2021 году в проекте сопровождаемого трудоустройства участвовали 52 человека с ментальными нарушениями. Участники работали в офисе компании, магазинах одежды, а также в клининговой компании [3].

Трудовая деятельность человека является основной сферой его жизнедеятельности. Здоровый человек легко может приспособиться к окружающей среде. Инвалидам же нужно приспособливаться к различным сферам жизнедеятельности. Государство и общество должно быть заинтересовано в адаптации этой социальной группы для того, чтобы они свободно могли работать по той профессии, которой они считают наиболее подходящей для себя. Работодатели не должны оставаться равнодушными к проблемам этих людей. Предприятия должны оснащаться специализированным оборудованием для инвалидов, чтобы они чувствовали себя полноценными людьми, способными к трудовой деятельности, чтобы ощущали себя на равных со здоровыми.

#### Список использованных источников

1. Интерактивный портал Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области. Статья. Содействие в трудоустройстве лиц с

ограниченными возможностями здоровья. Электронный доступ: <https://ulyanovsk-zan.ru/documents/detail/41256da1-9245-4146-99e9-bf4af8219108>

2. Кристина Алахвердиева. Статья. Трудоустройство молодых специалистов с ограниченными возможностями. Электронный доступ: <https://ulyanovsk.hh.ru/article/21426>

3. Портал Мойбизнес.рф. Статьи. Сопровождаемое трудоустройство для людей с инвалидностью в России. Электронный доступ: <https://мойбизнес.рф/novosti/news/soprovozhdaemoe-trudoustroystvo-dlya-lyudey-s-invalidnostyu-v-rossii>

**Зубрилин Олег Вячеславович,**  
ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»,  
преподаватель, г. Саранск

## **ОБУЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**

У студентов с ограниченными возможностями здоровья значительно меньшие возможности общения с окружающим миром. У студентов данной категории слабо выражено выделение собственного – Я.

Для большинства детей с ОВЗ характерны следующие проблемы:

- отклонения в состоянии здоровья и психическом развитии;
- поверхностность, поспешность, нервозность контактов, неумение общаться, эмоциональная нестабильность;
- незрелость механизмов управления своим поведением в соответствии с меняющимися обстоятельствами;
- замедленное самоопределение, незнание и неприятие самого себя как личности, неспособность к самостоятельному выбору своей судьбы;
- «перегруженность» отрицательным опытом, негативными ценностями и образцами поведения.

Условия реализации прав на получение образования лицами с ОВЗ и инвалидами обосновываются международными документами в области образования, закреплены в Конституции РФ, Законе РФ «Об образовании» [1].

Специфика работы с детьми с ОВЗ заключается в создании условий для достижения определенного уровня культуры поведения, законопослушания, формирование навыков здорового образа жизни, бережного отношения к своему здоровью.

Общими правилами работы с такими студентами являются:

- Индивидуальный подход к каждому ученику.
- Предотвращение наступления утомления, используя для этого разнообразные средства (чередование умственной и практической деятельности, преподнесение материала небольшими дозами, использование интересного и красочного дидактического материала и средств наглядности).

– Использование методов, активизирующих познавательную деятельность учащихся, развивающих их устную и письменную речь и формирующих необходимые учебные навыки.

– Проявление педагогического такта. Постоянное поощрение за малейшие успехи, своевременная и тактическая помощь каждому ребёнку, развитие в нём веры в собственные силы и возможности.

Необходимыми условиями работы с такими детьми являются использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных УМК, учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий.

Специальные образовательные программы должны обеспечивать доступность учебного материала.

Доступность учебного материала предполагает:

Снижение объема и глубины изучаемого материала.

Увеличение количества времени на изучение трудных разделов и тем;

Структурная простота учебного материала;

Наличие пропедевтических (подготовительных) периодов;

Увеличение количества вариативных упражнений для закрепления учебного материала;

Межпредметные и внутрипредметные связи.

Использование учебников, рабочих тетрадей, дидактических материалов, специализированных компьютерных программ.

Содержание учебного материала должно быть концентрированным, последовательным, логически связанным и завершённым. Вместе с тем формируемые профессиональные знания, умения и навыки должны быть вполне достаточными для того, чтобы подготовить их к труду по получаемой профессии.

Преподавателю необходимо: следить за успеваемостью обучающихся: после каждой части нового учебного материала проверять, понял ли его студент; посадить студента за первые парты, как можно ближе к преподавателю; поддерживать детей, развивать в них положительную самооценку, корректно делая замечание, если что-то делают неправильно .

Для студентов с ОВЗ важно обучение без принуждения, основанное на интересе, успехе, доверии, рефлексии изученного. При организации учебного процесса следует исходить из возможностей ребёнка – задание должно лежать в зоне умеренной трудности,

но быть доступным, так как на первых этапах коррекционной работы необходимо обеспечить ученику субъективные переживания успеха на фоне определённой затраты усилий. В дальнейшем трудность заданий следует увеличивать пропорционально возрастающим возможностям ребёнка.

Теоретическое обучение должно предшествовать и лежать в основе учебной и производственной практик. Это требование лежит в основе учебного плана, графика прохождения практик. Поэтому для каждого педагога важно знание учебного материала и времени его изучения не только по своей дисциплине, но и по другим. В этой связи особо важное значение имеет взаимопосещение уроков педагогами.

Принцип систематичности и последовательности реализуется во взаимосвязанной деятельности педагога и обучающихся. Подростков с ОВЗ следует, начиная с младших курсов, приучать к последовательным устным и письменным ответам на вопросы, к выполнению заданий по плану. Поскольку подростки с нарушениями интеллектуального развития с трудом усваивают действия, которые для нормально развивающихся являются достаточно простыми, целесообразно широко использовать памятки, алгоритмы, схемы, технологические карты, определяющие последовательность операций. Сначала преподаватель даёт чёткий алгоритм их использования, впоследствии он привлекает обучающихся к их применению.[3,с.323].

Студенты с ОВЗ – это дети с особыми образовательными потребностями. Образовательное пространство формируется культурными традициями обучения детей разных возрастов в условиях семьи и образовательного учреждения. Отклонения в развитии ребенка приводят к его выпадению из социально и культурно обусловленного образовательного пространства. По мнению Л.С. Выготского, «ограничения в жизнедеятельности и социальная недостаточность ребенка с ОВЗ непосредственно связаны не с первичным биологическим неблагополучием, а с его «социальным вывихом». Поэтому целью образования «особых» детей является введение в культуру ребенка, по разным причинам выпадающего из образовательного пространства».[2,с.91]

Специфика организации учебно-воспитательной работы с детьми, имеющими нарушения развития, обуславливает необходимость специальной подготовки педагогического коллектива. Педагогические работники должны знать основы коррекционной педагогики и специальной психологии, иметь четкое представление об особенностях психофизического развития студентов с ограниченными возможностями здоровья. В связи с этим должна выстраиваться планомерная работа по повышению квалификации специалистов по проблемам организации учебно-воспитательной и

коррекционной работы с детьми, имеющими нарушения развития. При этом работа должна вестись в тесном сотрудничестве с семьями учащихся.

Очень важна также толерантность родителей и учащихся группы. Для этого надо проводить родительские собрания, классные часы для студентов.

В заключении хотелось бы выделить общие рекомендации при работе со студентами с ограниченными возможностями здоровья:

- поэтапное разъяснение заданий;
- последовательное выполнение заданий;
- повторение студентами инструкции к выполнению задания;
- демонстрация уже выполненного задания;
- близость к студентам на всех этапах урока;
- акцентирование внимания на хороших оценках;
- свести к минимуму наказания за невыполнение задания; ориентироваться более на позитивное, чем негативное.

#### Список использованных источников

1. Федеральный закон: Об образовании в Российской Федерации, от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция), ст.79.
2. Выготский Л.С. Психология искусства. Москва : Изд-во АСТ, Neoclassic,2019.416с.
3. Леонтьев А.Н. Лекции по общей психологии. Москва : Изд-во СМЫСЛ, 2018. 548 с.

**ПРОЕКТ «ДИАЛОГ НА РАВНЫХ» КАК ФАКТОР СОДЕЙСТВИЯ  
ТРУДОУСТРОЙСТВУ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ К  
КАТЕГОРИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ  
ЗДОРОВЬЯ, ОБУЧАЮЩИХСЯ В ГАПОУ ТО «ТЮМЕНСКИЙ КОЛЛЕДЖ  
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»**

Получение детьми с инвалидностью и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) профессионального образования является одним из основных и неотъемлемых условий их успешной социализации, обеспечения их полноценного участия в жизни общества, эффективной самореализации в различных видах профессиональной и социальной деятельности.

Однако реальное эффективное трудоустройство молодых людей с инвалидностью и ОВЗ оказывается существенным образом затруднено по целому ряду объективных и субъективных причин. К объективным причинам следует, в частности, отнести: недостаточное количество рабочих мест в доступных для лиц с инвалидностью и ОВЗ сферах профессиональной деятельности; отсутствие требуемых условий труда, архитектурной доступности; затруднения в транспортной системе, и др. К причинам субъективного характера, оказывающим влияние на профессиональное самоопределение лиц с инвалидностью и ОВЗ, относят:

- повышенный уровень тревожности, связанный с самостоятельным выходом на рынок труда и трудностями успешной адаптации в трудовом коллективе;
- недостаточную информированность о содержании и характере труда, который им показан по нозологическим нормативам;
- индивидуально-деструктивные установки, что инвалидность не даст ему возможность выбирать и реализовывать профессиональную карьеру, что ценность человека зависит от его физической полноценности;
- заниженную самооценку (или, наоборот, завышенные ожидания) личности в плане объективной оценки своего трудового потенциала;
- индивидуально-неадекватное осознание собственных профессионально-личностных возможностей, отрыв от реальной ситуации в обществе и нежелание приспособливаться к ней;

- связанные с психофизическими особенностями личности сложности в самостоятельном поиске личностного смысла трудовой деятельности, в планировании и реализации профессионального пути, исходя из имеющихся экономических, социальных, региональных условий жизнедеятельности в современном обществе;

- отсутствие должной психолого-педагогической, социальной поддержки в поиске работы и закреплении на рабочем месте и др.

Овладение профессией является одним из главных условий реализации потенциала детей и молодежи с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, относимых к разным нозологиям, а также важным средством реабилитации и адаптации к жизни в обществе. Основная задача в трудовом и профессиональном ориентировании таких лиц – это содействие в выявлении их профессиональных интересов, в определении будущей сферы их деятельности, и, соответственно, конкретного перечня профессий, отвечающих интересам, склонностям, и главное, возможностям и состоянию здоровья каждого из них.

И, таким образом, конечной целью трудового и профессионального ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ является обеспечение профессиональной деятельностью, адекватной его потребностям и возможностям, способствующей его социальной, физической и нравственной реабилитации, восстановлению его социальных связей, повышению качества жизни.

Трудовая деятельность является для человека важным условием его полноценной жизнедеятельности. Она не только является способом обеспечить своё существование, но и возможностью реализации своих способностей. Трудовая деятельность позволяет каждому гражданину уважать себя, осознавать свою индивидуальность, быть полноценной частью современного общества.

Содействие трудовой занятости лиц с инвалидностью, как категории граждан, испытывающих трудности в процессе поиска подходящей работы и трудоустройства, является одной из серьезных социально-экономических проблем и имеет ряд аспектов, в том числе:

- правовой – реализация в полной мере требований законодательства Российской Федерации о социальной защите инвалидов;

- экономический – обеспечение динамично развивающейся экономики страны трудовыми ресурсами;

- моральный – поддержка государством, работодателем, обществом граждан, находящихся в сложной жизненной ситуации.



Проект «Диалог на равных», реализуемый в ГАПОУ ТО «Тюменский колледж производственных и социальных технологий» в рамках содействия трудоустройству студентов и выпускников, относящихся к категории инвалидов и лиц с ОВЗ, призван решать проблемы трудоустройства студентов с инвалидностью и ОВЗ, их социализации и вовлечения в полноценную общественную жизнь.

Цель проекта: развитие системы содействия трудоустройству выпускников с инвалидностью и ОВЗ, их адаптация к рынку труда и закреплённости на рабочих местах.

