

Областное государственное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«КОСТРОМСКОЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

# **СБОРНИК НОРМАТИВНЫХ И МЕТОДИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ**

**ПО ВОПРОСАМ  
ПОЛУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ  
ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ,  
ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ**



**КОСТРОМА, 2023**

**ББК 74.30+74.5**

**УДК 376.1**

**С-232**

*Публикуется по решению методического совета  
ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж» № 4 от 28.12.2022*

**Авторы-составители:**

**ЛИПАЕВА Татьяна Александровна**, заместитель руководителя по проектированию образовательной деятельности Центра опережающей профессиональной подготовки в Костромской области ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж», кандидат философских наук;

**БОРОЗИНЕЦ Наталья Михайловна**, директор Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», г. Ставрополь, кандидат психологических наук, доцент;

**САЛЬНИКОВА Олеся Дмитриевна**, директор Центра коллективного пользования Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», г. Ставрополь, кандидат педагогических наук, доцент;

**КУРИЦЫНА Наталья Игоревна**, заведующий кафедрой развития профессионального образования ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования», кандидат экономических наук, доцент

**Редакционная коллегия:**

**ШЕПЕЛЕВА Наталия Николаевна**, председатель редакционной коллегии, руководитель Ресурсного учебно-методического центра инклюзивного образования СПО Костромской области;

**МОНЖАРЕНКО Екатерина Александровна**, заместитель председателя редакционной коллегии, методист Ресурсного учебно-методического центра инклюзивного образования СПО Костромской области;

**СОЛОВЬЕВА Ольга Алексеевна**, заместитель начальника центра развития профессионального образования УО «Республиканский институт профессионального образования» Республики Беларусь, кандидат педагогических наук;

**БОРОЗИНЕЦ Наталья Михайловна**, директор РУМЦ ВПО Северо-Кавказского федерального университета, кандидат психологических наук;

**ПЕТРОПАВЛОВСКАЯ Яна Александровна**, руководитель по научно-методической работе и инновационному развитию ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж»

**Техническая редакция:**

**редакционно-издательский отдел ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования»**

**С-232** **Сборник нормативных и методических материалов по вопросам получения профессионального образования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, их трудоустройства и занятости / Авт.-сост. Н. М. Борозинец, О. Д. Сальникова, Н. И. Курицына, Т. А. Липаева. – Электронное издание. – Электрон. текстовые и графич. дан. – Кострома: ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования», ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж», 2023. – Ок. 1,5 МБ (133 с.).**

**ISBN 978-5-98841-095-9**

**ББК 74.30+74.5**

**УДК 376.1**

© Костромской областной институт развития образования (ОГБОУ ДПО «КОИРО»), 2023

© Костромской торгово-экономический колледж (ОГБПОУ «КТЭК»), 2023

© Липаева Т. А., Борозинец Н. М., Сальникова О. Д., Курицына Н. И., 2023

# СОДЕРЖАНИЕ

**Липаева Т. А.**

## **НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВАНИЯ ПОЛУЧЕНИЯ ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 5**

*Обзор федерального законодательства*

<b>РАЗДЕЛ 1.</b> Основные понятия инклюзивного профессионального образования	6
<b>РАЗДЕЛ 2.</b> Государственная политика в развитии инклюзивного профессионального образования	9
<b>РАЗДЕЛ 3.</b> Общие нормативно-правовые основания для получения инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья профессионального образования	15
<b>РАЗДЕЛ 4.</b> Прием на обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на программы среднего профессионального образования	27
<b>РАЗДЕЛ 5.</b> Организация образовательного процесса в отношении обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья	32
<b>РАЗДЕЛ 6.</b> Проведение государственной итоговой аттестации у выпускников из числа инвалидов и лиц ограниченными возможностями здоровья	58
<b>РАЗДЕЛ 7.</b> Гарантии трудовой занятости инвалидов	60

**Борозинец Н. М., Сальникова О. Д.**

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ И ЗАНЯТОСТИ 66**

<b>РАЗДЕЛ 1.</b> Основные проблемы, возможности и правовые аспекты трудоустройства людей с инвалидностью	67
<b>1.1.</b> Проблемы трудоустройства людей с инвалидностью	67
<b>1.2.</b> Права работников с инвалидностью	72
<b>РАЗДЕЛ 2.</b> Практические рекомендации по подбору вакансий и трудоустройству для людей с инвалидностью	75
<b>2.1.</b> Рекомендации по поиску работы для людей с инвалидностью	75
<b>2.2.</b> Цифровые инструменты поиска работы	79
<b>2.3.</b> Альтернативные формы трудоустройства и занятости людей с инвалидностью	83

**Борозинец Н. М., Сальникова О. Д.**

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ 92**

<b>РАЗДЕЛ 1.</b> Особенности трудоустройства лиц с инвалидностью, получивших профессиональное образование	93
<b>1.1.</b> Нормативно-правовые основы трудоустройства лиц с инвалидностью	93
<b>1.2.</b> Проблемы трудоустройства лиц с инвалидностью с позиции работодателя	98

<b>РАЗДЕЛ 2.</b> Организационные аспекты трудоустройства лиц с инвалидностью, получивших профессиональное образование	100
<b>2.1.</b> Алгоритм организации условий труда для работников с инвалидностью	100
<b>2.2.</b> Организация рабочих мест для работников с инвалидностью по нозологиям	105
<b>2.3.</b> Ответы на актуальные вопросы работодателей по вопросам трудоустройства лиц с инвалидностью	109

---

**Курицына Н. И.**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ  
ПО ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ  
ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ** **118**

<b>РАЗДЕЛ 1.</b> Нормативно-правовая база предоставления государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости, а также при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	118
<b>РАЗДЕЛ 2.</b> Порядок взаимодействия центров занятости населения с работодателями по предоставлению государственной услуги	120
<b>РАЗДЕЛ 3.</b> Квотирование рабочих мест для инвалидов	121
<b>РАЗДЕЛ 4.</b> Порядок приема на работу инвалидов	124
<b>РАЗДЕЛ 5.</b> Особенности организации сопровождения инвалида в период работы	125

---

# НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВАНИЯ ПОЛУЧЕНИЯ ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

## *Обзор федерального законодательства*

### ***Автор-составитель:***

**Липаева Т. А.**, заместитель руководителя по проектированию образовательной деятельности Центра опережающей профессиональной подготовки в Костромской области ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж», кандидат философских наук

Часть «Нормативно-правовые основания получения инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья профессионального образования. (Обзор федерального законодательства)» посвящена вопросам нормативной регламентации реализации инклюзивного профессионального образования в Российской Федерации.

В разделах обзора приведены выдержки из действующих нормативно-правовых актов федерального законодательства, а также разъясняющих писем федеральных органов исполнительной власти.

Данная часть сборника рекомендована руководящим и педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций.

### *Перечень сокращений и обозначений:*

ОВЗ – ограниченные возможности здоровья;

ИПРА – индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида;

МСЭ – медико-социальная экспертиза;

ПМПК – психолого-медико-педагогическая комиссия;

ППКРС – программа подготовки квалифицированных рабочих, служащих;

ППССЗ – программа подготовки специалистов среднего звена;

ФГОС СПО – федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования.

## ***ВВЕДЕНИЕ***

В рамках актуальной федеральной повестки вопросу развития инклюзивного профессионального образования уделяется приоритетное значение, идет активный процесс создание нового инклюзивного образовательного пространства. В рамках модернизации российского образования одной из важнейших задач государственной политики является создание образовательной среды, обеспечивающей доступность и качество образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их здоровья и психофизического развития. Получение профессионального образования инвалидами и лицами с ограниченными

возможностями здоровья рассматривается как одно из основных и неотъемлемых условий профессиональной самореализации, повышения социального статуса, обеспечения их полноценного участия в жизни общества.

В последние годы наблюдается положительная динамика численности обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования. По данным Федеральной службы государственной статистики (Росстата), численность обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования на 1 сентября 2021/2022 учебного года составила 34 045 чел. Ежегодное увеличение количества обучающихся-инвалидов и лиц с ОВЗ составляет примерно 6 %.

На современном этапе инклюзия в профессиональном образовании становится абсолютным правовым императивом, т. е. безусловным требованием, не допускающим выбора иного варианта действия. Последние государственные программы, нормативные документы и показатели различных федеральных мониторингов ориентируют всю систему среднего профессионального образования на активное включение в инклюзивный процесс. Все это требует сегодня от руководящих и педагогических работников образовательных организаций грамотного владения знаниями в области нормативно-правового обеспечения получения инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья профессионального образования.

## **РАЗДЕЛ 1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ ИНКЛЮЗИВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ГЛОССАРИЙ)**

***Абилитация инвалидов*** – система и процесс формирования отсутствовавших у инвалидов способностей к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности.

*Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», статья 9*

***Адаптированная образовательная программа*** – образовательная программа, адаптированная для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц.

*Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 2*

**Инвалид** – это 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. В зависимости от степени расстройства функций организма лицам, признанным инвалидами, устанавливается группа инвалидности, а лицам в возрасте до 18 лет устанавливается категория «ребенок-инвалид».

*Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», статья 1*

**Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида** – комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных функций организма, формирование, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности.

*Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», статья 11*

**Инклюзивное образование** – обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей.

*Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 2*

**Индивидуальный учебный план** – учебный план, обеспечивающий освоение образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося.

*Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 2*

**Медико-социальная экспертиза** – признание лица инвалидом и определение в установленном порядке потребностей освидетельствуемого лица в мерах социальной защиты, включая реабилитацию, на основе оценки ограничений жизнедеятельности, вызванных стойким расстройством функций организма.

*Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», статья 7*

**Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья** – физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий.

*Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 2*

**Психолого-медико-педагогическая комиссия** – комиссия, которая создается в целях своевременного выявления детей с особенностями в физическом и (или) психическом развитии и (или) отклонениями в поведении, проведения их комплексного психолого-медико-педагогического обследования и подготовки по результатам обследования рекомендаций по оказанию им психолого-медико-педагогической помощи и организации их обучения и воспитания, а также подтверждения, уточнения или изменения ранее данных рекомендаций.

*Приказ Министерства образования и науки РФ от 20.09.2013 № 1082 «Об утверждении Положения о психолого-медико-педагогической комиссии», пункт 2 Главы I*

**Профессиональное образование** – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности.

*Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 2*

**Реабилитация инвалидов** – система и процесс полного или частичного восстановления способностей инвалидов к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности.

*Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», статья 9*

**Специальные условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья** – условия обучения, воспита-



ния и развития таких обучающихся, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

*Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 79*

## **РАЗДЕЛ 2. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В РАЗВИТИИ ИНКЛЮЗИВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

«Государства-участники признают право инвалидов на образование. В целях реализации этого права без дискриминации и на основе равенства возможностей государства-участники обеспечивают инклюзивное образование на всех уровнях и обучение в течение всей жизни».

*Конвенция о правах инвалидов от 13.12.2006, статья 24; Федеральный закон Российской Федерации от 3.05.2012 № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов»*

«Правительству Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации <...> разработать до 1 ноября 2012 г. комплекс мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов, на обеспечение доступности профессионального образования, включая совершенствование методов профессиональной ориентации детей-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, на подготовку специализированных программ профессионального обучения инвалидов с учетом особенностей их психофизического развития и индивидуальных возможностей, а также индивидуальных программ реабилитации инвалидов, на создание условий для повышения уровня занятости инвалидов, в том числе на оборудованных (оснащенных) для них рабочих местах».

*Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», пункт 2*

«Правительству Российской Федерации <...> обеспечить реализацию следующих мероприятий в области науки <...> увеличение к 2020 году доли образовательных учреждений среднего профессионального образования и образовательных учреждений высшего профессионального образования, здания которых приспособлены для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, с 3 до 25 процентов».

*Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мероприятиях по реализации государственной политики в области образования и науки», пункт 1*

«Реализация государственной политики в сфере образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью формируется по двум основным направлениям – развитие системы инклюзивного образования и одновременно поддержка и развитие существующей сети отдельных общеобразовательных организаций. Продолжает выстраиваться преемственная вертикаль и межведомственное взаимодействие в части обеспечения указанным лицам прав на образование – от оказания ранней помощи, создания условий для получения качественного доступного общего образования, психолого-педагогического сопровождения до профессиональной ориентации, профессионального образования и трудоустройства. <...>

Ежегодное проведение национальных чемпионатов по профессиональному мастерству по международным стандартам, а также конкурсов по профессиональному мастерству среди людей с инвалидностью и ОВЗ «Абилимпикс» будет способствовать эффективной профессиональной ориентации и мотивации. <...>

Для достижения целей Программы «Вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования» <...> решаются следующие задачи <...> совершенствование условий получения общего образования, дополнительного образования, профессионального образования лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, предусматривающее соблюдение баланса между развитием инклюзивного образования и сохранением сети отдельных общеобразовательных организаций для предоставления родителям (законным представителям) права выбора, консолидации материально-технического оснащения и кадрового потенциала в субъектах Российской Федерации, совершенствование

нормативно-правовой базы и учебно-методического обеспечения и модернизацию дефектологического образования, деятельности центров психолого-педагогической и социальной помощи <...>».

*Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»», разделы I, III*

«Основные приоритеты и цели государственной политики в отношении инвалидов и других маломобильных групп населения включают в себя <...> социальное сопровождение граждан, в том числе инвалидов, при предоставлении социальных услуг, предполагающее содействие в оказании медицинской, психологической, педагогической, юридической, социальной помощи, <...> обеспечение информационной доступности в части выпуска книг, изданий, в том числе учебников и учебных пособий для инвалидов по зрению ..., создание условий доступности образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе посредством обеспечения деятельности ресурсных учебно-методических центров, функционирующих на базе образовательных организаций высшего образования, а также базовых профессиональных образовательных организаций в субъектах Российской Федерации. <...>

Основным требованием к государственной политике субъектов Российской Федерации является обеспечение на территории субъектов Российской Федерации реализации мероприятий, направленных на устранение существующих препятствий и барьеров, обеспечение доступности для инвалидов объектов и услуг, комплексной реабилитации и абилитации для инвалидов, в том числе детей-инвалидов».

*Постановление Правительства РФ от 29.03.2019 № 363 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда»*

«Механизмом реализации мероприятий по обеспечению доступности профессионального образования для студентов с ОВЗ и с инвалидностью, созданию системы психолого-педагогического, организационно-методического сопровождения деятельности профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в этом направлении, проведению обучающих мероприятий для педагогических

работников по вопросам организации качественного доступного профессионального образования указанных обучающихся является создание сети ключевых образовательных организаций. <...>

Необходимо организовать систему межведомственного взаимодействия в субъектах Российской Федерации, включающую анализ регионального рынка труда, наиболее востребованных на нем профессий, подготовку организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к обучению по таким профессиям, профессиональную ориентацию обучающихся и организацию их качественного доступного профессионального образования с последующим трудоустройством. <...>

По итогам реализации настоящей Концепции будет обеспечено достижение следующих основных целевых показателей:

- не менее 95 процентов взрослых инвалидов и 97 процентов детей-инвалидов, имеющих соответствующие рекомендации в индивидуальных программах реабилитации, охвачены реабилитационными (абилитационными) услугами по всем основным направлениям комплексной реабилитации и абилитации;

- не менее 50 процентов семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, охвачены психолого-педагогическим сопровождением, навигацией и консультированием в сфере образования;

- 100 процентов обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью охвачены психолого-педагогической реабилитацией и абилитацией и получают образование (общее, профессиональное, дополнительное);

- не менее 90 процентов семей, нуждающихся в услугах ранней помощи, охвачены этими услугами...».

*Распоряжение Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2021 года № 3711-р «Об утверждении Концепции развития в Российской Федерации системы комплексной реабилитации и абилитации инвалидов, в том числе детей-инвалидов, на период до 2025 года», разделы III, X*

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 (2022–2027 гг.).

## Мероприятия:

- развитие системы профориентационной работы и обеспечение доступности приема на образовательные программы профессионального образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (актуализация нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, разработка порядка выдачи образовательного сертификата, предоставляющего право получения среднего профессионального образования и высшего образования по программам магистратуры детям-инвалидам, инвалидам I и II групп, инвалидам с детства, инвалидам вследствие военной травмы или заболевания, полученных в период прохождения военной службы);

- квалифицированные кадры и новые управленческие модели развития инклюзивного профессионального образования (развитие системы психолого-педагогического сопровождения образования обучающихся с ОВЗ, повышение квалификации педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала профессиональных образовательных организаций);

- развитие инфраструктуры образовательных организаций (ВО, СПО) и цифровых технологий для обеспечения равного доступа к образованию (развитие и функционирование портала инклюзивноеобразование.рф, обеспечение информирования всех заинтересованных сторон о получении СПО и ПО инвалидами и лицами с ОВЗ, повышение уровня информационной осведомленности лиц с инвалидностью (включая детей-инвалидов) и их родителей (законных представителей) о возможностях получения СПО, ПО, ВО и конкурсном движении «Абилимпикс»);

- разработка образовательного контента для инвалидов и лиц с ОВЗ и проведение научно-методических исследований (организационно-методическое сопровождение инклюзивных профориентационных смен, выявление и тиражирование эффективных практик инклюзивного образования и создания специальных условий для получения образования обучающимися с инвалидностью и ОВЗ);

- внедрение лучших практик профессионального образования для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ (сформирован банк рекомендуемых к внедрению образовательных и социальных технологий для лиц с инвалидностью и ОВЗ, организация лабораторий на базе РУМЦ, реализующих научно-экспертную оценку социальных практик работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью в системе общего, среднего профессионального и высшего образования);

- сопровождение трудоустройства выпускников с инвалидностью (занятые выпускники ПОО из числа инвалидов и лиц с ОВЗ в среднем по Российской Федерации: 2022 год – 83 %, 2023 год – 83,5 %, 2024 год – 84 %, 2027 год – 87 %).

#### Новые документы:

- Порядок обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи;

- Разъяснения об обеспечении условий доступности для инвалидов объектов и услуг в сфере образования;

- Положение о психолого-медико-педагогической комиссии;

- Единые критерии оценки инклюзивной образовательной организации в сфере общего, дополнительного, среднего профессионального и высшего образования;

- Типовая модель инклюзивной образовательной организации;

- Профессиональный стандарт «Профконсультант».