Основные направления работы:

- Проведение постоянной разъяснительной работы, вовлечение в социально-культурную жизнь колледжа, что позволяет снять многие психологические барьеры, и повысить уровень социализации инвалидов и лиц с ОВЗ:

- проведение обучающих тренингов,
- организация встреч с работодателями, а также выпускниками колледжа, относящихся к категории лиц с инвалидностью и ОВЗ, которые успешно трудоустроились и ведут полноценный образ жизни,
- посещение Ярмарок вакансий,
- организация экскурсий на предприятия, вовлечение в производственную деятельность и проекты социального предпринимательства.

- В рамках психолого-педагогического сопровождения выпускников с инвалидностью и ОВЗ организован клуб профессионального саморазвития КУРС (Клуб Уникальных Равных Самостоятельных), где проводятся тренинговые занятия с обучающимися выпускных групп с ОВЗ и инвалидностью, на которых отрабатываются навыки самопрезентации, саморегуляции, адаптации в трудовом коллективе, необходимыми для гармоничного развития и профессионального становления личности.

- Проведение встреч студентов с инвалидностью и ОВЗ с успешными, известными людьми с инвалидностью нашего региона в рамках брифинга «Форсайт профессионального успеха». Гости рассказывают о своих историях успеха, дают полезные советы студентам о том, как обрести уверенность в себе, уметь проигрывать, воспитывать в себе определённые черты характера.

- Встречи с работодателями Тюменской области, специалистами Центра занятости населения.

- Участие в специализированном форуме-выставке #возМОЖНОсти, на котором свои площадки представляют ведущие организации региона, оказывающие услуги для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью. Участниками данного форума являются люди с инвалидностью и ОВЗ, представители

региональных и федеральных структур, бизнеса, общественных объединений инвалидов. В 2022 году на форуме-выставки приняло участие около 40 организаций.

В рамках данного форума юристы, адвокаты, психологи, логопеды, специалисты центра инклюзивного образования ГАПОУ ТО «Тюменский колледж производственных и социальных технологий» проводят бесплатные консультации (в 2022 году консультации получили 65 чел.) по вопросам получения профессионального образования людьми с инвалидностью, оформлен стенд, информирующий об образовательных услугах, предоставляемых людям с инвалидностью и ОВЗ. Кроме того, специалистами нашего центра были организованы 2 очные выставки: экспозиция специальных технических средств, используемых в инклюзивном образовании и выставка методической продукцией, инклюзивными проектами системы СПО Тюменской области. Организованы и проведены 3 мастер-класса: русский жестовый язык, настольные игры, адаптивные спортивные игры. В 2022 году форум-выставку #возМОЖНОсти посетили 420 тысяч человек.

- Вовлечение работодателей Тюменской области в качестве экспертов в чемпионатное движение и для проведения мастер-классов. Конкурс для студентов с инвалидностью «Мастера Сибири» - позволяет выявить наиболее талантливых и мотивированных ребят с инвалидностью, меняет стереотипы компаний о работниках с инвалидностью, призван расширить круг компаний трудоустраивающих людей с инвалидностью. Цель конкурса - эффективная профессиональная ориентация и мотивация обучающихся с инвалидностью и ОВЗ к получению профессионального образования, содействие их трудоустройству и социокультурной инклюзии в обществе.

Содействие трудоустройству предполагает совместную деятельность кураторов групп, специалистов, ответственных за трудоустройство, специалистов Центра инклюзивного образования, ответственных за сопровождение обучения инвалида и лица с ОВЗ, отдела содействия трудоустройству и организации практик.

Данная практика показывает, что обучающиеся с инвалидностью и ОВЗ могут полноценно осваивать профессиональные модули, демонстрировать сформированность профессиональных компетенций, заложенных в Федеральные государственные образовательные стандарты по профессии/ специальности СПО, что подтверждается результатами государственной итоговой аттестации и мониторингами трудоустройства.

#### Список использованных источников

1) Чистякова С.Н., Родичев Н.Ф, Лернер П.С., Рабинович А.В. Содержание профессиональных проб и этапы их выполнения / С.Н.Чистякова, Н.Ф.Родичев,

П.С.Лернер, А.В.Рабинович // Профессиональные пробы: технология и методика проведения: методическое пособие (под ред. С.Н. Чистяковой). - М.: Образовательно-издательский центр «Академия», ОАО «Московские учебники», 2011. – 208 с.

2) Зильберман, А. С. Актуальные вопросы трудоустройства лиц с инвалидностью / А. С. Зильберман. — Текст: непосредственный // Исследования молодых ученых: материалы XLV Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2022 г.). — Казань: Молодой ученый, 2022. — С. 81-106. — URL: <https://moluch.ru/conf/stud/archive/460/17458/>

Дополнительные интернет-источники и профориентационные сайты

1) Абилимпикс: <https://abilympicspro.ru/konkurs/>

2) Навигатум (Федеральный образовательный проект): <https://www.navigatum.ru/>

3) Особенности профориентации детей с ОВЗ: <https://edunews.ru/proforientaciya/materials/dlya-invalidov.html#11>.

5) Сайт Федерального методического центра по инклюзивному образованию Минпросвещения России -fmc-spo.ru.

**Копосова Елена Николаевна,**  
БПОУ ВО «Великоустюгский многопрофильный колледж»,  
преподаватель, г. Великий Устюг

## **ЛУЧШИЕ ИНКЛЮЗИВНЫЕ ПРАКТИКИ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ В СУБЪЕКТАХ РФ**

Анализируя опыт Новоусманского многопрофильного техникума Воронежской области, можно увидеть все методы и способы работы с выпускниками по вопросам трудоустройства.

Центром содействия трудоустройству выпускников ведется систематическая работа по информированию обучающихся с инвалидностью и ОВЗ выпускников о мероприятиях, проводимых в регионе. Обучающиеся и выпускники образовательного учреждения систематически получают информацию в новостной ленте на сайте техникума, а также в социальных сетях: о проведении Дней открытых дверей, Ярмарок вакансий, конкурсов профессионального мастерства «Абилимпикс».

Техникумом разработан комплекс мероприятий по вопросам предстоящего трудоустройства, поведения на рынке труда и проблемам профессионального становления обучающихся выпускных групп с инвалидностью, и ОВЗ.

Были проведены следующие мероприятия:

1. Ежегодный конкурс «Путь к карьере» совместно с РУРЦ «Доступная среда» и РООИ-Перспектива».
2. Региональный семинар «Регистрация на портале «Работа в России».
3. Экскурсии на ООО «СТО.36».
4. Встреча работодателя компании Яндекс с соискателями, имеющими инвалидность по слуху.
5. Конкурс профессионального мастерства по профессии «Каменщик».
6. Встреча с работодателем СМУ-21.
7. Формирование базы работодателей, обеспечивающих трудоустройство участников «Абилимпикс».

Заклучены трудовые договоры (отложенные) работодателями с участниками VI Воронежского Чемпионата «Абилимпикс». В рамках работы по привлечению социально ориентированных некоммерческих организаций к сопровождению инвалидов при трудоустройстве заключены соглашения о взаимодействии организациями:

Воронежское региональное отделение Общероссийской общественной организации инвалидов «Всероссийское общество глухих»;

БУ ВО «Воронежский областной реабилитационный центр для инвалидов молодого возраста»;

ООО «Центр подбора персонала»;

РУРЦ «Доступная среда»;

ВБРОО «Перспектива» АНО НКО «Трезвый Воронеж»;

АНО НКО «Вектор доброты»;

АНО КПЦ «Рост»;

ВРОО Федерация современного танца «СОЛОДЕНС»;

АНО «МИР»;

АНО «Школа семейной безопасности»;

«Искра Надежды»;

ВРОО «Молодое Черноземье».

Также заключены соглашения о сотрудничестве:

ООО «СТРОЙАТОМСФЕРА»,

ООО «АГРИЛЛА»,

ООО «Медиа принт»,

ООО «НЕКС» по содействию в трудоустройстве выпускников образовательных программ СПО и ПО из числа инвалидов и лиц с ОВЗ – участников «Абилимпикс».

С целью содействия трудоустройству обучающихся с инвалидностью и ОВЗ заключены соглашения о взаимодействии БПОО ГБПОУ ВО «НМТ» с ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный», с ГКУ ВО «ЦЗН Новоусманского района».

В рамках соглашений проводятся: профтестирование, круглые столы, вебинары, семинары, экскурсии, встречи с работодателями, презентации по вопросам трудоустройства.

Вывод: Наблюдается положительная динамика по трудоустройству. Более 40% лиц с ОВЗ находят работу.

**Кузнецова Лилия Ивановна,**  
ГБПОУ РМ «Зубово-Полянский педагогический колледж»,  
преподаватель, р.п. Зубова Поляна

## **РАЗВИТИЕ ОНЛАЙН-ФОРМАТА СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ**

Информационная, консультационная и социально-психологическая поддержка обучающихся с инвалидностью, осуществляемая образовательной организацией СПО, в соответствии с требованиями времени активно развивается в онлайн-формате, реализуется посредством контактного взаимодействия – через электронную почту, мессенджеры и социальные сети. Например, для установления связей между потенциальными работодателями и молодыми специалистами можно осуществлять информационное сопровождение через страницу отдела развития карьеры обучающихся на официальном сайте образовательной организации, страницу в социальных сетях «ВКонтакте» и «Инстаграм», электронную почту отдела, стенды отдела развития карьеры студентов на отделениях и в общежитиях. В условиях реализации мер по предупреждению и распространению новой коронавирусной инфекции (COVID-19) мероприятия по содействию трудоустройству обучающихся с инвалидностью и ОВЗ проводятся в дистанционном формате. Например, можно организовывать онлайн:

- собрания с выпускниками, относящимися к категории инвалидов, по вопросам предстоящего трудоустройства, оформления ИПРА, законодательной базы по вопросам трудоустройства инвалидов, составления резюме и прохождения собеседования;
- встречи студентов с инвалидностью с представителями государственной службы занятости и работодателями;
- посещение студентами с инвалидностью ярмарок вакансий.

Рекомендуется применение SMM-технологий для популяризации деятельности по социально-психологической поддержке обучающихся с инвалидностью в адаптационный период при трудоустройстве. Для этого целесообразно использовать различные инструменты: создание привлекательного и мотивирующего контента, привлечение и активное общение с пользователями в социальных сетях (студентами, партнерами из числа работодателей и общественных организаций), видеотрансляции, таргетированная рассылка сообщений.

Список использованных источников

1. Азбукина, Е. Ю. Основы специальной педагогики и психологии: учебник / Е. Ю. Азбукина, Е. Н. Михайлова. - Томск: Издательство Томского государственного педагогического университета, 2007. - 396 с.
2. Аналитические обзоры. Система образования Великобритании: Реформы образования в индустриально развитых странах [Электронный ресурс] / В. М. Филиппов // Реформы образования. - Режим доступа: <http://www.international.edu.ru>.
3. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания/ Б. Г.Ананьев.–т1. СПб: Питер, 2001. - 288 с.
4. Аксенова, Л.И. Ранняя комплексная помощь детям с отклонениями в развитии как одно из приоритетных направлений современной специальной (коррекционной) педагогики / Л. И. Аксенова //: журнал «Дефектология». - №3. - 2002. - С. 15-21
5. Бациев, В. Образование и реабилитация особого ребенка в условиях «монетизации льгот» /В. Бациев, Р. Дименштейн, И. М. Ларикова. - М.: Академия, 2001. - 134 с.
6. Беличева, С. А. Диагностика школьной дезадаптации: для школьных психологов и учителей начальных классов системы компенсирующего обучения. / Ред. С.А. Беличева, И.А. Коробейникова, Г.Ф. Кумарина. – М, 1995. - 126 с.
7. Бертик, А.А. Региональная система непрерывного многоуровневого профессионального образования инвалидов разной этиологии: учеб. Пособие / Птушкин Г.С., Бертик, А.А. - Новосибирск : Новосиб. гос. техн. ун-т. - Изд-во НГТУ, 2006. - 88 с.
8. Вильпанская, А.Д. Содержание и методы работы учителя-дефектолога в общеобразовательной школе / А.Д. Вильпанская. М.: Школьная Пресса, 2008. - 112 с.
9. Власова, Т. А. Основы дефектологии / Т. А. Власовой. - М.: Педагогика, 1983. - С. 34.
10. Волкова, Л.С. Некоторые проблемы интегрированного образования в российской дефектологии на современном этапе / Л. С. Волкова //Дефектология. - 2002. - №3. - С. 3.
11. Всеобщая Декларация прав человека ООН Конвенция о правах инвалидов: равные среди равных: предствительство ООН в РФ, информационный центр ООН в Москве. - М.: Алекс, 2008. - 57 с

## **АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО СОДЕЙСТВИЮ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ИЗ ЧИСЛА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Вопросам трудоустройства выпускников с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, обучающихся и завершивших обучение по основным профессиональным образовательным программам, в последнее время уделяется самое пристальное внимание.

Интересные и нестандартные решения в вопросах содействия трудоустройству выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ в дальнейшем смогут быть использованы в Центрах содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций.

Цель практики: определить проблемы трудоустройства инвалидов; выявить факторы профессиональной самореализации инвалидов и лиц с ОВЗ.

Задачи практики: вовлечение инвалидов и лиц с ОВЗ в совместную деятельность по профессиональному самоопределению; выявление интересов, склонностей и способностей к определённой профессии; обозначение специфических особенностей обучающихся для определения зоны наиболее успешной деятельности; обеспечение индивидуального сопровождения от профориентационной работы до трудоустройства.

Обеспечение возможности лицам с ОВЗ и инвалидам трудиться и реализовывать свои профессиональные интересы является важной гарантией их свободной интеграции в общество.

Конвенция о правах инвалидов закрепляет их право на труд наравне с другими, которое включает в себя следующие полномочия:

- право получить возможность самостоятельно зарабатывать себе на жизнь трудом;
- право на свободу выбора рода занятий в условиях доступности рынка труда для инвалидов;
- право на свободу труда.



С точки зрения общества, профессия – это система профессиональных задач, форм и видов профессиональной деятельности людей, которые могут обеспечить удовлетворение потребностей общества в достижении значимого результата.

По мнению Э.Ф. Зеер, профессия – это социально значимая область приложения духовных и физических сил человека, которые позволяют получать ему взамен труда средства, необходимые для развития и существования. А.К.Маркова рассматривает профессию как социально важную и ограниченную в результате дифференциации труда сферу приложения духовных и физических сил человека, которые дают ему возможность получать в обмен труда средства, необходимые для его существования и развития. Таким образом, с точки зрения конкретного человека, профессия – это деятельность, которая является источником его существования и средством личностной самореализации [3;7].

Сегодня многих выпускников учебных заведений тревожит один вопрос: как найти работу, которая не только позволит успешно применять полученные в ходе обучения навыки, но и обеспечит молодым специалистам достойную жизнь. Перед обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья этот вопрос стоит наиболее остро.

Надо отдать должное государству за заботу об инвалидах, но проблемы трудоустройства инвалидов все же остаются, и одна из них психологическая. Трудоустройство и интеграция инвалидов в обществе проходят не всегда гладко и так, как хотелось бы. Большинство молодых инвалидов испытывают комплексы относительно своего состояния, боятся работать среди полноценных людей или недооценивают свои знания и возможности. Кроме того, работодатели не до конца понимают, насколько значим для инвалидов труд, как для удовлетворения физических потребностей, так и для повышения собственной самооценки и реализации себя наравне с полноценными людьми.

Еще одна проблема – это недостаточное информирование данной категории граждан о возможностях трудоустроиться или переквалифицироваться за счет государства, трудоустройство инвалидов с нарушениями опорнодвигательного аппарата и особенно инвалидов-колясочников затруднено еще и тем, что для данной и другой маломобильной группы инвалидов не на всех предприятиях создаются необходимые условия для беспрепятственного доступа в помещения. Только в последние годы стали появляться специальные конструкции-пандусы, помогающие колясочнику подняться по ступенькам, также не во всех организациях есть достаточно вместительные лифты или туалетные комнаты, оборудованные под нужды инвалида.

Проблема трудоустройства выпускников остается одной из актуальных современной системы профессионального образования, а повышение количества

трудоустроенных выпускников с инвалидностью и лиц с ОВЗ и их закрепляемость на рабочих местах являются одним из основных критериев успешности работы профессионального образовательного учреждения.

Отсутствие до недавнего времени эффективной законодательной базы, недостаточная готовность предприятий города сотрудничать с учреждением профессионального образования в части трудоустройства студентов с ОВЗ, отсутствие достаточного количества вакантных квотируемых рабочих мест в ЦЗН создали множество противоречий в административной среде, поставили в условия выживаемости и осложнили социализацию, адаптацию к взрослой жизни, профессиональную самореализацию одного из самых незащищенных слоев населения – лиц с ОВЗ и инвалидностью, многие из которых выпускники детских домов, коррекционных школ.

На успешность профессионального самоопределения влияет много факторов. Одним из важнейших социально-психологических факторов является мотив. Можно выделить несколько основных мотивов: необходимость содержать себя; общение, которое важно для инвалидов 1 и 2 групп, профессиональная самореализация.

В силу того, что большинство обучающихся были лишены возможности обоснованного, сознательного выбора будущей профессии и зачастую вынужденно поступали не по своему желанию и способностям, а по принципу «куда возьмут», или куда их определит социальная служба образовательного учреждения, часть из них испытывает к получаемой профессии негативные чувства и не хочет в дальнейшем работать по этой профессии. Поэтому в начале обучения лицам с ОВЗ желательно предоставить возможность изменять выбранный ими профиль обучения при условии, что с ними будет проведена определенная работа по выявлению интересов, склонностей, способностей к профессии, что не делается в социальных учреждениях.

Большинство из опрошенных лиц с ОВЗ негативно оценивают не только свое настоящее, но и с пессимизмом смотрят в будущее, считая, что в их жизни нет перспектив, так как, попав в незнакомую среду, снижают свою мобильность, т.е. теряются в связи с недостаточной развитостью адаптационных качеств (коммуникабельность, рефлексия, стрессоустойчивость, адекватность). Эти качества, как правило, остаются актуальными на протяжении всей их трудовой жизни. В связи с этим необходимо помочь обучающемуся на стадии адаптации к новым условиям и вызовам жизни. Обучающийся не должен чувствовать своего одиночества, ненужности.

Также есть и проблемы, которые связаны с личностными качествами и особенностями: коммуникативные проблемы, личностные проблемы, эмоциональные проблемы, недостаточные знания по предметам, низкая мотивация обучения

Основными проблемы у лиц с ОВЗ: не знают своих возможностей и ограничений, неадекватно себя оценивают; не осознают свои слабые и сильные стороны; не имеют достаточной информации о реальном производстве, о профессиональных компетенциях; не имеют информации о порядке и возможностях трудоустройства; боятся обнаружить истинную степень своей инвалидности; социально плохо адаптированы, не сформированы необходимые социальные навыки (у обучающихся не развита доказательная, монологическая речь, недостаточный словарный запас); не сформирована готовность к труду и трудовая установка; абсолютно не компетентны в трудовом законодательстве (многие даже не знают о таких документах, как трудовая книжка, трудовой договор, должностная инструкция, ИНН).

Следовательно, нужно не просто сопровождение, а сопровождение индивидуальное, которое начинается на стадии профориентационной работы.

Необходимо выработать у обучающихся психологическую установку на конкретную профессию, сформировать у будущего выпускника интерес к ней, трудоустроиться - основная цель всей деятельности образовательного учреждения. Такова глобальная, интегральная цель. А в повседневной, будничной практике учреждения, используя содержание образования, соответствующие формы и методы работы с обучающимися, организацию пробной трудовой деятельности (ремонт кабинетов, выращивание растений), воспитание тех качеств личности обучающихся, которые характерны для лучших представителей данной профессии;

Подходов к решению проблем профессионального самоопределения достаточно. Исследования отечественных ученых показали, что дети, проявляя интерес к миру взрослых, способны усваивать определенные знания, уже в дошкольном возрасте у ребенка появляется оценочное отношение к событиям, фактам и явлениям. Было доказано, что приобретаемые знания оказывают влияние на разные стороны развивающейся личности детей [6].

#### Список использованных источников

1. Наумов А. А. Интегрированное и инклюзивное обучение в образовательном учреждении. Инновационный опыт / А. А. Наумов, В. Р. Соколова, А. Н. Седегова.. – Волгоград : Учитель, 2012.
2. Зеер, Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер – М. : Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 329с.
3. Козлова, С. А. Дошкольная педагогика / С. А. Козлова, Т. А. Куликова. – М. : Академия, 2015. – 416 с.

4. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 312 с.

5. <https://cloud.mail.ru/public/QGA8/996ePD8uv>

**Михайлова Евгения Юрьевна,**  
ГБПОУ Республики Мордовия «Ардатовский медицинский колледж»,  
преподаватель, г. Ардатов

## **ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛИЦ МОЛОДОВОГО ВОЗРАСТА С ИНВАЛИДНОСТЬЮ**

В настоящее время особо остро встал вопрос о том, как реализовать в России положения Конституции, провозглашающие наше государство социальным. Соблюдение предоставляемых гражданам гарантии признается одной из основных задач нашей страны. Одним из основных прав каждого жителя нашего государства является право на труд. Его имеют все граждане Российской Федерации. В том числе и люди с инвалидностью.

Вопрос социальной интеграции молодых людей с инвалидностью остро стоит в российском обществе, и это связано с несколькими причинами. Прежде всего, в условиях нестабильности, хрупкости социальных связей молодежи и общества в целом, становится очевидной необходимость усиления и развития процессов социальной интеграции, так как при маргинализации такой важной части общества как молодежь, его дальнейшее развитие, укрепление социальных институтов, сильно затруднены, особенно в отношении молодых людей с повышенными потребностями, т.е. инвалидов. В этой связи требуется четкая государственная политика в сфере социальной интеграции молодых людей с ограниченными возможностями. Несмотря на многочисленные меры социальной поддержки, закрепленные российским законодательством, люди с ограниченными возможностями, в том числе молодые инвалиды, продолжают сталкиваться с проблемами, связанными с трудоустройством; дискриминацией в сфере занятости; физической недоступностью и технической неприспособленностью для инвалидов большинства рабочих мест на рынке труда; ограничением доступа к образованию и удовлетворению социально-культурных потребностей; недостаточным объемом и невысоким качеством услуг здравоохранения для медицинской реабилитации инвалидов; отсутствием комфортных бытовых условий и другими трудностями.

Действительно, одним из составляющих элементов государственной молодежной политики является создание достаточных условия для профессиональной реабилитации молодых людей с ограниченными возможностями. Учитывая социальную значимость профессиональной реабилитации молодых инвалидов как систему и процесс полного или частичного восстановления их способностей к бытовой, общественной и профессиональной деятельности, перспективная оценка её должна быть однозначной:

государство обязано предпринимать все необходимое для максимального удовлетворения желания инвалидов участвовать в общественно-полезном труде.

Деятельность, проводимая в отношении молодежи с ограниченными возможностями здоровья, должна иметь ярко выраженную адресность, систематичность, гибкость, соответствующее информационно-аналитическое обеспечение, быть понятной обычным гражданам, опираться на поддержку различных государственных, общественных структур, региональных молодежных общественных организаций, представителей молодежных парламентов, молодежных активистов.

Программы, направленные на людей с инвалидностью (как и многие другие социальные задачи), реализуются гораздо более продуктивно, если к ним привлечены сами люди с инвалидностью, объединённые в организации. И, чтобы проблемы этих людей решались, роль их объединений должна возрасти ещё многократно.

#### Список использованных источников

1. Гривина, И. Поддержка инвалидов: меры социальной поддержки, направленные на оказание помощи семьям с детьми-инвалидами [Текст] / И. Гривина // Социальная защита. – 2020. – № 6. – С. 40-4

2. Домбровская, А.Ю. Социальная адаптация инвалидов [Текст] / А.Ю. Домбровская // Социологические исследования. – 2021. – № 11. – С. 71- 75.

3. Иванов, А.В. Инновационный потенциал системы реабилитации инвалидов [Текст] / А.В. Иванов // Социально-гуманитарные знания. – 2019. – № 4. – С. 153-164.

**Михатова Марина Николаевна,**  
ГБПОУ Республики Мордовия «Ардатовский медицинский колледж»,  
преподаватель, г. Ардатов

## **СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ ПРИМЕРЫ ПРАКТИК УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ**

Цель – создание условий в профессиональной образовательной организации для дальнейшего трудоустройства лиц с инвалидностью.