#### Новые методические материалы:

- Методические рекомендации по комплексному психолого-педагогическому, в том числе тьюторскому сопровождению студентов с инвалидностью, обучающихся по программам среднего профессионального образования;

- Методические рекомендации с описанием лучших практик работы с обучающимися с ОВЗ и инвалидностью в системе общего, дополнительного и профессионального образования с доказанной эффективностью для использования в системе подготовки кадров.

#### Новые информационные ресурсы:

- реестр примерных адаптированных образовательных программ по наиболее перспективным профессиям и специальностям, в том числе с возможностью использования дистанционных образовательных технологий;

- реестр примерных программ профессионального обучения обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) по наиболее перспективным профессиям;

- информационный ресурс, включающий адаптированные образовательные программы по профессиям и специальностям СПО, ПО, включая методические рекомендации по их реализации;

- тестовая версия по предоставлению пользователям официального интернет-портала государственных услуг информации о доступности образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования в разрезе нозологий;

- единый информационный ресурс, содержащий информацию о возможностях получения среднего профессионального образования и профессионального обучения, о профориентационных мероприятиях в субъектах Российской Федерации.

*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, утвержден Правительством РФ 21.12.2021 № 14000п-П8*

### **РАЗДЕЛ 3. ОБЩИЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОВЗ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

«Каждый имеет право на образование. Гарантируются общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях».

*Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020*

«В Российской Федерации не допускается дискриминация по признаку инвалидности. Для целей настоящего Федерального закона под дискриминацией по признаку инвалидности понимается любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области».

*Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», статья 3.1*

«Государство поддерживает получение инвалидами образования и гарантирует создание инвалидам необходимых условий для его получения.

Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и организации, осуществляющие образовательную деятельность, обеспечивают инвалидов и их родителей (законных представителей) информацией по вопросам получения общего образования, профессионального образования, профессионального обучения и реабилитации инвалидов».

*Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», статья 19*

«Прием на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов является общедоступным».

*Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 68*

«Обучающимся предоставляются академические права на <...> предоставление условий для обучения с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в том числе получение социально-педагогической и психологической помощи, бесплатной психолого-медико-педагогической коррекции <...>».

*Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 34*

«Признание лица инвалидом осуществляется федеральным учреждением медико-социальной экспертизы».

*Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», статья 1*

«Признание гражданина инвалидом осуществляется при оказании ему услуги по проведению медико-социальной экспертизы федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы».

*Постановление Правительства РФ от 05.04.2022 № 588 «О признании лица инвалидом», пункт 2 Главы I*

«В зависимости от степени выраженности стойких расстройств функций организма, возникших в результате заболеваний, последствий травм или дефектов, гражданину, признанному инвалидом, устанавливается I, II



или III группа инвалидности, а гражданину в возрасте до 18 лет – категория «ребенок-инвалид».

*Постановление Правительства РФ от 05.04.2022 № 588 «О признании лица инвалидом», пункт 7 Главы II*

«Категория «ребенок-инвалид» устанавливается сроком на 1 год, 2 года, 5 лет, до достижения гражданином возраста 14 лет либо 18 лет».

*Постановление Правительства РФ от 05.04.2022 № 588 «О признании лица инвалидом», пункт 10 Главы II*

«Для гражданина, признанного инвалидом (ребенком-инвалидом), разрабатывается индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида (ребенка-инвалида)».

*Постановление Правительства РФ от 05.04.2022 № 588 «О признании лица инвалидом», пункт 41 Главы IV*

«ИПРА инвалида (ИПРА ребенка-инвалида) разрабатывается на срок, соответствующий сроку установленной группы инвалидности (категории «ребенок-инвалид»)».

*Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 13.06.2017 № 486н «Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм», пункт 8 Главы II*

«Разработка ИПРА ребенка-инвалида в части мероприятий по психолого-педагогической реабилитации или абилитации осуществляется с учетом заключения психолого-медико-педагогической комиссии о результатах проведенного обследования ребенка».

*Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 13.06.2017 № 486н «Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм», пункт 6 Главы II*

«В пакете направительных документов на МСЭ должно быть представлено заключение ПМПК».

*Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 15.10.2020 № 34494.ФБ.77/2020 «По психолого-педагогическим аспектам проведения медико-социальной экспертизы в части оценки образовательного статуса инвалида (ребенка-инвалида)»*

«Основные направления реабилитации и абилитации инвалидов включают в себя <...> профессиональную ориентацию, общее и профессиональное образование, профессиональное обучение, содействие в трудоустройстве (в том числе на специальных рабочих местах), производственную адаптацию <...>».

*Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», статья 9*

«ИПРА инвалида является обязательной для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности. ИПРА имеет для инвалида рекомендательный характер, он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом».

*Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», статья 11*

«Для установления статуса «обучающийся с ограниченными возможностями здоровья» требуется заключение психолого-медико-педагогической комиссии».

*Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 2*

«В заключении ПМПК указываются: обоснованные выводы о наличии либо отсутствии у ребенка особенностей в физическом и (или) психическом развитии и (или) отклонений в поведении и наличии либо отсутствии необходимости создания условий для получения ребенком образования, коррекции нарушений развития и социальной адаптации на основе специальных педагогических подходов; рекомендации по определению формы получения образования, образовательной программы, которую ребенок может

освоить, форм и методов психолого-медико-педагогической помощи, созданию специальных условий для получения образования».

*Приказ Министерства образования и науки РФ от 20.09.2013 № 1082 «Об утверждении Положения о психолого-медико-педагогической комиссии, пункт 21 Главы II*

«Заключение ПМПК носит для родителей (законных представителей) детей рекомендательный характер. Представленное родителями (законными представителями) детей заключение комиссии является основанием для создания ... образовательными организациями, иными органами и организациями в соответствии с их компетенцией рекомендованных в заключении условий для обучения и воспитания детей. Заключение комиссии действительно для представления в ... организации в течение календарного года с даты его подписания».

*Приказ Министерства образования и науки РФ от 20.09.2013 № 1082 «Об утверждении Положения о психолого-медико-педагогической комиссии, пункт 23 Главы II*

«Профессиональное обучение и профессиональное образование обучающихся с ОВЗ осуществляются на основе образовательных программ, адаптированных при необходимости для обучения указанных обучающихся.

Образование обучающихся с ОВЗ может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных классах, группах или в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность. <...>

Профессиональными образовательными организациями и образовательными организациями высшего образования, а также организациями, осуществляющими образовательную деятельность по основным программам профессионального обучения, должны быть созданы специальные условия для получения образования обучающимися с ОВЗ.

При получении образования обучающимся с ОВЗ предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Лица, признанные инвалидами I, II или III группы после получения среднего профессионального образования или высшего образования, вправе повторно получить профессиональное образование соответствующим

щего уровня по другой профессии, специальности или направлению подготовки за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов в порядке, установленном настоящим Федеральным законом для лиц, получающих профессиональное образование соответствующего уровня впервые.

Государство в лице уполномоченных им органов государственной власти Российской Федерации и органов государственной власти субъектов Российской Федерации обеспечивает подготовку педагогических работников, владеющих специальными педагогическими подходами и методами обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ, и содействует привлечению таких работников в организации, осуществляющие образовательную деятельность».

*Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 79*

«Руководители органов и организаций, предоставляющих услуги в сфере образования, в пределах установленных полномочий организуют инструктирование или обучение специалистов, работающих с инвалидами по вопросам, связанным с обеспечением доступности для инвалидов объектов и услуг в сфере образования с учетом имеющихся у них стойких расстройств функций организма и ограничений жизнедеятельности».

*Приказ Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи», пункт 2*

«Руководителями органов и организаций, предоставляющих услуги в сфере образования, обеспечивается создание инвалидам следующих условий доступности объектов ...

- а) возможность беспрепятственного входа в объекты и выхода из них;
- б) возможность самостоятельного передвижения по территории объекта в целях доступа к месту предоставления услуги, в том числе с помощью работников объекта, предоставляющих услуги, ассистивных и вспомогательных технологий, а также сменного кресла-коляски;
- в) возможность посадки в транспортное средство и высадки из него перед входом в объект, в том числе с использованием кресла-коляски и, при необходимости, с помощью работников объекта;

г) сопровождение инвалидов, имеющих стойкие нарушения функции зрения, и возможность самостоятельного передвижения по территории объекта;

д) содействие инвалиду при входе в объект и выходе из него, информирование инвалида о доступных маршрутах общественного транспорта;

е) надлежащее размещение носителей информации, необходимой для обеспечения беспрепятственного доступа инвалидов к объектам и услугам, с учетом ограничений их жизнедеятельности, в том числе дублирование необходимой для получения услуги звуковой и зрительной информации, а также надписей, знаков и иной текстовой и графической информации знаками, выполненными рельефно-точечным шрифтом Брайля и на контрастном фоне;

ж) обеспечение допуска на объект, в котором предоставляются услуги, собаки-проводника при наличии документа, подтверждающего ее специальное обучение, выданного по форме и в порядке, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.06.2015 № 386н.

Руководителями органов и организаций, предоставляющих услуги в сфере образования, обеспечивается создание инвалидам следующих условий доступности услуг:

а) наличие при входе в объект вывески с названием организации, графиком работы организации, плана здания, выполненных рельефно-точечным шрифтом Брайля и на контрастном фоне;

б) оказание инвалидам помощи, необходимой для получения в доступной для них форме информации о правилах предоставления услуги, в том числе об оформлении необходимых для получения услуги документов, о совершении ими других необходимых для получения услуги действий;

в) предоставление инвалидам по слуху, при необходимости, услуги с использованием русского жестового языка, включая обеспечение допуска на объект сурдопереводчика, тифлопереводчика;

г) наличие в одном из помещений, предназначенных для проведения массовых мероприятий, индукционных петель и звукоусиливающей аппаратуры;

д) адаптация официального сайта органа и организации, предоставляющих услуги в сфере образования, для лиц с нарушением зрения (слабовидящих);

е) обеспечение предоставления услуг тьютора организацией, предоставляющей услуги в сфере образования, на основании соответствующей

рекомендации в заключении психолого-медико-педагогической комиссии или индивидуальной программе реабилитации инвалида;

ж) предоставление бесплатно учебников и учебных пособий, иной учебной литературы, а также специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования;

з) оказание работниками органов и организаций, предоставляющих услуги в сфере образования, иной необходимой инвалидам помощи в преодолении барьеров, мешающих получению услуг в сфере образования и использованию объектов наравне с другими лицами ...».

*Приказ Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи», пункты 3, 4*

«Органы и организации, предоставляющие услуги в сфере образования, в целях определения мер по поэтапному повышению уровня доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг проводят обследование данных объектов и предоставляемых услуг, по результатам которого составляется паспорт доступности для инвалидов объекта и услуг ...

Паспорт доступности содержит следующие разделы:

а) краткая характеристика объекта и предоставляемых на нем услуг;

б) оценка соответствия уровня доступности для инвалидов объекта и имеющихся недостатков в обеспечении условий его доступности для инвалидов ...;

в) оценка соответствия уровня доступности для инвалидов предоставляемых услуг и имеющихся недостатков в обеспечении условий их доступности для инвалидов ...;

г) управленческие решения по срокам и объемам работ, необходимых для приведения объекта и порядка предоставления на нем услуг в соответствие с требованиями законодательства Российской Федерации.

Для проведения обследования и паспортизации распорядительным актом органа или организации, предоставляющих услуги в сфере образования, создается комиссия по проведению обследования и паспортизации объекта и предоставляемых на нем услуг, утверждаются ее состав, план-график проведения обследования и паспортизации, а также организуется работа Комиссии.

В состав Комиссии включаются (по согласованию) представители общественных объединений инвалидов, осуществляющих свою деятельность на территории поселения, муниципального района, городского округа, где расположен объект, на котором планируется проведение обследования и паспортизации.

Оценка соответствия уровня обеспечения доступности для инвалидов объектов осуществляется с использованием следующих показателей доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования:

а) удельный вес введенных с 1 июля 2016 г. в эксплуатацию объектов (зданий, помещений), в которых предоставляются услуги в сфере образования, а также используемых для перевозки инвалидов транспортных средств, полностью соответствующих требованиям доступности для инвалидов, от общего количества вновь вводимых объектов и используемых для перевозки инвалидов транспортных средств;

б) удельный вес существующих объектов, которые в результате проведения после 1 июля 2016 г. на них капитального ремонта, реконструкции, модернизации полностью соответствуют требованиям доступности для инвалидов объектов и услуг, от общего количества объектов, прошедших капитальный ремонт, реконструкцию, модернизацию;

в) удельный вес существующих объектов, на которых до проведения капитального ремонта или реконструкции обеспечивается доступ инвалидов к месту предоставления услуги, предоставление необходимых услуг в дистанционном режиме, предоставление, когда это возможно, необходимых услуг по месту жительства инвалида, от общего количества объектов, на которых в настоящее время невозможно полностью обеспечить доступность с учетом потребностей инвалидов;

г) удельный вес объектов, на которых обеспечиваются условия индивидуальной мобильности инвалидов и возможность для самостоятельного их передвижения по объекту, от общего количества объектов, на которых инвалидам предоставляются услуги, в том числе, на которых имеются:

- выделенные стоянки автотранспортных средств для инвалидов;
- сменные кресла-коляски;
- адаптированные лифты;
- поручни;
- пандусы;
- подъемные платформы (аппарели);
- раздвижные двери;

- доступные входные группы;
- доступные санитарно-гигиенические помещения;
- достаточная ширина дверных проемов в стенах, лестничных маршей, площадок от общего количества объектов, на которых инвалидам предоставляются услуги в сфере образования;

д) удельный вес объектов с надлежащим размещением оборудования и носителей информации, необходимых для обеспечения беспрепятственного доступа к объектам (местам предоставления услуг) с учетом ограничений жизнедеятельности инвалида, а также надписей, знаков и иной текстовой и графической информации, выполненной рельефно-точечным шрифтом Брайля и на контрастном фоне, от общего количества объектов, на которых инвалидам предоставляются услуги в сфере образования;

е) удельный вес объектов в сфере образования, имеющих утвержденные Паспорта доступности, от общего количества объектов, на которых предоставляются услуги в сфере образования.

Оценка соответствия уровня обеспечения доступности для инвалидов услуг осуществляется с использованием следующих показателей доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования:

а) удельный вес объектов, в которых одно из помещений, предназначенных для проведения массовых мероприятий, оборудовано индукционной петлей и звукоусиливающей аппаратурой, от общего количества объектов, на которых инвалидам предоставляются услуги в сфере образования;

б) удельный вес услуг в сфере образования, предоставляемых с использованием русского жестового языка, допуском сурдопереводчика и тифлосурдопереводчика, от общего количества предоставляемых услуг в сфере образования;

в) доля работников органов и организаций, предоставляющих услуги в сфере образования, прошедших инструктирование или обучение для работы с инвалидами по вопросам, связанным с обеспечением доступности для инвалидов объектов и услуг в сфере образования в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, от общего числа работников органов и организаций, предоставляющих услуги в сфере образования;

г) удельный вес услуг в сфере образования, предоставляемых инвалидам с сопровождением ассистента-помощника, от общего количества предоставляемых услуг в сфере образования;



д) удельный вес услуг в сфере образования, предоставляемых инвалидам с сопровождением тьютора, от общего количества предоставляемых услуг в сфере образования;

е) доля педагогических работников дошкольных образовательных организаций и общеобразовательных организаций, имеющих образование и (или) квалификацию, позволяющие осуществлять обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам, от общего числа педагогических работников дошкольных образовательных организаций и общеобразовательных организаций;

ж) доля детей-инвалидов в возрасте от 5 до 18 лет, получающих дополнительное образование, от общего числа детей-инвалидов данного возраста;

з) доля детей-инвалидов в возрасте от 1,5 до 7 лет, охваченных дошкольным образованием, от общего числа детей-инвалидов данного возраста;

и) доля детей-инвалидов, которым созданы условия для получения качественного общего образования, от общего числа детей-инвалидов школьного возраста;

к) удельный вес органов и организаций, предоставляющих услуги в сфере образования, официальный сайт которых адаптирован для лиц с нарушением зрения (слабовидящих).

По результатам обследования объекта и предоставляемых на нем услуг Комиссией для включения в Паспорт доступности разрабатываются ... предложения по принятию управленческих решений, в том числе:

- по созданию (с учетом потребностей инвалидов) условий доступности существующего объекта и предоставляемых услуг;

- по определению мероприятий, учитываемых в планах развития объекта, в сметах его капитального и текущего ремонта, реконструкции, модернизации, в графиках переоснащения объекта и закупки нового оборудования, в целях повышения уровня его доступности и условий для предоставления на нем услуг с учетом потребностей инвалидов;

- по включению в технические задания на разработку проектно-сметной документации по проектированию, строительству, оснащению приспособлениями и оборудованием вновь вводимых в эксплуатацию объектов, на которых предоставляются услуги в сфере образования, условий, обеспечивающих их полное соответствие требованиям доступности объектов для инвалидов с 1 июля 2016 г.

Паспорт доступности организации, разработанный Комиссией, утверждается руководителем организации и представляется в течение 10 рабочих дней после утверждения:

- муниципальными организациями – в орган местного самоуправления, на территории которого ими осуществляется деятельность;

- государственными организациями, находящимися в ведении органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, – в органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования;

- федеральными государственными организациями – в федеральные государственные органы, осуществляющие функции учредителя указанных организаций.

Органы и организации, предоставляющие услуги в сфере образования, ... на основании представленных Паспортов доступности разрабатывают и утверждают планы мероприятий (дорожные карты) по повышению значений показателей доступности для инвалидов объектов и услуг».

*Приказ Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015 № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи», пункты 7-17*

«Если по какой-то причине невозможно полностью обеспечить доступность зданий, то нужно организовать предоставление необходимых услуг инвалидам в дистанционном режиме, а когда это возможно - по месту жительства инвалида. <...> Несоблюдение условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых на них услуг в сфере образования является дискриминацией инвалидов».

*Письмо Министерства образования и науки РФ от 12.02.2016 № вк-270/07 «Об обеспечении условий доступности для инвалидов объектов и услуг в сфере образования»*

«Отсутствие у профессиональной образовательной организации специальных условий для получения образования обучающимися с ОВЗ является нарушением лицензионного требования.

Создание специальных условий для получения образования обучающимися с ОВЗ является обязанностью образовательных организаций, и

лицу с ОВЗ не может быть отказано в приеме на основании того, что в данной образовательной организации отсутствуют специальные условия для получения образования.

При наличии в индивидуальной программе реабилитации указания на возможность (рекомендацию) получения среднего профессионального образования инвалиду не может быть отказано в приеме на обучение по таким программам на основании того, что в индивидуальной программе реабилитации не указаны конкретные учебные заведения или конкретные специальности (направления подготовки).