Методы и материалы – люди с ограниченными возможностями здоровья на протяжении всей жизни сталкиваются со многими социальными, бытовыми, психологическими трудностями. Если обучение можно решить с помощью инклюзивного общества, с применением дистанционных образовательных технологий, электронным образованием, то трудоустройство – это вопрос, который всегда стоит остро и вызывает противоречивые мнения. Труд таких людей особенный и требует особенных условий. Для этого человек, имеющий инвалидность или ограничен возможностями здоровья, может и должен быть конкурентоспособным на рынке труда, получить возможность зарабатывать деньги, содержать семью, делать служебную карьеру. Помочь в трудоустройстве им очень нелегко. Это вызвано тем, что возможности трудоустройства ограничены из-за различных противопоказаний по состоянию здоровья, не каждый работодатель решится вложить средства в организацию специального рабочего места или захочет учитывать индивидуальные особенности инвалидов и людей с ограниченными возможностями здоровья и выполнять требования законодательства при их трудоустройстве [2].

Результаты в ГБПОУ РМ «Ардатовский медицинский колледж» с людьми с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья в данном направлении ведется обширная индивидуальная работа на протяжении всего периода обучения. Обеспечение их эффективной занятости – одно из главных условий успешной профессиональной реабилитации и интеграции в общество. Это и есть конечная цель профессионального образования. В колледже в рамках программ содействия трудоустройству людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья проводятся совместно со службой занятости населения специализированные ярмарки вакансий, во время производственных практик они прикрепляются в организации, где можно в последующем трудоустроиться.

Выводы – положительными примерами трудоустройства и сопровождения при содействии занятости могут служить трудоустройства инвалидов выпускников. Одинок

Александр, выпускник 2000 года по специальности 34.02.01 Сестринское дело. Проходил производственную практику на базе ГБУЗ РМ «Ардатовская районная больница». На сегодняшний день трудится по специальности медицинский брат на базе ГБУЗ РМ «Ардатовская районная больница». Батина Оксана, выпускница 2023 года по специальности 34.02.01 Сестринское дело, на протяжении обучения производственную практику проходил на базе БУ «ЦРБ Алатырского района» Чувашской Республики. В ходе практики выполняла следующие функции: оказание помощи пациентам, уход и наблюдение за пациентами; формированию здорового образа жизни; ведение документации, организация деятельности персонала; клиническое использование крови и (или) ее компонентов; экстренная помощь. На сегодняшний день Оксана планирует трудоустроится на базу, где проходила производственные и преддипломную практики [1].

#### Список использованных источников

1. Дымочка М.А., Андреева О.С., Сборник по трудоустройству инвалидов, сформированный на основе успешно реализованных региональных практик и мероприятий, в том числе осуществляемых социально ориентированными некоммерческими организациями, Москва, 2018.

2. Широкова Л. В., Требушкова Е. И., Эффективные практики и инструменты содействия трудоустройству выпускников-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья // Профессиональное развитие и трудоустройство студентов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья: вопросы, проблемы, перспективы: сборник материалов всероссийской научно-практической конференции, издательство: Юго-Западный государственный университет (Курск), 2018. – С. 24-28.



**Модина Тамара Владимировна,**  
ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж»,  
преподаватель, г. Саранск

## **ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ**

Проблема трудоустройства людей с ограниченными возможностями остаётся в России одной из наиболее острых. Работодатели неохотно берут инвалидов на работу по ряду причин: у них нет необходимой профессиональной подготовки, социальной адаптации и опыта работы в смешанном коллективе.

В ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» преподаватели, кураторы и администрация понимает эти проблемы и пытается их решать на самом начальном уровне социальной адаптации студентов, когда они находятся еще на первом курсе.

«Конкурентоспособность инвалидов на рынке труда зачастую ниже в сравнении с другими категориями граждан». Конкурентоспособность любого молодого специалиста, независимо от наличия инвалидности или же ее отсутствия, при выходе на рынок труда оценивается только по результатам того, как он «вложился» в себя как в специалиста во время обучения. Какие профессиональные знания и навыки, необходимые в работе, получил. Как же это сделать? С профессиональными знаниями все просто – ты учишься, ходишь на учебные занятия, сдаешь экзамены и получаешь документ об образовании.

Однако, помимо профессиональных знаний, любой выпускник должен обладать так называемыми *soft skills* (гибкие навыки), наличие которых работодатель обязательно оценит при прохождении собеседования. Как же их сформировать будучи студентом СПО или уже молодым специалистом? Сегодня работодатели активно проводят обучающие бесплатные мероприятия (с последующей выдачей сертификата) с целью повышения конкурентоспособности специалистов на рынке труда. Многие компании сотрудничают с Центрами Опережающей Профессиональной Подготовки при СПО, другие проводят мероприятия на своих площадках.

ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» идет в ногу со временем и проводит систему мероприятий в данном направлении. По результатам многих мастер-классов и тренингов работодатели выдают сертификаты об участии, которые обучающиеся могут включить в свое портфолио. Остается только быть в курсе, где и что проходит, и принять участие! Кстати, тематики мастер-классов бывают разные: от тайм-менеджмента до развития лидерских качеств. Достаточно большое количество крупных

работодателей сотрудничают с Центрами занятости, в связи с чем, на базе ГБПОУ РМ «Саранский электромеханический колледж» проводят различные тренинги и мастер-классы, участником которых может стать совершенно любой студент, выпускник. Все что требуется – это отслеживать новости на сайте учебного заведения о ближайших событиях. <https://www.semkl3.ru/служба-содействия-трудоустройству/>

Помимо этого, мы информируем о различных мероприятиях, проводимых работодателями на своих площадках. Подписавшись на наш аккаунт или вступив в группу, [https://vk.com/semk\\_professionalitet](https://vk.com/semk_professionalitet) есть возможность знакомиться с новостями о рынке труда и информацией о различных мероприятиях, направленных на формирование soft skills у соискателей. ([https://docs.yandex.ru/docs/view?url=ya-disk-public%3A%2F%2FEkxN2%2BVNLuIOqO1%2Biazf6HKRQhUqj1W30u5J%2FEPFpDA%3D&name=технология\\_эффективного\\_трудоустройства.pdf&nosw=1](https://docs.yandex.ru/docs/view?url=ya-disk-public%3A%2F%2FEkxN2%2BVNLuIOqO1%2Biazf6HKRQhUqj1W30u5J%2FEPFpDA%3D&name=технология_эффективного_трудоустройства.pdf&nosw=1))

«Трудоустройство граждан с ограниченными возможностями здоровья затруднено в связи с тем, что заявленные работодателями вакансии не предполагают наличия специально созданных, с учетом патологии инвалидов, рабочих мест». Ни для кого не секрет, что в соответствии со ст. 21. № 181-ФЗ от 24 ноября 1995 г., 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. Где же узнать названия тех компании, которые имеют в наличии подобные места, учитывая тот факт, что квотируемые места компании представляют не на всех работных сайтах? Многие работодатели предоставляют список подобных вакансий в Центре занятости населения города. Таким образом, обратившись в ЦЗН, можно узнать на какое предприятие в настоящий момент требуются такие специалисты.

«Работодатели часто отказываются принимать на работу инвалидов». Это одна из часто встречаемых проблем! Что делать в этом случае? Хорошим аргументом против этой проблемы послужит подкованность выпускника в законодательстве. Любой молодой специалист должен быть в курсе своих трудовых прав.

Работодатели отказывают не только по причине инвалидности, но из-за отсутствия компетенций любому молодому специалисту. Поэтому во время учебы советуем «вложиться» не только в себя как в профессионала своего дела, но и приобрести необходимые soft skills, например, посещая различные мероприятия учебного заведения и работодателей.

Самое простое и первое, с чего следует начать – попасть на биржу труда и занятости населения. По новому законодательству сотрудники службы занятости обязаны

не только предоставить сведения о свежих вакансиях, но и оказать посильную помощь в трудоустройстве инвалида.

Поиск настолько упрощен, что можно фильтровать по сфере интересов, квалификации, опыта, загруженности, отдаленности, вплоть до транспорта. Кстати, существует и надомная работа.

Возможно, вы обладаете уникальными знаниями или ремеслом, которые редко встречаются или предлагаются на сайтах. Можете сами предложить свои услуги. Например, обучение пенсионеров владению навыками компьютера, быть копирайтером, консультантом в бизнес центре, логистом.

Есть не только интересные, но и направленные на благое дело предложения, позволяющие почувствовать себя нужным и полезным обществу.

Экспериментируйте, не зацикливайтесь на неудачах, пробуйте свои силы в разных видах деятельности.

Изучай трудовое законодательство.

Участвуй в обучающих мероприятиях.

Посещай как можно больше специализированных сайтов.

Все это поможет тебе в эффективном поиске работы и успешном трудоустройстве

Главное, не бояться и уверенно идти к своей цели — к самореализации, самосовершенствованию и развитию своих способностей. Отстаивайте свое право достойно жить!

#### Список использованных источников

1. Кавокин, С.Н. Нужны ли государству инвалиды? / С.Н. Кавокин // Человек и труд. – 2008. – № 5. – С. 17-22.
2. Кузьминова, Т.В. Состояние государственной поддержки инвалидов в области занятости населения /Т.В. Кузьминова, И.С. Горлов, Е.В. Одинцова // Уровень жизни населения регионов России. – 2010. –№ 7. – С. 59-68.
3. Панченко, М.И. Отношение инвалидов к трудоустройству в условиях безработицы: психологический аспект / М.И. Панченко // Северо-Кавказский психологический вестник. – 2008. – № 6 (2). –С. 23-27.
4. Старобина, Е.М. О результатах мониторинга потребности инвалидов в трудоустройстве, открытии собственного дела в Санкт-Петербурге / Е.М. Старобина, И.Е. Кузьмина, С.Г. Кривенков // Труд и социальные отношения. – 2015. – № 4. – С. 145-158.

**Морозов Лев Владимирович,**  
ГБПОУ РМ «Саранский техникум энергетики и электронной техники  
им. А.И. Полежаева»  
преподаватель, г. Саранск

## **ТРУДОВОЕ УСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ С НАРУШЕНИЕМ ФУНКЦИЙ ОПОРНО-ДВИГАТЕЛЬНОГО АППАРАТА В ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**

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

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

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

Большую роль в вопросах трудового устройства инвалидов, имеющих нарушения статодинамических функций, играет Всероссийское общество инвалидов (далее – ВОИ). Сегодня ВОИ – это более 1,5 миллиона человек, 24,3 тыс. первичных организаций, 2 100 местных и 83 региональные организации. В 1998 году ВОИ был присвоен Специальный консультативный статус при Экономическом и Социальном Совете ООН. ВОИ осуществляет взаимодействие с органами государственной власти и местного самоуправления в решении проблем инвалидов; обеспечивает сотрудничество с

общественными объединениями и иными организациями, действующими в интересах инвалидов; оказывает содействие в разработке государственных, муниципальных и негосударственных программ, в подготовке законодательных и иных нормативных актов, принимаемых в отношении инвалидов; участвует в решении вопросов образования, профессиональной подготовки, переподготовки, трудоустройства, профессиональной и социальной реабилитации и абилитации инвалидов.

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

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

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

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

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

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

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

**Очапова Валентина Леонидовна,**  
Северо-Западный институт (филиал) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА),  
преподаватель, г. Вологда

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И/ЛИ ОВЗ**

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья для их социальной адаптации в обществе, улучшения социального благополучия важным является трудоустройство. Невозможность включения в активную трудовую деятельность для лиц с ОВЗ может приводить к множеству психологических проблем, в том числе и к снижению самооценки, снижению жизненного статуса, а также к созданию барьера между инвалидом и окружающими людьми. К тому же сама оценка способности к трудовой деятельности является ключевым моментом в определении инвалидности. [Кудаева Е.Г. Социальные барьеры трудоустройства инвалидов в современном российском обществе].

Общая занятость, согласно законодательству РФ, определяется как деятельность граждан, которая связана с удовлетворением общественных и личных потребностей, которые не противоречат законодательству, и приносящая доход в виде заработка. В настоящее время в РФ на рынке труда положение лиц с ОВЗ по-прежнему остается несоответствующим их потенциальным возможностям. Показатели трудоустройства инвалидов достаточно низкие и проблема еще остается труднорешаемой.

В целях обеспечения занятости инвалидов государственными органами с участием общественных организаций инвалидов устанавливаются нормативы по бронированию рабочих мест на предприятиях не менее 3% от численности работающих. Региональным законодательством в разных субъектах Российской Федерации регулируется квотирование рабочих мест. При этом организации, в которых работают лица с ограниченными возможностями здоровья, имеют право на снижение налогооблагаемой базы на сумму средств, которые должны быть использованы на мероприятиях по социальной защите и реабилитации инвалидов. Это направлено на повышение заинтересованности работодателей иметь на своем предприятии сотрудников инвалидов. Но пока такая система мер по квотированию рабочих мест является малоэффективной, о чем свидетельствуют имеющиеся сложности при трудоустройстве инвалидов в России.