При проведении проверок образовательных организаций в рамках федерального государственного надзора в сфере образования, а также контроля за соблюдением лицензиатом лицензионных требований и условий при осуществлении образовательной деятельности в обязательном порядке проводятся мероприятия по контролю за соблюдением обязательных требований, связанных с организацией получения образования обучающимися с ОВЗ».

*Письмо Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки (РОСОБРНАДЗОРА) от 02.11.2015 № 05-437 «О направлении информации» (вместе с «Планом мероприятий на период 2015–2017 гг. по обеспечению доступности профессионального образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья от 31.08.2015 № ак-67/05 ВН»*

#### **РАЗДЕЛ 4. ПРИЕМ НА ОБУЧЕНИЕ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ НА ПРОГРАММЫ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

«В приемной комиссии образовательной организации, осуществляющей прием граждан по программам СПО и профессионального обучения, должен быть определен специалист, ответственный за сопровождение абитуриентов из числа лиц с ОВЗ и инвалидностью.

Сопровождение абитуриентов из числа лиц с ОВЗ и инвалидностью включает в том числе ориентирование на освоение сходных профессиональных образовательных программ в данной или других профессиональных образовательных организациях субъекта РФ. <...>

В базовых профессиональных образовательных организациях создаются региональные центры сопровождения приема абитуриентов из числа лиц с ОВЗ и инвалидностью. <...>

При первичном обращении в приемную комиссию абитуриенты с ОВЗ и инвалидностью, а также их родители, законные представители получают:

- информацию о возможности и условиях инклюзивного профессионального образования в данной профессиональной образовательной организации для конкретного абитуриента;

- консультацию на основании индивидуальной программы реабилитации инвалида и (или) психолого-медико-педагогической комиссии по определению круга специальностей или профессий, которые могут быть освоены поступающим в данной профессиональной образовательной организации и других профессиональных образовательных организациях субъекта РФ с учетом балла аттестата или результатов ГИА;

- информацию о льготах, перечне необходимых документов, условиях и порядке поступления в профессиональную образовательную организацию поступающих;

- рекомендации по перенаправлению документов в другие профессиональные образовательные организации субъекта РФ (при условии невозможности поступления на конкретные специальности или профессии в данной профессиональной образовательной организации)».

*Письмо Министерства образования и науки РФ от 18.05.2017 № 06-517 «О дополнительных мерах» (вместе с «Методическими рекомендациями по организации приемной кампании лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью на обучение по программам среднего профессионального образования и профессионального обучения»*

Детям-инвалидам, инвалидам I и II групп предоставляется преимущественное право зачисления в образовательную организацию на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования при условии успешного прохождения вступительных испытаний (в случае их проведения) и при прочих равных условиях.

*Федеральный закон «О внесении изменения в статью 68 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 14.07.2022 № 296-ФЗ*

«При необходимости создания специальных условий при проведении вступительных испытаний инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья – дополнительно документ, подтверждающий инвалидность или ограниченные возможности здоровья, требующие создания указанных условий <...>

В заявлении поступающим указываются следующие обязательные сведения <...> необходимость создания для поступающего специальных условий при проведении вступительных испытаний в связи с его инвалидностью или ограниченными возможностями здоровья <...>

При поступлении на обучение по специальностям, входящим в перечень специальностей, при приеме на обучение по которым поступающие проходят обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) в порядке, установленном при заключении трудового договора или служебного контракта по соответствующей должности или специальности, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 14.08.2013 № 697, поступающие проходят обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) в порядке, установленном при заключении трудового договора или служебного контракта по соответствующей должности, профессии или специальности.

Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья при поступлении в образовательные организации сдают вступительные испытания с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее – индивидуальные особенности) таких поступающих.

При проведении вступительных испытаний обеспечивается соблюдение следующих требований:

- вступительные испытания проводятся для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в одной аудитории совместно с поступающими, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если это не создает трудностей для поступающих при сдаче вступительного испытания;

- присутствие ассистента из числа работников образовательной организации или привлеченных лиц, оказывающего поступающим необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, общаться с экзаменатором);

- поступающим предоставляется в печатном виде инструкция о порядке проведения вступительных испытаний;

- поступающие с учетом их индивидуальных особенностей могут в процессе сдачи вступительного испытания пользоваться необходимыми им техническими средствами;

- материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа поступающих в аудитории, туалетные и

другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, при отсутствии лифтов аудитория должна располагаться на первом этаже; наличие специальных кресел и других приспособлений).

Дополнительно при проведении вступительных испытаний обеспечивается соблюдение следующих требований в зависимости от категорий поступающих с ограниченными возможностями здоровья:

а) для слепых:

- задания для выполнения на вступительном испытании, а также инструкция о порядке проведения вступительных испытаний оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, или зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых или надиктовываются ассистенту;

- поступающим для выполнения задания при необходимости предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

поступающим для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство;

- задания для выполнения, а также инструкция о порядке проведения вступительных испытаний оформляются увеличенным шрифтом;

в) для глухих и слабослышащих:

- наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости поступающим предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

г) для лиц с тяжелыми нарушениями речи, глухих, слабослышащих все вступительные испытания по желанию поступающих могут проводиться в письменной форме;

д) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
- по желанию поступающих все вступительные испытания могут проводиться в устной форме».

*Приказ Министерства Просвещения РФ от 02.09.2020 № 457 «Об утверждении порядка приема на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования», разделы IV, VI*

«Сведения о необходимости создания специальных условий при проведении вступительных испытаний указываются инвалидом, лицом с ОВЗ в заявлении о приеме, дополнительно представляется документ, подтверждающий инвалидность или ограниченные возможности здоровья, требующие создания указанных условий.

Обучение по образовательным программам среднего профессионального образования лиц с ОВЗ осуществляется ... на основе образовательных программ среднего профессионального образования, адаптированных при необходимости для обучения указанных обучающихся.

Адаптированной образовательной программой определяются содержание среднего профессионального образования и условия организации обучения лиц с ОВЗ, а для инвалидов содержание и условия образования формируются также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида. Адаптированные образовательные программы среднего профессионального образования в соответствии с указанной нормой также подлежат ежегодному обновлению.

При организации обучения по образовательным программам среднего профессионального образования, адаптированных при необходимости для лиц с ОВЗ, образовательная организация обязана ознакомить поступающего и (или) его родителей (законных представителей) с адаптированной образовательной программой».

*Руководство по соблюдению организациями, осуществляющими образовательную деятельность, требований законодательства Российской Федерации в сфере образования к приему на обучение в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, в части обеспечения доступности образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (с учетом особенностей приема на обучение на 2020/2021 учебный год) (утв. Рособрнадзором 15 июля 2020 г.)*

## **РАЗДЕЛ 5. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ОТНОШЕНИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ**

«Сроки получения среднего профессионального образования по ППКРС независимо от применяемых образовательных технологий увеличиваются: для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья не более чем на 6 месяцев.

Сроки получения среднего профессионального образования по ППССЗ базовой и углубленной подготовки независимо от применяемых образовательных технологий увеличиваются для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья не более чем на 10 месяцев.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии должны предусматривать возможность приема-передачи информации в доступных для них формах».

| *ФГОС СПО 2014 года*

«При обучении по индивидуальному учебному плану обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ срок получения образования может быть увеличен не более чем на 1 год по сравнению со сроком получения образования для соответствующей формы обучения (по ППКРС и по ППССЗ).

При обучении инвалидов и лиц с ОВЗ электронное обучение и дистанционные образовательные технологии должны предусматривать возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ образовательная организация устанавливает особый порядок освоения дисциплины «Физическая культура» с учетом состояния их здоровья.

При формировании образовательной программы образовательная организация должна предусматривать включение адаптационных дисциплин, обеспечивающих коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ.

Обучающиеся инвалиды и лица с ОВЗ должны быть обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами, адаптированными к ограничениям их здоровья».

| *ФГОС СПО по ТОП-50 2016–2017 годов, ФГОС СПО 2018 года*

«При обучении по индивидуальному учебному плану обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ срок получения образования может быть увеличен



не более чем на 1 год по сравнению со сроком получения образования для соответствующей формы обучения.

При обучении инвалидов и лиц с ОВЗ электронное обучение и дистанционные образовательные технологии должны предусматривать возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ образовательная организация устанавливает особый порядок освоения дисциплины «Физическая культура» с учетом состояния их здоровья.

Обучающиеся инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья должны быть обеспечены печатными и (или) электронными учебными изданиями, адаптированными при необходимости для обучения указанных обучающихся.

Образовательная организация должна предоставлять инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья (по их заявлению) возможность обучения по образовательной программе, учитывающей особенности их психофизического развития, индивидуальных возможностей и, при необходимости, обеспечивающей коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц».

| *ФГОС СПО 2021 года*

«Содержание среднего профессионального образования и условия организации обучения обучающихся с ОВЗ определяются адаптированной образовательной программой, а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Обучение по образовательным программам среднего профессионального образования обучающихся с ОВЗ осуществляется на основе образовательных программ среднего профессионального образования, адаптированных при необходимости для обучения указанных обучающихся.

Обучение по образовательным программам среднего профессионального образования обучающихся с ОВЗ осуществляется образовательной организацией с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся»

Образование обучающихся с ОВЗ может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных классах, группах или в отдельных образовательных организациях. <...>

Численность обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в учебной группе устанавливается до 15 человек.

При получении среднего профессионального образования обучающимся с ОВЗ предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

С учетом особых потребностей обучающихся с ОВЗ образовательной организацией обеспечивается предоставление учебных, лекционных материалов в электронном виде».

*Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.08.2022 № 762 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»*

«Зачисление на обучение по адаптированной образовательной программе осуществляется по личному заявлению поступающего инвалида или поступающего с ОВЗ на основании рекомендаций, данных по результатам медико-социальной экспертизы или психолого-медико-педагогической комиссии. Также возможен перевод обучающегося инвалида или обучающегося с ОВЗ на адаптированную образовательную программу в процессе обучения. <...>

Инвалид при поступлении на адаптированную образовательную программу должен предъявить индивидуальную программу реабилитации инвалида (ребенка-инвалида) с рекомендацией об обучении по данной профессии/специальности, содержащую информацию о необходимых специальных условиях обучения, а также сведения относительно рекомендованных условий и видов труда. Лицо с ОВЗ при поступлении на адаптированную образовательную программу должно предъявить заключение психолого-медико-педагогической комиссии с рекомендацией об обучении по данной профессии/специальности, содержащее информацию о необходимых специальных условиях обучения. <...>

По окончании обучения выпускники инвалиды и выпускники с ОВЗ должны освоить те же области и объекты профессиональной деятельности, что и остальные выпускники, и быть готовыми к выполнению всех обозначенных в ФГОС СПО видов деятельности. Вводить какие-либо дифференциации и ограничения в адаптированных образовательных программах в отношении профессиональной деятельности выпускников инвалидов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья не допускается. <...>

Дисциплины, относящиеся к обязательной части учебных циклов, учебной и производственных практик, являются обязательными для освоения всеми обучающимися, в том числе инвалидами и лицами с ограничен-

ными возможностями здоровья. Не допускается изъятие каких-либо дисциплин или модулей, практик и процедур итоговой аттестации из числа обязательных в отношении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья»

*Письмо Министерства образования и науки РФ от 22.04.2015 № 06-443 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и реализации адаптированных образовательных программ среднего профессионального образования», утв. Минобрнауки России 20.04.2015 № 06-830вн*

«Основная профессиональная образовательная программа (ОПОП СПО) может быть разработана как в отношении учебной группы лиц с ОВЗ и инвалидностью, так и индивидуально для конкретного обучающегося, с конкретными ограничениями здоровья (нарушения слуха (глухие, слабослышащие), нарушения зрения (слепые, слабовидящие), нарушения опорно-двигательного аппарата и пр.).

ОПОП СПО разрабатывается с учетом рекомендаций, данных обучающимся в соответствии с заключением психолого-медико-педагогической комиссии и (или) индивидуальной программой реабилитации, абилитации инвалида.

В адаптированной ОПОП все учебные циклы (кроме адаптационного) и разделы реализуются для лиц с ОВЗ и инвалидностью в объемах, установленных в соответствующем ФГОС СПО по профессии/специальности.

Адаптационный учебный цикл состоит из адаптационных дисциплин. Перечень дисциплин адаптационного учебного цикла определяется образовательной организацией самостоятельно, исходя из особенностей, обучающихся (обучающегося). Объемы вариативной части учебных циклов ОПОП, определенные в ФГОС СПО по профессии, необходимо реализовать в полном объеме и использовать:

- на реализацию адаптационного учебного цикла; на увеличение часов дисциплин и модулей обязательной части;

- на введение новых элементов: дисциплин, междисциплинарных курсов и профессиональных модулей.

При разработке адаптированного учебного плана ОПОП – максимальный объем учебной нагрузки обучающегося с ОВЗ и инвалидностью может быть снижен <...> Рекомендуется устанавливать пятидневную учебную неделю.

ОПОП СПО должна обеспечивать достижение обучающимися с ОВЗ и инвалидностью результатов, установленных соответствующими ФГОС СПО».

*Письмо Министерства образования и науки РФ от 22.12.2017 № 06-2023 «О методических рекомендациях»*

«Для обучающихся с ОВЗ и инвалидов профессиональная образовательная организация устанавливает особый порядок освоения указанной дисциплины на основании соблюдения принципов здоровьесбережения и адаптивной физической культуры. Это могут быть подвижные занятия адаптивной физической культурой в специально оборудованных спортивных, тренажерных и плавательных залах или на открытом воздухе, которые проводятся специалистами, имеющими соответствующую подготовку. При их проведении специалист обязан учитывать вид и тяжесть нарушений организма обучающегося с ограниченными возможностями здоровья и инвалида. Для лиц с ограничениями передвижения это могут быть занятия по видам спорта, не требующим двигательной активности. Рекомендуется в учебный план включать определенное количество часов, посвященных поддержанию здоровья и здоровому образу жизни.

Оснащение профессиональных образовательных организаций спортивным оборудованием, адаптированным для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с различными нарушениями функций организма человека.

Для полноценного занятия лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов физической культурой необходима модернизация физкультурно-спортивной базы профессиональных образовательных организаций: оборудование площадок (в помещениях и на открытом воздухе) специализированными тренажерами, установка тренажеров общеукрепляющей направленности и фитнес-тренажеров в существующих спортивных залах. Все спортивное оборудование должно отвечать требованиям доступности, надежности, прочности, удобства. Необходимо также создание безбарьерной среды в имеющихся в профессиональных образовательных организациях объектах спорта».

*Письмо Министерства образования и науки РФ от 18.03.2014 № 06-281 «О направлении Требований» (вместе с «Требованиями к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных*

*образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса», утв. Минобрнауки России 26.12.2013 № 06-2412вн*

«Вся территория профессиональной образовательной организации должна соответствовать условиям беспрепятственного, безопасного и удобного передвижения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Требуется обеспечить доступность путей движения, наличие средств информационно-навигационной поддержки, дублирование лестниц пандусами или подъемными устройствами, оборудование лестниц и пандусов поручнями, контрастную окраску дверей и лестниц, выделение мест для парковки автотранспортных средств инвалидов.

В здании должен быть как минимум один вход, доступный для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата. Помещения, где могут находиться лица, передвигающиеся на креслах-колясках, следует размещать на уровне доступного входа. При ином размещении помещений по высоте здания, кроме лестниц, следует предусматривать пандусы, подъемные платформы или лифты.

Комплексная информационная система для ориентации и навигации инвалидов в пространстве образовательной организации должна включать визуальную, звуковую и тактильную информацию. <...>

В каждом учебном помещении (в лекционных аудиториях, кабинетах для практических занятий, учебных мастерских, библиотеке и иных помещениях) необходимо предусматривать возможность оборудования по 1–2 месту для обучающихся по каждому виду нарушений здоровья – опорно-двигательного аппарата, слуха и зрения.

Оборудование специальных учебных мест предполагает увеличение размера зоны на одно место с учетом подъезда и разворота кресла-коляски, увеличения ширины прохода между рядами столов, замену двухместных столов на одноместные.

В общем случае в стандартной аудитории необходимо первые столы в ряду у окна и в среднем ряду предусмотреть для обучающихся с нарушениями зрения и слуха, а для обучающихся, передвигающихся в кресле-коляске, выделить 1–2 первых стола в ряду у дверного проема. <...>

На каждом этаже помещения образовательной организации необходимо обустройство минимум одной туалетной кабины, доступной для маломобильных обучающихся. В универсальной кабине и других санитарно-

бытовых помещениях, предназначенных для пользования всеми категориями обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, следует предусматривать возможность установки откидных опорных поручней, штанг, поворотных или откидных сидений. <...>

Особое внимание необходимо уделить обеспечению визуальной, звуковой и тактильной информацией для сигнализации об опасности и других важных мероприятиях.

Пути движения к помещениям, зонам и местам обслуживания внутри здания следует проектировать в соответствии с нормативными требованиями к путям эвакуации людей из здания.

Требования к материально-техническому обеспечению образовательного процесса:

Наличие звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с нарушениями слуха.

Для слабослышащих обучающихся использование сурдотехнических средств является средством оптимизации учебного процесса, средством компенсации утраченной или нарушенной слуховой функции.

Технологии беспроводной передачи звука (FM-системы) являются эффективным средством для улучшения разборчивости речи в процессе обучения.

Учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха, должна быть оборудована радиоклассом, компьютерной техникой, аудиотехникой (акустический усилитель и колонки), видеотехникой (мультимедийный проектор, телевизор), электронной доской, документ-камерой, мультимедийной системой. Особую роль в обучении слабослышащих также играют видеоматериалы.

Наличие компьютерной техники, использующей систему Брайля (рельефно-точечного шрифта), электронных луп, видеоувеличителей, программ невидимого доступа к информации, программ – синтезаторов речи и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с нарушениями зрения

Компьютерные тифлотехнологии базируются на комплексе аппаратных и программных средств, обеспечивающих преобразование компьютерной информации в доступные для незрячих и слабовидящих формы (звуковое воспроизведение, рельефно-точечный или укрупненный текст), и позволяют им самостоятельно работать на обычном персональном компьютере с программами общего назначения.

Тифлотехнические средства, используемые в учебном процессе для обучающихся с нарушениями зрения, условно делятся на две группы: средства для усиления остаточного зрения и средства преобразования визуальной информации в аудио- и тактильные сигналы.