Проблемы трудоустройства зачастую связаны с тем, что у большинства инвалидов нет опыта в поиске вакансий, нет возможности получения необходимой для этого информации о деятельности службы занятости. При обращении в службу занятости



инвалиды первой или второй группы не рассматриваются как возможные кандидаты на те или иные вакансии и в содействии им может быть отказано в связи с удаленностью местонахождения подходящего рабочего места. Это часто связано с тем, что в индивидуальной реабилитационной карте по результатам МСЭ указаны рекомендации по трудоустройству, содержащие общие указания относительно условий и определяющие предположительные возможности к трудовой деятельности. В самих службах занятости, как правило, отсутствует этап экспертизы и выявления профессиональных возможностей инвалидов

В настоящее время также разрабатывается система оценки специализированных рабочих мест для людей с разными видами инвалидности. Пока не решен вопрос о том, кто будет отвечать за это (министерство или правительство). Проведение такой работы является очень важной, поскольку позволит работодателям лучше ориентироваться в возможностях оснащения рабочих мест для инвалидов, она рассчитана на три года, на периоды, предусмотренные Указом Президента. Планируется подключение к ее выполнению общественных организаций по работе с инвалидами.

С развитием новых электронных технологий у инвалидов появились дополнительные возможности для поиска вакантных мест на предприятиях. На сайтах Роструда и Министерства труда создан ресурс «Работа в России», где есть отдельная рубрика для людей с ограниченными возможностями здоровья. Таким образом, инвалиды могут заниматься самостоятельным поиском работы. Для удобства поиска есть возможность выбрать определенную нозологию заболевания.

В Москве содействием по трудоустройству инвалидов занимается ряд организаций: Социально-трудовая реабилитация Московской областной общественной организации; МИКО общественное объединение инвалидов (биржа труда инвалидов); ОАЗИС труд – информ Рокк. Содействием в трудоустройстве инвалидов занимается Краснодарская краевая общественная организация инвалидов «Восхождение», которая работает по всей России, но в первую очередь в Краснодаре, Сочи и Краснодарском крае. Также эта организация содействует формированию позитивного отношения к инвалидам и информирует через СМИ инвалидов о конференциях, публикациях в газетах, о возможности участия в сюжетах НТК. В Москве действует организация, которая с 2003 г. занимается трудоустройством людей с ОВЗ — РООИ «Перспектива»; она сотрудничает с ЦСО «Ярославский» Центром занятости населения ЦАО, на базе учреждения создан «Клуб ищущих работу». РООИ «Перспектива» оказывает консультативные услуги работодателям, налаживает сотрудничество с различными трудовыми организациями, соискателям оказываются услуги по написанию резюме, проводят с ними консультации по

ключевым вопросам трудоустройства, также они сотрудничают с государственными и бизнес-структурами.

Обеспечение занятости инвалидов регулирует ст. 20 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации, где инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда: установление в организациях, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов; резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов; стимулирование создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов; создание инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов, условий для предпринимательской деятельности инвалидов, организации обучения инвалидов новым профессиям» [2].

Трудоустройство человека с инвалидностью – это процесс, а не разовое мероприятие. Только постоянные действия и поиск решений, в которые вовлечены работодатель, работник с инвалидностью и специалист, способны привести к успеху этого процесса. Такого специалиста можно рассматривать как своего рода советника или наставника. Опыт Областного казенного учреждения Центра занятости населения города Челябинска отдела по Ленинскому району показывает, что эта задача достигается следующими путями: созданием специальных условий труда, позволяющих сотруднику с инвалидностью эффективно трудиться и не чувствовать ограничения на своем рабочем месте; организацией обучения (в том числе и непосредственно на рабочем месте); работой с внешним окружением человека с инвалидностью, куда входит также и подготовка трудового коллектива к вхождению в его состав сотрудников с инвалидностью.

Проведенное исследование позволило сделать ряд выводов и разработать рекомендации по совершенствованию работы с людьми с ограниченными возможностями. На наш взгляд, рекомендациями для улучшения эффективности в содействии в трудоустройстве граждан с ограниченными возможностями здоровья могут стать следующие: необходимо улучшить информирование население района о деятельности отдела по Ленинскому району в области содействия в трудоустройстве граждан с ограниченными возможностями здоровья; следует проводить совместные работы с работодателями и гражданами с инвалидностью; улучшить поиск занятости для людей с

ограниченными возможностями. Предоставление дополнительных услуг и разработка специальных программ нужно рассматривать как обязательное условие по обеспечению людям с инвалидностью равных прав и возможностей в трудоустройстве. Проблема оказания помощи людям с ограниченными возможностями 2266 принадлежит к числу наиболее важных и актуальных, так как рост численности инвалидов выступает в качестве устойчивой тенденции социального развития России. К сожалению, пока не имеется тенденции, свидетельствующей о стабилизации положения в этой сфере.

#### Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации от 30.12.2008 N 6-ФКЗ и от 30.12.2008 N 7-ФКЗ// Российская газета. – 2009. – 21 января.
2. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменением 1 декабря 2014 г)// Серия «Кодексы и Законы» М. 2014. С.30.
3. Федеральный закон от 3 мая 2012 г. N 46-ФЗ"О ратификации Конвенции о правах инвалидов". Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/70170066/#ixzz3yk0sMFbA>
4. Новиков М.Л. Присецкая Н. Открытое письмо участников конференции "трудоустройство инвалидов: интегрированный подход.// М, 2004.
5. Новиков М, Присецкая Н, Котов В. Трудоустройство инвалидов. Пособие для специалистов в вопросах и ответах. Проект «Создание модели трудоустройства молодых инвалидов». Проект реализуется при финансовой поддержке Фонда Форда. 2005 год.
6. Ткаченко В.С. Медико-социальные основы независимой жизни инвалидов /учебное пособие 2-е издание/ М. 2013. С. 222. 7.Шумова Ю. В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях. Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2014, том14, №2 .с. 89 – 92.

**Пивцайкина Юлия Васильевна, Свербихина Марина Алексеевна,**  
ГБПОУ РМ «Атяшевский аграрный техникум» отделение Дубенское,  
преподаватели, с. Дубенки

## **СОДЕЙСТВИЕ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В ГБПОУ РМ «АТЯШЕВСКИЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ» ОТДЕЛЕНИЕ ДУБЕНСКОЕ**

Так много разных профессий и все они очень интересные... Так кем же стать? Какую профессию выбрать? Выбор профессии определяет в дальнейшем весь жизненный путь человека. Для обучающихся выпускных групп техникума этот вопрос уже решенный, они определились с выбором профессии. На данном этапе их жизненного пути стоит другой вопрос, теперь им надо решить другую задачу: куда пойти работать? Ведь трудовая деятельность является для человека важным условием его полноценной жизнедеятельности. Она не только является способом обеспечить своё существование, но и возможностью реализации своих способностей. Трудовая деятельность позволяет каждому гражданину уважать себя, осознавать свою индивидуальность, быть полноценной частью современного общества. Особенно, это очень важный вопрос для выпускников из числа лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Термин «лица с ограниченными возможностями здоровья» используется в мировой практике как толерантная и корректная форма обращения к лицам с инвалидностью. К этой категории относят как инвалидов, имеющих официальный социальный статус, так и других лиц, не имеющих подтвержденного медицинского диагноза (по причинам легкой степени поражений, или нежелания родителей выводить своих детей с нарушениями психофизического развития из общей категории нормально развитых сверстников). Потребность незанятых инвалидов трудоспособного возраста в трудоустройстве и профессиональном обучении растет.

В целях обеспечения инвалидам трудовой занятости в соответствии со ст. 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» законом Республики Мордовия «О квотировании рабочих мест и минимальном количестве специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов» для работодателей (организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, индивидуальным предпринимателям) установлены квоты для приема на работу инвалидов. Так, если численность работников организации составляет более 100

человек, минимальное количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов должно составлять 3% среднесписочной численности работников, если менее 100, но более 35 – 2%. От квотирования рабочих мест освобождаются только общественные объединения инвалидов и образованные ими организации.

Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны создавать или выделять рабочие места в целях трудоустройства инвалидов; создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Но как принято работодатель диктует свои условия и при трудоустройстве возникает ряд проблем:

1. ФГОС не ограничивает при поступлении по медицинским показаниям абитуриентов с инвалидностью и лиц с ОВЗ. Вот о трудоустройстве студентов с умственной отсталостью вообще говорить тяжело и если таких детей, получается трудоустроить, то для всех это великая радость.

2. Выпускник готов работать – работодатель не готов сопровождать. Равнодушие, формализм, не желание понять проблемы инвалидов, отсутствие наставничества.

3. Трудоустраивается особая категорию выпускников – должностную инструкцию работодатель не пересматривает с учетом возможностей молодого специалиста. Поэтому очень важно подготовить выпускников к трудовой деятельности и предостеречь от возможных ошибок на этом пути.

Для любого учреждения, осуществляющего подготовку специалистов среднего профессионального образования, чрезвычайно важным фактором существования является качественная, грамотно организованная работа по содействию в трудоустройстве выпускников из категории лиц с инвалидностью и ОВЗ. В ГБПОУ РМ «Атяшевский аграрный техникум» отделение Дубенское разработан комплекс мероприятий по вопросам предстоящего трудоустройства, поведения на рынке труда и проблемам профессионального становления обучающихся выпускных групп с инвалидностью и ОВЗ.

Одной из основных проблем трудоустройства инвалидов и лиц с ОВЗ является их низкая степень социализации. Проведение постоянной разъяснительной работы, вовлечение в социально-культурную жизнь техникума, района и республики позволяет снять многие психологические барьеры и повысить уровень социализации. При проведении мероприятий, связанных с трудоустройством, организовываются встречи с работодателями, а также выпускниками образовательной организации, относящимися к категории инвалидов, которые успешно трудоустроились и ведут полноценный образ жизни. Проводятся ярмарки вакансий, различные тренинги, мастер-классы, направленные

на повышение мотивации к труду, организуются экскурсии на предприятия нашего района.

Психологическое сопровождение при содействии трудоустройству выпускников образовательных организаций с инвалидностью является важным этапом в процессе трудоустройства. Необходимо морально и эмоционально поддержать в течение обучения так, чтобы инвалиды на выпуске могли свободно себя презентовать, грамотно составить резюме, пройти социальную и психологическую адаптацию. Эта кропотливая работа психолога, классного руководителя, социального – педагога и педагогов всего техникума.

Основным этапом при проведении мероприятий, связанных с трудоустройством, является производственная практика – это первый этап будущего трудоустройства обучающихся, относящихся к категории инвалидов, и она требует дополнительной работы с предприятиями, а именно: проведение переговоров с руководством о готовности принять на практику инвалидов и лиц с ОВЗ. Обязателен выезд на предприятие с целью выяснения наличия специальных условий труда с учетом группы инвалидности. Обязательно сопровождение обучающегося на предприятии в течение всей практики с целью трудоустройства и социализации. Трудоустройство выпускников-инвалидов – это совместная задача органов исполнительной власти, образовательных организаций, работодателей и инвалидов, поэтому наш техникум сотрудничает с ГКУ РМ Центр занятости населения по Дубенскому району и ГКУ «Соцзащита по Дубенскому району РМ».

Особое место при работе по трудоустройству занимает участие наших обучающихся в Региональном отборочном этапе Национального чемпионата профессионального мастерства среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс». На протяжении уже 8 лет обучающиеся ГБПОУ РМ «Атяшевский аграрный техникум» отделение Дубенское выступают по компетенциям «Поварское дело», «Изобразительное искусство», «Ремонт и обслуживание автомобилей»:

2017 год – Новиков Антон - участие;

2018 год – Куманева Анна, Анастасия Богач - участие;

2018 год – Новиков Антон - 2 место;

2019 год – Рожков Алексей - 3 место;

2020 год – Липатов Михаил - 2 место; Карачаров Алексей – 3 место;

2021 год – Рузманов Никита - участие; Доронин Никита- 3 место;

2022 год – Ладыкин Максим – 3 место; Щербаков Денис - 3 место;

2023 год - Ревин Антон- 3 место; Елисеева Люба, Елисеева Ангелина, Елисеева Дарья – участие.