Для слабовидящих обучающихся в лекционных и учебных аудиториях необходимо предусмотреть возможность просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для удаленного просмотра.

Наличие компьютерной техники со специальным программным обеспечением, адаптированной для лиц с ограниченными возможностями здоровья, альтернативных устройств ввода информации и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата необходимо использование альтернативных устройств ввода информации.

Рекомендуется использовать специальные возможности операционных систем, таких как экранная клавиатура, с помощью которой можно вводить текст, настройка действий при вводе текста, изображения с помощью клавиатуры или мыши».

*Письмо Министерства образования и науки РФ от 18.03.2014 № 06-281 «О направлении Требований» (вместе с «Требованиями к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса», утв. Минобрнауки России 26.12.2013 № 06-2412вн*

«Образовательными организациями должны быть созданы специальные условия для получения среднего профессионального образования обучающимися с ОВЗ.

Под специальными условиями для получения среднего профессионального образования обучающимися с ОВЗ понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь,

проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания образовательных организаций и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ОВЗ.

В целях доступности получения среднего профессионального образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья образовательной организацией обеспечивается:

1) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- адаптация официальных сайтов образовательных организаций в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению с приведением их к международному стандарту доступности веб-контента и веб-сервисов (WCAG);

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации о расписании лекций, учебных занятий (должна быть выполнена крупным (высота прописных букв не менее 7,5 см) рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

- обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря, к зданию образовательной организации, располагающего местом для размещения собаки-поводыря в часы обучения самого обучающегося;

2) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- дублирование звуковой справочной информации о расписании учебных занятий визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);

- обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для обучающихся, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:



- материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения образовательной организации, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, локальное понижение стоек-барьеров до высоты не более 0,8 м; наличие специальных кресел и других приспособлений)»).

*Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.08.2022 № 762 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»*

«Материально-техническое обеспечение реализации ОПОП должно отвечать не только общим требованиям, определенным в ФГОС СПО по профессии/специальности, но и особым образовательным потребностям каждой категории обучающихся с ОВЗ и инвалидностью.

В структуре материально-технического обеспечения образовательного процесса каждой категории обучающихся с ОВЗ и инвалидностью должна быть отражена специфика требований к доступной среде, в том числе: организации безбарьерной архитектурной среды образовательной организации; организации рабочего места, обучающегося; техническим и программным средствам общего и специального назначения.

Учебные кабинеты, мастерские, специализированные лаборатории должны быть оснащаются современным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с различными видами ограничений здоровья.

Создание безбарьерной среды в образовательной организации и студенческих общежитиях должно учитывать потребности лиц с нарушениями зрения, с нарушениями слуха, с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Обучение лиц с нарушениями слуха предполагает использование мультимедийных средств и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах.

Обучение лиц с нарушениями зрения предполагает использование брайлевской компьютерной техники, электронных луп, видеоувеличителей, программ не визуального доступа к информации, программ-синтезаторов речи и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах.

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата в лекционных и учебных аудиториях необходимо предусмотреть организацию безбарьерной среды, обеспечивающую реализацию эргономических принципов».

*Письмо Министерства образования и науки РФ от 22.12.2017 № 06-2023 «О методических рекомендациях»*

«Практика является обязательным разделом ОПОП. Она представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся, в том числе обеспечивающую подготовку и защиту выпускной квалификационной работы.

Для ОПОП реализуются все виды практик, предусмотренные в соответствующем ФГОС СПО по профессии/специальности.

Цели и задачи, программы и формы отчетности по каждому виду практики определяются образовательной организацией самостоятельно.

Для лиц с ОВЗ и инвалидностью форма проведения практики устанавливается образовательной организацией с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. По решению образовательной организации для маломобильных категорий, обучающихся некоторые виды практик могут осуществляться дистанционно.

При определении мест прохождения учебной и производственной практик обучающимся-инвалидом образовательная организация должна учитывать рекомендации, данные по результатам медико-социальной экспертизы, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда.

При необходимости для прохождения практики лицами с ОВЗ и инвалидностью создаются специальные рабочие места с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с требованиями, утвержденными приказом Министерства труда России от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности».

*Письмо Министерства образования и науки РФ от 22.12.2017 № 06-2023 «О методических рекомендациях»*

«Практическая подготовка обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов организуется с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья».

*Приказ Министерства науки и высшего образования РФ, Министерства просвещения РФ от 05.08.2020 № 885/390 «О практической подготовке обучающихся», пункт 14*

«Образовательная организация размещает на официальном сайте <...> информацию о местах осуществления образовательной деятельности, в том числе места проведения практики, места проведения практической подготовки обучающихся».

*Постановление Правительства РФ от 20.10.2021 № 1802 «Об утверждении правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации, а также о признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов правительства Российской Федерации», пункт 12*

«Педагогические работники обязаны <...> учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями».

*Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 48*

«К реализации основной профессиональной образовательной программы привлекаются педагогические работники, мастера производственного обучения, психологи (педагоги-психологи, специальные психологи), социальные педагоги (социальные работники), тьюторы, специалисты по специальным техническим и программным средствам обучения, а также (при необходимости) сурдопедагоги, сурдопереводчики, тифлопедагоги, тифлосурдопереводчики.

Педагогические работники ... должны быть ознакомлены с психофизическими особенностями обучающихся с ОВЗ и инвалидностью и учитывать их при организации образовательного процесса, они должны владеть

педагогическими технологиями инклюзивного обучения и методами их использования в работе. Необходимо предусмотреть повышение квалификации или прохождение профессиональной переподготовки в области инклюзивного образования. Необходимые специалисты могут быть привлечены ... из других ОО на основе сетевого взаимодействия».

*Письмо Министерства образования и науки РФ от 22.12.2017 № 06-2023 «О методических рекомендациях»*

«Деятельность тьюторов заключается в индивидуальной работе с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами в образовательном процессе и процессе социализации. Тьютор проводит дополнительные индивидуальные консультации и занятия с обучающимися, организованные для оказания помощи в освоении учебного материала, объяснения и подкрепления содержания учебных дисциплин и выработки навыков к обучению в профессиональных образовательных организациях.

Работа педагога-психолога (психолога, специального психолога) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами в профессиональных образовательных организациях заключается в создании благоприятного психологического климата, формировании условий, стимулирующих личностный и профессиональный рост, обеспечении психологической защищенности абитуриентов и обучающихся, поддержке и укреплении их психического здоровья.

Социальный педагог (социальный работник) осуществляет социальную защиту, выявляет потребности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов и их семей в сфере социальной поддержки, определяет направления помощи в адаптации и социализации, участвует в установленном законодательством Российской Федерации порядке в мероприятиях по обеспечению защиты прав и законных интересов ребенка в государственных органах и органах местного самоуправления.

Использование в образовательном процессе современных технических и программных средств обучения требует наличия в штате образовательной организации соответствующих специалистов, помогающих педагогическим работникам и обучающимся использовать эти средства, содействующих в обеспечении обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов дополнительными способами передачи, освоения и воспроизводства учебной информации, занимающихся разработкой и внедрением специальных методик, электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Дополнительная подготовка педагогических работников с целью получения знаний о психофизиологических особенностях инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, специфике приема-передачи учебной информации, применения специальных технических средств обучения с учетом различных нарушений функций организма человека

Педагогические работники должны быть ознакомлены с психолого-физиологическими особенностями обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов и учитывать их при организации образовательного процесса. С этой целью в программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки педагогических кадров необходимо включение модуля по осуществлению инклюзивного образования.

Введение при необходимости в штат профессиональных образовательных организаций должностей сурдопедагога, сурдопереводчика для обеспечения образовательного процесса обучающихся с нарушением слуха; тифлопедагога для обеспечения образовательного процесса обучающихся с нарушением зрения

Задачи сурдопедагога в профессиональной образовательной организации – обучение и развитие обучающихся с нарушениями органа слуха и осуществление деятельности по сопровождению процесса их обучения в профессиональной образовательной организации.

Главная задача сурдопереводчика – способствовать полноценному участию глухих и слабослышащих обучающихся в учебной и внеучебной деятельности профессиональной образовательной организации. Сурдопереводчик гарантирует обучающимся равный доступ к информации во время занятий.

Тифлопедагог способствует развитию компенсаторных возможностей зрительного восприятия обучающихся с нарушениями зрения в единстве с развитием несенсорных психических функций (внимания, памяти, мышления, эмоций); стимуляция зрительной, познавательной, творческой активности; оказывает помощь в овладении специальными тифлотехническими средствами».

*Письмо Министерства образования и науки РФ от 18.03.2014 № 06-281 «О направлении Требований» (вместе с «Требованиями к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса», утв. Минобрнауки России 26.12.2013 № 06-2412вн*

«Вопрос обеспечения вышеуказанными специалистами может быть решен:

- введением должностей в штатное расписание;
- расширением должностных обязанностей педагогических работников: учителя-дефектолога, социального педагога, педагога-психолога и других;
- использованием ресурсов других организаций на основе договора о сетевом взаимодействии».

*Письмо Министерства просвещения РФ от 02.03.2022 № 05-249 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению единых требований к наличию специалистов, обеспечивающих комплексное сопровождение образовательного процесса обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья при получении среднего профессионального образования и профессионального обучения»*

«Психолого-педагогический консилиум (далее – ППк) является одной из форм взаимодействия руководящих и педагогических работников организации, осуществляющей образовательную деятельность (далее – Организация), с целью создания оптимальных условий обучения, развития, социализации и адаптации обучающихся посредством психолого-педагогического сопровождения.