Для нас «Абилимпик» очень дорог и важен, потому что помогает реализовать себя нашим выпускникам и студентам-инвалидам, помогает чувствовать себя востребованными и нужными в обществе. Позволяет демонстрировать свои знания и умения, которым их обучили преподаватели и мастера производственного обучения в областях и профессиях среднего профессионального образования. Участие в конкурсе «Абилимпикс» выводит обучающихся с инвалидностью и ОВЗ на новый эмоциональный и социальный уровень, становится реальной возможностью для профессионального и личного роста, формирует инклюзивную культуру в нашей республике и принципиально меняет отношение общества к инвалидам.

#### Список использованных источников

1. Методические рекомендации по оказанию содействия в поиске подходящей работы выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, относящихся к категории инвалидов.
2. Федеральный закон Российской Федерации от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
3. Федеральный закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 октября 2012 года № 1921-р «О комплексе мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов и на обеспечение доступности профессионального образования»;
5. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : сб. докл. по материалам Двенадцатой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (28–29 октября 2015 г.). – Кн. II. – Петрозаводск : Издательство ПетрГУ, 2015. – 293 с.

**Рыбкина Лилия Ивановна,**  
ГБПОУ РМ «Зубово-Полянский аграрный техникум»,  
преподаватель, р.п. Зубова Поляна

## **ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ**

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.

Под ограничением жизнедеятельности понимается 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 по результатам медико-социальной экспертизы гражданину, признанному инвалидом, устанавливается I, II или III группа инвалидности, а гражданину в возрасте до 18 лет - категория "ребенок инвалид" (при этом группа инвалидности не устанавливается) [7].

Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) на сегодняшний день претерпевает множество изменений и имеет такое же количество особенностей. На данный момент для людей с ограниченными возможностями подходят узкий спектр профессий, в основном все они связаны с компьютерными технологиями. Это возникло в результате того, что не каждая профессия подойдет человеку с ОВЗ, так как ввиду физических либо эмоциональных особенностей, данная работа им просто не сможет быть выполнена [2].

В соответствии со ст. 64 ТК РФ всем работодателям запрещено какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом). Чтобы все работодатели выполняли требования законодательства в части запрета ограничения прав инвалидов (по признаку социального положения), законодатель установил дополнительные требования к организациям и



предприятиям в Российской Федерации.

Очень часто люди с ОВЗ имеют ряд трудностей при приеме на работу, например, многие работодатели под разными предлогами просто не хотят брать на работу человека с ОВЗ, могут ограничивать такого человека в правах, а также делают недоступными некоторые виды работ. Данный пласт проблем создает определенное напряжение в обществе и происходит ситуация, когда множество людей становятся ненужными [3].

Трудовая деятельность выступает для человека важным условием полноценной жизнедеятельности. Она помогает не только материальным обеспечением жизни, но и позволяет реализовать свои возможности. Люди с ОВЗ испытывают определенные трудности при поиске работы в силу того, что многие профессии просто не могут ими выполняться.

В современном мире происходит все большее внедрение компьютеров и прочих систем во все сферы деятельности. Так называемая эра цифровизации просочилась во все профессиональные, но и в целом всей жизни. Условия цифровизации открывают новые границы, а для лиц с ОВЗ сфера трудоустройства для них расширяется, и они могут, изучив работу за компьютером, выбрать профессию, которую они захотят, а не которая остается им.

Если человек с инвалидностью устроился на работу, у него происходит адаптация к рабочему месту по стадиям: эйфория – наконец-то есть работа, появляется надежда на лучшие условия жизни; этап осознания корпоративной культуры, отношения коллег; кризис – проблемы физиологического приспособления и ценностных ориентаций (непонимание культурных кодов данного коллектива, некоторых аспектов профессиональных обязанностей) усиливают ощущение беспомощности, неуверенности в своих силах, «готовности обижаться», чувство одиночества; выход из кризиса – привыкание к коллективу и профессиональным обязанностям, появление товарищеских отношений; окончание процесса адаптации – психоэмоциональное состояние выравнивается с докризисным состоянием [1]. Все эти этапы проходит каждый человек, вновь трудоустроившийся, но у людей с ОВЗ на начальном этапе трудовой деятельности возникает ряд проблем, которые связаны с большим количеством проблем внутреннего и внешнего характера, а также, физиологическими особенностями привыкания к рабочему месту.

Люди с ограниченными возможностями здоровья могут иметь различные физические, психические нарушения, а также быть очень чувствительными или иметь интеллектуальные нарушения. Инвалидность может иметь, как незначительное влияние негативного характера на способность человека работать, так и быть более ощутимой,

что препятствует работе. Так дискомфорт является для людей с ОВЗ чрезвычайно значимым, и справиться с ним самостоятельно они могут не всегда. Последствиями такого дискомфорта становится апатия, неверие в свои силы и в возможность благополучного результата своего труда, следствием чего может стать увольнение работника. В связи с этим для людей с ОВЗ необходима поддержка и помощь специалиста на новом рабочем месте на этапе адаптации [1].

Особенно если учитывать, что рабочее место сегодня и двадцать лет назад имеют монументальные различия: сегодня в каждой организации используется цифровое рабочее место, представленное техническим комплектом и программным обеспечением. Следовательно, человек должен научиться с ним обращаться, а именно научиться работать с программным обеспечением, придумать и запомнить пароль, научиться работать на компьютерной технике, настроить необходимую программу, внести необходимые контакты в «Адресную книгу». Усвоить работу на необходимой для работы модели телефона, факса, копира, понять принцип работы внутренней организационной системы хранения информации. Освоить специфическое производственное, программное обеспечение и другое оборудование.

В таких условиях человек может получить помощь специалиста через видеосвязь и это во многом облегчает жизнь. Кроме того, существует множество курсов, на которых людей с ограниченными возможностями учат работать с техническими средствами на производстве [4].

Так, условия цифровизации, включающие специализированные программы, интернет-ресурсы и инновационно-коммуникационные технологии, позволяют людям с ограниченными возможностями здоровья работать на территории работодателя или дистанционно. Дистанционная работа имеет преимущество для лиц с ОВЗ, так позволяет нивелировать социальные проблемы и психологические барьеры, из-за которых отношения между работником-инвалидом и трудовым коллективом зачастую осложняются: работника-инвалида сотрудники воспринимают как не полноценного сотрудника, а дистанционная работа это скрывает [4]. В идеале, если работодатель приложит небольшие усилия для специального обучения такого человека для работы в дистанционных условиях, в конечном итоге он может получить ценного сотрудника, который будет серьезно подходить к своей работе и добросовестно ее выполнять.

Правильная организация труда позволяет человеку с ограниченными возможностями здоровья становиться полезным специалистом, мозгом того или иного подразделения или даже деловым партнером. Можно констатировать также, что в условиях цифровизации человек с ограниченными возможностями здоровья имеет больше

возможностей трудоустроиться, легче адаптироваться к личному трудовому месту. Он может ощущать себя полноценным сотрудником частью крупного трудового коллектива, что приводит к более высокому уровню мотивации труда, или работать дистанционно. Мы считаем, что указанные условия гарантируют повышенную работоспособность и интерес со стороны сотрудника.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что людям с ограниченными возможностями здоровья в процессе цифровизации при должной помощи специалиста в освоении компьютерных технологий, возможен более широкий выбор профессий.

Для трудоустройства инвалидов должны создаваться специальные рабочие места со специализированным техническим оснащением с учётом индивидуальных возможностей инвалидов.

Трудоустройство осуществляется в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, выданной в установленном порядке и содержащей заключение о рекомендуемом характере и условиях труда.

В случае отказа работодатель обязан указать причину в направлении. Для обеспечения дополнительных гарантий по трудоустройству инвалидов, служба занятости по договорённости с работодателем может направлять соискателей с ограниченными возможностями на временное трудоустройство (до одного года) с частичной компенсацией расходов работодателя по оплате труда инвалида с возможным дальнейшим трудоустройством на постоянной основе [6].

Одним из основных направлений поддержки инвалидов является профессиональная реабилитация, которая является важнейшей составной частью государственной политики в области социальной защиты инвалидов.

Профессиональная реабилитация инвалидов включает следующие мероприятия:

1. Профориентация;
2. Психологическая поддержка профессионального самоопределения;
3. Обучение или переобучение;
4. Повышение квалификации;
5. Содействие трудоустройству;
6. Квотирование и создание специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов,
7. Профессионально-производственная адаптация.

Таким образом, можно сделать вывод: трудовая деятельность человека является основной сферой его жизнедеятельности. Здоровый человек легко может приспособиться к окружающей среде. Инвалидам же нужно приспосабливаться к различным сферам

жизнедеятельности. Государство и общество должно быть заинтересовано в адаптации этой социальной группы для того, чтобы они свободно могли работать по той профессии, которой они считают наиболее подходящей для себя. Работодатели не должны оставаться равнодушными к проблемам этих людей. Предприятия должны оснащаться специализированным оборудованием для инвалидов, чтобы они чувствовали себя полноценными людьми, способными к трудовой деятельности, что бы ощущали себя на равных со здоровыми [5].

#### Список использованных источников

1. Адаптация инвалидов на новом рабочем месте: проблемы, особенности, перспективы // URL: <https://персонал-престиж.рф/адаптация-инвалидов-на-новом-рабочем/>
2. Арбуз А.В. Механизм содействия трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья в современных социально-экономических условиях// Вестник Омского университета. Серия: Экономика. Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2019. С. 143-156.
3. Проблемы трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья / Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, №1 (16) // URL: [https://studref.com/451034/menedzhment/problemy\\_trudoustroystva\\_lyudey\\_ogranichennymi\\_vozmozhnostyami\\_zdorovya#986](https://studref.com/451034/menedzhment/problemy_trudoustroystva_lyudey_ogranichennymi_vozmozhnostyami_zdorovya#986)
4. Семенова И.Н. Инновационные компьютерные технологии в управлении персоналом // V Всероссийский межвузовский кадровый форум «Инновационное управление персоналом»: сборник материалов / Под ред. А.Я. Кибанова, Т.В. Лукьяновой. М.: Издательский дом ГУУ, 2014. 83 с.
5. Трудоустройство инвалидов. Актуальность, проблемы, законодательство // URL: <https://тимрегион.рф/index.php/strukturnye-podrazdeleniya-administratsii-mo-timashevskij-rajon/otdel-po-sotsialnym-voprosam/informatsiya/2496-trudoustrojstvo-invalidov-aktualnost-problemy-zakonodatelstvo>
6. Содействие трудоустройству инвалидов // URL: <https://zhit-vmeste.ru/aktualnye-voprosy-invalidnosti/sodeystvie-trudoustroystvu-invalidov/>
7. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 21.07.2014, с изм. от 06.04.2015) // Собрание законодательства РФ, 27.11.1995, N 48, ст. 4563.

**Садыков Игорь Русланович, Терняев Андрей Павлович,**  
ГБПОУ РМ «Саранский государственный промышленно-экономический колледж»,  
педагог-психолог, преподаватель, г. Саранск

## **ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ**

Инвалиды являются особой категорией работников, ведь к ним не могут быть применимы общие требования, рассчитанные на не имеющие серьезные нарушения здоровья и ограничений для занятий трудовой деятельностью граждан. Законодатель установил целый ряд социальных гарантий, направленных на обеспечение инвалидам равных с другими гражданами возможностей в реализации гражданских, экономических, политических и других прав и свобод. Сфера трудовых отношений не является исключением. В нашей статье мы рассмотрим, каковы особенности приема на работу и правового регулирования трудоустройства людей с ограниченными возможностями, какие меры поддержки установлены государством для этой категории работников и иные вопросы, касающиеся этой темы.

### **Понятие инвалида и его социальный статус**

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.

Под ограничением жизнедеятельности понимается полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью\*(1).

В зависимости от степени расстройства функций организма по результатам медико-социальной экспертизы гражданину, признанному инвалидом, устанавливается I, II или III группа инвалидности, а гражданину в возрасте до 18 лет – категория "ребенок-инвалид" (при этом группа инвалидности не устанавливается).

Согласно трудовому законодательству каждый гражданин имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав и никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к

общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Исключения составляют ограничения, прямо предусмотренные федеральным законом, либо обусловленные особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены ТК РФ или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Под деловыми качествами работника понимается способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)\*(2). Такая позиция изложена в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" и исключает вольную трактовку данного термина со стороны работодателя.

#### Квоты, специальные рабочие места

Право инвалидов на труд и наличие гарантий их занятости закреплены Федеральным законом от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации". Этим же законом субъектам РФ предписывается устанавливать для организаций численностью более 100 человек квоту на прием инвалидов: не менее 2% и не более 4% от среднесписочной численности работников. При этом 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.

Предприятие должно встать на учет в учреждении по квотированию рабочих меств своем регионе в порядке, который установлен местным законодательством, и ежеквартально предоставлять в службу занятости сведения о выполнении квоты для приема на работу инвалидов. Законом "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" установлена обязанность работодателя представлять, которая необходима для организации занятости инвалидов. Помимо этого, согласно Закону "О занятости населения в Российской Федерации" работодатели должны ежемесячно предоставлять

органам службы занятости информацию о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Работодатель может обратиться с просьбой направить к нему для трудоустройства работников с ограниченными возможностями в общественное объединение инвалидов, которые, кстати говоря, освобождаются от обязательного квотирования рабочих мест для инвалидов.

За нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

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 является административным правонарушением и влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей (ст. 5.42 КоАП РФ). А непредставление либо несвоевременное (не в полном объеме, искаженное) представление необходимых сведений в органы службы занятости влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от ста до трехсот рублей; на должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей; на юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ст. 19.7 КоАП РФ).

Помимо квотирования рабочих мест для инвалидов, работодателем предусмотрен еще один способ обеспечения занятости людей с ограниченными возможностями - создание специальных рабочих мест.

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\*(3).

#### Прием инвалида на работу

Итак, обязан ли кандидат на замещение вакантной должности предоставить документ, подтверждающий наличие инвалидности? Нет, при заключении трудового договора работодатель не может заставить гражданина в обязательном порядке предоставить ему сведения о наличии у него инвалидности, поскольку работник может пожелать оставить это в тайне. В ст. 65 ТК РФ содержится перечень документов, которые необходимо предоставить работодателю для заключения трудового договора. В этом списке документ об установлении инвалидности не числится. Исключением из этого правила являются те случаи, когда с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации предусматривается необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов, в том числе справки о состоянии здоровья.

Однако если сотрудник хочет использовать льготы и гарантии, установленные для инвалидов, он должен предоставить документы, подтверждающие у него наличие этого статуса.

Информация об инвалидности подтверждается следующими документами:

- справкой медико-социальной экспертизы, в которой указываются группа инвалидности и степень ограничения способности к трудовой деятельности;
- индивидуальной программы реабилитации инвалида (ИПР), в которой отмечены особые требования к трудовой деятельности.

Предоставляемые инвалиду льготы и особые условия труда работодатель должен зафиксировать в трудовом договоре. Однако если работнику-инвалиду после прохождения переосвидетельствования группа инвалидности установлена не будет, то в трудовой договор необходимо будет внести изменения, касающиеся установления ему нормальной продолжительности рабочего времени.

При заключении трудового договора с инвалидом нужно учесть все требования организации его будущего рабочего места, которое должно соответствовать программе реабилитации, в которой содержатся сведения о причинах и характере заболевания, рекомендации по организации труда и сведения о наличии каких-либо ограничений.

В остальном прием на работу инвалида осуществляется обычном порядке, предусмотренном для всех работников в соответствии с положениями гл. 11 ТК РФ.



## Рабочее время и время отдыха

Рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени). Трудовым кодексом предусмотрено, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Это правило касается основной группы работников. Для инвалидов I и II групп Законом "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" и Трудовым кодексом установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю. При этом в правилах внутреннего трудового распорядка должны содержаться общие условия о сокращенной продолжительности рабочего времени.

Что касается инвалидов III группы, то поскольку законом для этой категории не предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, для них чаще всего устанавливается режим неполного рабочего времени с оплатой труда пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

При этом для инвалидов всех групп продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать времени, определенного медицинским заключением.

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\*(4). Аналогичные условия установлены для привлечения инвалидов к работе в ночное время (период времени с 22 часов до 6 часов), в праздничные и выходные дни. При этом работник должен быть ознакомлен в письменной форме с правом отказа от работ, перечисленных выше работ.

Также, помимо всего названного, работающие инвалиды имеют право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году и ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Кроме того, инвалиды-чернобыльцы имеют право на ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время, а также на дополнительный отпуск продолжительностью 14 дней, который оплачивается органами социальной защиты населения\*(5). Для получения дополнительного отпуска работодатель должен выдать работнику справку о размере среднего заработка с указанием причитающейся к выплате итоговой суммы (за вычетом налогов) и периоде, за который предоставляется отпуск. Справка подписывается руководителем организации и главным бухгалтером и заверяется печатью. Указанная процедура предусмотрена в постановлении Правительства РФ от

03.03.2007 N 136 "О порядке предоставления мер социальной поддержки гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также выплаты пособия на погребение граждан, погибших (умерших) в связи с чернобыльской катастрофой".

#### Гигиенические и индивидуальные требования к условиям труда инвалидов

Ранее нами было отмечено, что работодатель обязан создавать для инвалидов условия труда, соответствующие индивидуальной программе реабилитации. Помимо этой программы, работодателю необходимо учитывать требования санитарных правил "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов", утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 N 30.

Данные Санитарные правила приняты в соответствии с Федеральным законом от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения", постановлением Правительства РФ от 24.07.2000 N 554 "Об утверждении Положения о государственной санитарно-эпидемиологической службе Российской Федерации и Положения о государственном санитарно-эпидемиологическом нормировании" и распространяются на все отрасли экономической деятельности, предприятия, учреждения и организации всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности, в которых применяется труд инвалидов\*(6).

Обратите внимание, что за несоблюдение указанных Санитарных правил работодатель может быть привлечен к административной ответственности, выражающейся в вынесении предупреждения или наложении административного штрафа на граждан в размере от ста до пятисот рублей; на должностных лиц – от пятисот до одной тысячи рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятисот до одной тысячи рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток (ст. 6.3 КоАП РФ).

Согласно Санитарным правилам противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и/или его потомство и условия труда, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных

поражений, а именно:

- физические факторы (шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность и др.);
- химические факторы (запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны);
- биологические факторы (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности);
- физические, динамические и статические нагрузки при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных вынужденных позах, длительной ходьбе;
- нервно-психические нагрузки (сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные нагрузки, монотонность, работа в ночную смену, с удлиненным рабочим днем).

Показанными условиями труда для трудоустройства инвалидов являются:

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

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;
- расположение органов управления оборудованием, технологической или организационной оснастки, обрабатываемых деталей на рабочем месте в пределах зон досягаемости моторного поля (в горизонтальной и вертикальной плоскостях), учитывающих антропометрические и физические 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 (визуальные, акустические, тактильные), учитывающими возможности и ограничения отдельных групп инвалидов (слепые, слабовидящие, глухие) в восприятии информации для беспрепятственного нахождения своего рабочего места и выполнения работы.

Все элементы стационарного оборудования, предназначенные для пользования инвалидами, должны быть прочно и надежно закреплены. Крепежные детали оборудования, регуляторов, электровыключателей и т.п. не должны выступать за плоскость закрепляемого элемента.

При размещении рабочего места инвалида в помещении, где на отдельных участках протекают процессы, противопоказанные для его организма, следует регулировать параметры производственной среды в рабочей зоне инвалида. При этом следует учитывать гигиенические нормативы инфразвука на рабочих местах, гигиенические требования при работе с источниками ультразвука, а также особые требования, устанавливаемые для различных видов инвалидности.

При организации рабочих мест для труда инвалидов в помещениях, где уровень шума или вибрации превышает допустимые гигиенические уровни, а мероприятия по защите рабочих мест инвалидов от шума и вибрации при небольшом числе рабочих мест инвалидов экономически нецелесообразны, то следует применять звукопоглотители кулисного типа, звукопоглощающие экраны или различные штучные звукопоглотители.

Звукопоглощающие экраны изготавливают из твердого материала, облицованного звукопоглощающим материалом, обращенным в сторону источника шума. Линейные размеры экрана должны превосходить линейные размеры источника шума не менее чем в три раза.

На рабочих местах инвалидов, организуемых в конторских помещениях, производственные шумы следует снижать при помощи звукопоглощающей облицовки стен, устройства акустических потолков, коврового покрытия полов и расстановки книжных шкафов и стеллажей, изолирующей рабочее место инвалида.

При организации искусственного освещения рабочего места инвалида следует учитывать требования безопасных и благоприятных условий труда. При выборе рациональных источников света следует учитывать светоотдачу источника, цвет света;

при установке - свет распределение, обеспечивающее образование контрастов на объекте зрительного наблюдения и ослабляющее отраженную блёскость.

Установка светильников должна обеспечивать рациональное свет распределение. Следует учитывать, что наилучшая направленность света, увеличивающая контрасты и ослабляющая блёскость, достигается, когда свет падает на рабочее место главным образом сбоку, наискось и сзади.

Производственные, вспомогательные и санитарно-бытовые помещения следует размещать в одно- и двухэтажных зданиях. При размещении производственных помещений выше второго этажа предусматриваются тихоходные пассажирские лифты. Вспомогательные, специальные и санитарно-бытовые помещения располагают в одном здании с производственными цехами или соединяют с ним теплым переходом.

Не допускается размещение постоянных рабочих мест инвалидов в подвальных, цокольных этажах, в зданиях без естественного освещения и воздухообмена.

Объем производственных помещений на одного работающего инвалида принимается не менее 15 куб. м; площадь – не менее 4,5 кв. м; высота – не менее 3,2 м. Технологическое оборудование, площадь проходов, проездов, промежуточного складирования материалов и готовой продукции в указанную площадь не входит.

Архитектурно-планировочные решения рабочих помещений должны исключать возможность скопления оседающей пыли и позволять проводить механизированную уборку. В рабочих помещениях необходимо обеспечить меры борьбы с шумом и вибрацией для доведения их уровней до предельно допустимых. Полы производственных помещений следует предусматривать теплые и не скользкие. Фрамуги и форточки размещают в верхней части окон с устройствами для открытия и закрытия.

На предприятиях, предназначенных для трудоустройства инвалидов, оборудуются помещения для отдыха площадью из расчета 0,3 кв. м на одного работника, но не менее 12 кв. м, в зависимости от группы производственных процессов. Расстояние от производственных помещений до помещений для отдыха - не более 75 м. Эти помещения оборудуются удобной мебелью, в том числе несколькими местами для лежания.

На предприятиях организуются столовые, буфеты, комнаты приема пищи с обеспечением работников горячим питанием, здравпункт, включающий кабинет врача, процедурный кабинет и помещение, в котором могут находиться инвалиды в случае резкого ухудшения здоровья.

В конце каждой смены должна производиться влажная уборка помещений\*(7).

Перечитанные выше требования Санитарных правил обязательны для соблюдения при трудоустройстве всех инвалидов, однако в правилах также содержатся специальные

требования к организации труда инвалидов с поражением отдельных функций и систем организма. При приеме на работу инвалида советуем вам ознакомиться с этими специальными требованиями, чтобы не допустить никаких нарушений при организации рабочего места.

Изменение условий трудового договора, заключенного с инвалидом

Может сложиться так, что давно работающий в организации сотрудник стал инвалидом. В таком случае для начала следует выяснить, намерен ли он продолжать работать. Если намерен, то в зависимости от того, какова группа инвалидности и какие рекомендации указаны в индивидуальной программе реабилитации, зависят последующие действия работодателя.

В том случае если работника признали инвалидом I группы (со способностью к трудовой деятельности 3 степени) и работать он больше не сможет, бюро медико-социальной экспертизы констатирует полную утрату способности инвалида к труду, о чем выдается соответствующая справка. В данном случае в индивидуальную программу реабилитации не включаются какие-либо трудовые рекомендации. Трудовой договор может быть расторгнут с ним по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, - признание работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением. При увольнении работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ).

В том случае если работника признали инвалидом II или III групп, и он не желает работать, то сотрудник может написать заявление об увольнении по собственному желанию либо увольнение происходит по соглашению сторон.

Рассмотрим такой случай, когда работника признали инвалидом II или III групп и он делает продолжить трудиться. В таком случае, как ранее мы уже отмечали, большое значение имеет то, что написано в его индивидуальной программе реабилитации, ведь именно ею нужно руководствоваться при совершении любых дальнейших действий.

Если существующие условия труда работника полностью соответствуют рекомендациям, содержащимся в индивидуальной программе реабилитации, перевод на другую работу не требуется и в условия труда, по сути, ничего не меняется. Однако данное обстоятельство не освобождает работодателя от внесения соответствующих изменений в трудовой договор. Выше мы уже перечисляли, какие льготы предоставляются инвалидам. Все изменения режима рабочего времени, продолжительности отпуска и все прочее прописывается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

В ином случае работодателем принимаются все необходимые меры, направленные

на соблюдение требований индивидуальной программы реабилитации инвалида и создание подходящих условий труда. Если у работодателя имеется такая возможность, он может прибегнуть к переводу работника (с его письменного согласия), при этом при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя в соответствии с медицинским заключением за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода. А при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Перевод работника-инвалида на другую работу оформляется следующим образом:

- заключается дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием новых условий труда;

- издается приказ о переводе работника на другую работу;

- вносятся соответствующие записи в трудовую книжку и личную карточку.

Законом предусмотрен ряд случаев, когда временный перевод на другую работу может осуществляться без согласия работника и никаких исключений для сотрудников-инвалидов не установлено. Однако в этих ситуациях перевод не может быть осуществлен на работу, противопоказанную работнику по состоянию его здоровья.

Если работодатель не сможет создать условия, указанные в индивидуальной программе реабилитации, либо сам работник отказывается от перевода на другую работу, трудовой договор расторгается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При увольнении сотруднику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Гарантии при сокращении численности штата предприятия

Согласно положениям ст. 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе отдается среди прочих работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.

Помимо указанных в Трудовом кодексе лиц, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют: инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы\*(8), инвалиды вследствие воздействия радиации в результате аварии в 1957 г. на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча и члены их семей, потерявших кормильца из числа вышеуказанных граждан-инвалидов, если смерть такого гражданина явилась следствием воздействия

радиации в результате аварии в 1957 г. на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча\*(9).

Для справки. В 2015 году и плановый период 2016 и 2017 годов страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний уплачиваются в размере 60% размеров страховых тарифов, которые установлены Федеральным законом от 22.12.2005 N 179-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год", индивидуальными предпринимателями в части начисленных по всем основаниям независимо от источников финансирования выплат в денежной и (или) натуральной формах (включая в соответствующих случаях вознаграждения по гражданско-правовым договорам) работникам, являющимся инвалидами I, II или III группы\*(10).

#### Список использованных источников

\*(1) О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 21.07.2014, с изм. от 06.04.2015) // Собрание законодательства РФ, 27.11.1995, N 48, ст. 4563.

\*(2) О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 28.09.2010) // Российская газета, N 72, 08.04.2004.

\*(3) О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 21.07.2014, с изм. от 06.04.2015) // Собрание законодательства РФ, 27.11.1995, N 48, ст. 4563.

\*(4) О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 21.07.2014, с изм. от 06.04.2015) // Собрание законодательства РФ, 27.11.1995, N 48, ст. 4563.

\*(5) О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС: закон РФ от 15.05.1991 N 1244-1 // Ведомости СНД и ВС РСФСР, 1991, N 21, ст. 699.

\*(6) Об утверждении СП 2.2.9.2510-09: постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 N 30 г. Москва // Российская газета, N 4932, 17.05. 2009 г.

\*(7) Об утверждении СП 2.2.9.2510-09: постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 N 30 г. Москва // Российская газета, N 4932, 17.05.2009 г.



\*(8) О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС: закон РФ от 15.05.1991 N 1244-1 // Ведомости СНД и ВС РСФСР, 1991, N 21, ст. 699.

\*(9) О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча: федеральный закон от 26.11.1998 N 175-ФЗ (в ред. от 23.07.2008) // Собрание законодательства Российской Федерации от 30.11.1998, N 48, ст. 5850.

\*(10) О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов: Федеральный закон от 01.12.2014 N 401-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 08.12.2014, N 49 (часть VI), ст. 6910.

**Терняев Андрей Павлович,**

ГБПОУ РМ «Саранский государственный промышленно-экономический колледж»,  
преподаватель, г. Саранск

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ С УЧАЩИМИСЯ С ОВЗ В УСЛОВИЯХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ**

В соответствии с «Концепцией долгосрочного развития Российской Федерации до 2020 г.» целью государственной молодежной политики является создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, качественное развитие и использование ее потенциала в интересах инновационного развития страны. Закон «Об образовании в Российской Федерации» определяет свободу выбора получения образования согласно склонностям и потребностям человека, создание условий для самореализации каждого человека, свободное развитие его способностей. Показателями эффективной системы профессиональной ориентации в стране являются большое количество успешных профессиональных карьер, быстрый выход молодых людей на рынок труда, развитая система дополнительного образования, удовлетворенность молодых граждан страны профессиональной жизнью, а значит, высокое качество жизни в целом.

Молодежи, учащимся с ОВЗ, необходима помощь в познании своих интересов, способностей, мотивов, в выявлении сформированных личностных качеств и свойств характера, в планировании, а точнее, проектировании будущей карьеры. Конечно, в школе ведется определенная работа по вопросам профориентации, но, как показывают экспериментальные данные центра профориентации, учащиеся школ испытывают серьезные затруднения в принятии решения о выборе пути продолжения образования и трудоустройства. Ни для кого не секрет, что в современных условиях многие учебные заведения конкурируют между собой. Здесь много факторов, влияющих на выбор абитуриентов: престижность профессии, имидж самого учебного заведения и др.

Профориентация – это деятельность, направленная на помощь индивиду в выборе профессии, через организацию процесса определения человеком вида трудовой деятельности, в которой он хочет себя проявить, оказание консультационной помощи в осознании индивидом склонностей и способностей к этому виду деятельности, предоставление информации о каналах и средствах приобретения знаний, умений и навыков для овладения профессией. Подходы и методы, применяемые в профориентации, разнообразны: от разработки и внедрения профориентационных и карьерных технологий,

нацеленных на профессионализацию выпускников, вовлечения работодателей и родителей, привлечения экспертов к разработке и проведению профориентационных мероприятий до распространения принципов конструктивизма по отношению к карьере среди студентов, распространения принципов свободы выбора по отношению к профессиональному пути и карьере в соответствии с возможностями и мотивацией обучающегося.

Маргинализация молодежи, высокий уровень безработицы среди молодых людей, невостребованность дипломированных специалистов по окончании образовательных учреждений на рынке труда, структурная безработица, когда при значительном количестве безработных существует большое число вакансий, – это проблемы, с которыми сталкиваются как развивающиеся, так и развитые страны. Одним из эффективных способов преодоления дисбаланса является профориентация граждан и использование результатов прогнозирования, а также развитие системы активного взаимодействия образовательных учреждений, работодателей и государства. Главная цель профориентирования населения всех возрастов – повышение эффективности процесса традиционного образования путем дополнительного непрерывного овладения востребованными компетенциями в различные периоды обучения и даже по завершении его. Профориентирование в развитых странах направлено на экономику, в России – на личность, но без учета требований экономики. В то же время необходима интеграция двух подходов. При этом важно не только выявлять способности и склонности человека, но и ориентироваться на будущий рынок труда

В Советском Союзе были распространены масштабные практики – наставничества, модели «завод – высшее техническое учебное заведение». Практика учебных комбинатов оказалась утраченной после того, как исчезла плановая экономика. В начале XXI в. в связи со значительным сокращением финансирования из государственного бюджета центры профессиональной ориентации были закрыты или вынуждены были перейти на оказание платных услуг, что привело к значительному сворачиванию профориентационной работы.

В 90-е гг. в Российской Федерации сложилась система профориентационной поддержки населения, ориентированная на разные категории населения – от школьников до взрослых людей. Создаваемые центры и службы обеспечивались необходимыми финансовыми и иными средствами, активно осваивались хорошо зарекомендовавшие на практике зарубежные технологии, велась научно-методическая работа, оригинальные диагностические и активизирующие методики разрабатывались отечественными

специалистами, была создана система подготовки и повышения квалификации профконсультантов.

В настоящее время профориентационные консультационные услуги предоставляются в основном на платной основе коммерческими центрами. Поэтому наиболее важной является государственное участие в этом деле, особенно касательно учащихся с ОВЗ.

Профориентация в образовательных учреждениях и профессиональных учебных заведениях входит в обязанности психологической службы, однако эта работа выполняется формально, часто по собственной инициативе или по инициативе администрации образовательного учреждения. Отмечается, что педагоги-психологи мало обеспечены методиками и информационными материалами, необходимыми для полноценной профориентационной работы. В силу этих обстоятельств профессиональное самоопределение выпускников школ происходит стихийно, без участия специалистов.

Важно помнить, что профориентационная работа детей с ОВЗ приносит пользу только тогда, когда к профориентационной работе привлечён весь коллектив школы и когда соблюдаются следующие принципы:

1. Систематичность и преемственность – профориентационная работа не должна ограничиваться работой только со старшеклассниками. Эта работа ведется с первого по выпускной класс.

2. Дифференцированный и индивидуальный подход к учащимся в зависимости от возраста и уровня сформированности их интересов, от различий в ценностных ориентациях и жизненных планах, от уровня успеваемости.

3. Взаимосвязь школы, семьи, профессиональных учебных заведений, центров профориентации молодежи, службы занятости, общественных молодежных организаций.

4. Связь профориентации с жизнью

В настоящее время для реализации профессиональных планов гражданам необходимо обладать знаниями и умениями, которые в случаях изменения ситуации на рынке труда или потери работы помогли бы им переориентироваться. В связи с этим профориентация учащихся с ОВЗ должна не просто помогать людям в выборе профессии, востребованной на рынке труда, но и научить их самостоятельно управлять своей профессиональной карьерой, принимать ответственные решения в течение всей трудовой жизни.

Наличие собственного профориентационного портала – требование времени, в основу работы заложен принцип квалифицированного профориентационного просвещения. Таким образом, профориентация молодежи в крае сегодня должна

представлять комплекс средств активизации клиента, актуализации его внутренних ресурсов и возможностей, создание условий для успешной самореализации в меняющихся социально-экономических условиях, обеспечения потребности экономики края в квалифицированных кадрах. Одно из направлений государственной политики занятости – расширение спектра и улучшение качества услуг, оказываемых службой занятости, совершенствование информационно-консультационной деятельности. Вместе с другими регионами мы делаем определенные шаги на этом пути, накапливаем методический и технологический потенциал, ищем решения, определяем планы на будущее

В общеобразовательном учреждении важно создать специальную социально-педагогическую профориентационную среду и социально-педагогические условия: социокультурные, личностные, организационно-управленческие, организационно-методические, воспитательные, организационно-педагогические. ФГОС дает возможность вести внеурочную деятельность, которая предусматривает и профориентационную работу. Но это те направления, на которые необходимо ориентироваться современной школе, чтобы сформировать у детей 20 минимум профориентационных компетенций, позволяющих в конечном итоге воспитать личность, готовую к обоснованному выбору последующего профиля обучения. К сожалению, сегодня школа ослабила внимание к профориентации учащихся с ОВЗ. Отсутствие системной работы привело к невозможности подавляющим большинством из них получения качественных профориентационных услуг. Одна из проблем кроется в том, что функции специалистов по сопровождению профессионального самоопределения распределены по различным должностям работников образовательных учреждений, а отсутствие у них специальной подготовки приводит к размыванию ответственности и сопровождается пассивностью и личной незаинтересованностью.

Необходимость возрождения и развития системы профориентации учащихся с ОВЗ сегодня находит поддержку на федеральном и региональном уровнях. Этот вопрос становится делом государственной важности, от его решения зависит формирование кадровой политики региона. При выстраивании региональной системы профориентации необходимо учитывать такие специфические факторы для территории, как рынок труда и рынок образовательных услуг, взаимоотношения между различными ветвями власти и ведомствами.

#### Список использованных источников

1. Антонова, М.В. Старт в профессию (региональный образовательный модуль). – Саранск: МО РМ, 2014 г.

2. Копотева, Г. Л., Логвинова, И. М. Методическая готовность работников образования к реализации ФГОС начального, основного, среднего (полного) общего образования. // Справочник заместителя директора школы. – №10. – 2011. – С. 8 – 12.
3. Организация профориентационной работы в школе: Методическое пособие. – 24 Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гос. ун-та, 2013. –362 с.
4. Система профориентационной работы в коррекционной школе VIII вида // Дефектология. – №5. – 2006.
5. Формирование универсальных учебных действий в основной школе: от действия к мысли. Система заданий: Пособие для учителя / под. ред. А.Г. Асмолова. – 2-е изд. – М.: Просвещение, 2011. – 159 с