Задачами ППк являются:

- выявление трудностей в освоении образовательных программ, особенностей в развитии, социальной адаптации и поведении обучающихся для последующего принятия решений об организации психолого-педагогического сопровождения;
- разработка рекомендаций по организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся;
- консультирование участников образовательных отношений по вопросам актуального психофизического состояния и возможностей обучающихся; содержания и оказания им психолого-педагогической помощи, создания специальных условий получения образования;
- контроль за выполнением рекомендаций ППк.

ППк создается на базе Организации любого типа независимо от ее организационно-правовой формы приказом руководителя Организации. <...>  
Для организации деятельности ППк в Организации оформляются:

- приказ руководителя Организации о создании ППк с утверждением состава ППк;
- положение о ППк, утвержденное руководителем Организации. <...>

Рекомендации ППк по организации психолого-педагогического сопровождения обучающегося с ограниченными возможностями здоровья конкретизируют, дополняют рекомендации ПМПк и могут включать в том числе:

- разработку адаптированной основной общеобразовательной программы;
- разработку индивидуального учебного плана обучающегося;
- адаптацию учебных и контрольно-измерительных материалов;
- предоставление услуг тьютора, ассистента (помощника), оказывающего обучающемуся необходимую техническую помощь, услуг по сурдопереводу, тифлопереводу, тифлосурдопереводу (индивидуально или на группу обучающихся), в том числе на период адаптации обучающегося в Организации/учебную четверть, полугодие, учебный год/на постоянной основе;
- другие условия психолого-педагогического сопровождения в рамках компетенции Организации.

Рекомендации ППк по организации психолого-педагогического сопровождения обучающегося на основании медицинского заключения могут включать условия обучения, воспитания и развития, требующие организации обучения по индивидуальному учебному плану, учебному расписанию, медицинского сопровождения, в том числе:

- дополнительный выходной день;
- организация дополнительной двигательной нагрузки в течение учебного дня/снижение двигательной нагрузки;
- предоставление дополнительных перерывов для приема пищи, лекарств;
- снижение объема задаваемой на дом работы;
- предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь;
- другие условия психолого-педагогического сопровождения в рамках компетенции Организации».

*Распоряжение Министерства просвещения РФ от 09.09.2019 № Р-93 «Об утверждении примерного Положения о психолого-педагогическом консилиуме образовательной организации»*

«В профессиональной образовательной организации рекомендуется создание отдельного структурного подразделения, основной целью деятельности которого является создание специальных условий для получения образования инвалидами и лицами с ОВЗ.

Структурное подразделение осуществляет свою деятельность в соответствии с уставом профессиональной образовательной организации.

В задачи такого структурного подразделения входит профориентационная работа с обучающимися в общеобразовательных организациях, абитуриентами, сопровождение инклюзивного обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, их социокультурная реабилитация, решение вопросов развития и обслуживания информационно-технологической базы инклюзивного обучения, реализация программ дистанционного обучения инвалидов, содействия трудоустройству выпускников-инвалидов, развитие безбарьерной среды в образовательной организации.

В случае если в профессиональной образовательной организации невозможно создание отдельного структурного подразделения, его функции должны быть переданы существующим структурным подразделениям образовательной организации, что отражается в их положениях».

*Письмо Министерства образования и науки РФ от 18.03.2014 № 06-281 «О направлении Требований» (вместе с «Требованиями к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса», утв. Минобрнауки России 26.12.2013 № 06-2412вн*

«Рекомендуется при численности инвалидов и лиц с ОВЗ более 1 % от общей численности обучающихся в образовательной организации по не менее 2-м нозологическим группам создание отдельного структурного подразделения – центра сопровождения обучающихся с инвалидностью и ОВЗ (отдела, отделения, службы и т. п.).

В случае, если в образовательной организации не создается отдельное структурное подразделение, ответственное за сопровождение обучающихся с инвалидностью и ОВЗ, то его функции должны быть переданы существующим структурным подразделениям, что отражается в соответствующих положениях о структурных подразделениях, в которых введены ставки соответствующих специалистов сопровождения и должностных инструкциях работников, осуществляющих соответствующее сопровождение.



В задачи центра сопровождения обучающихся с инвалидностью и ОВЗ (отдела, отделения, службы и т. п.) входит:

- профориентационная работа с обучающимися с инвалидностью и ОВЗ выпускных классов общеобразовательных организаций, абитуриентами;
- сопровождение образовательного процесса обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;
- социализация и социокультурная реабилитация обучающихся с инвалидностью и ОВЗ;
- решение вопросов развития и обслуживания информационно-технологической базы инклюзивного образования и обучения;
- разработка и реализация адаптированных образовательных программ;
- участие в работе по содействию в трудоустройстве выпускников с инвалидностью и ОВЗ;
- развитие безбарьерной среды в образовательной организации».

*Письмо Министерства просвещения РФ от 02.03.2022 № 05-249 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению единых требований к наличию специалистов, обеспечивающих комплексное сопровождение образовательного процесса обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья при получении среднего профессионального образования и профессионального обучения»*

«Локальные нормативные акты профессиональной образовательной организации должны содержать нормы по организации получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

В частности, соответствующие нормы необходимо предусмотреть в положении о структурном подразделении профессиональной образовательной организации, ответственном за инклюзивное образование. Также необходимо внести соответствующие изменения в следующие локальные нормативные акты: устав профессиональной образовательной организации, положение об организации и проведении текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся, режим занятий обучающихся, порядок обучения по индивидуальному учебному плану и иные локальные нормативные акты.

С целью обеспечения специальных условий получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами профессиональными образовательными организациями и органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, необходимо организовать сбор сведений о данных лицах и обеспечить их систематический учет.

Основными источниками сведений являются: приемная комиссия, учебная часть, информация, полученная социальным педагогом, а также специализированный учет, осуществляемый профессиональной образовательной организацией.

Основой учета должны стать общие сведения об обучающемся с ограниченными возможностями здоровья и инвалиде: фамилия, имя, отчество, имеющееся образование, данные о его семье, сведения о группе инвалидности, виде нарушения (нарушений) здоровья, рекомендации, данные по результатам комплексного психолого-медико-педагогического обследования детей или по результатам медико-социальной экспертизы, и иные сведения.

При сборе указанных сведений должно быть получено согласие обучающегося с ограниченными возможностями здоровья или инвалида на обработку его персональных данных».

*Письмо Министерства образования и науки РФ от 18.03.2014 № 06-281 «О направлении Требований» (вместе с «Требованиями к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса», утв. Минобрнауки России 26.12.2013 № 06-2412вн*

«Профессиональные образовательные организации осуществляют комплексное сопровождения образовательного процесса инвалидов и лиц с ОВЗ в соответствии с рекомендациями федеральных учреждений медико-социальной экспертизы или психолого-медико-педагогической комиссии.

Организационно-педагогическое сопровождение направлено на контроль учебной деятельности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в соответствии с графиком учебного процесса в условиях инклюзивного образования. Организационно-педагогическое сопровождение может включать: контроль за посещаемостью занятий; по-

мощь в организации самостоятельной работы в случае заболевания; организацию индивидуальных консультаций для длительно отсутствующих обучающихся; содействие в прохождении промежуточных аттестаций, сдаче зачетов, экзаменов, ликвидации академических задолженностей; коррекцию взаимодействия обучающегося и преподавателя в учебном процессе; консультирование преподавателей и сотрудников по психофизическим особенностям обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, коррекцию трудных ситуаций; периодические инструктажи и семинары для преподавателей, методистов и иную деятельность.

Психолого-педагогическое сопровождение осуществляется для обучающихся, имеющих проблемы в обучении, общении и социальной адаптации. Оно направлено на изучение, развитие и коррекцию личности обучающегося, ее профессиональное становление с помощью психодиагностических процедур, психопрофилактики и коррекции личностных искажений.

Медицинско-оздоровительное сопровождение включает диагностику физического состояния обучающихся, сохранение здоровья, развитие адаптационного потенциала, приспособляемости к учебе.

Социальное сопровождение – это совокупность мероприятий, сопутствующих образовательному процессу и направленных на социальную поддержку обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов при инклюзивном образовании, включая содействие в решении бытовых проблем, проживания в общежитии, социальных выплат, выделения материальной помощи, стипендиального обеспечения».

*Письмо Министерства образования и науки РФ от 18.03.2014 № 06-281 «О направлении Требований» (вместе с «Требованиями к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса», утв. Минобрнауки России 26.12.2013 № 06-2412вн*

«При размещении информации о реализуемых образовательных программах, включая адаптированные образовательные программы (при наличии), с указанием учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, предусмотренных соответствующей образовательной программой (за исключением образовательных программ дошкольного образования), для каждой из них указывается следующая информация:

а) об уровне общего или профессионального образования, о наименовании образовательной программы (для общеобразовательных программ);

б) о форме обучения (за исключением образовательных программ дошкольного образования);

в) о нормативном сроке обучения, коде и наименовании профессии, специальности (специальностей), направления (направлений) подготовки или укрупненной группе профессий;

г) о шифре и наименовании области науки, группы научных специальностей, научной специальности (для образовательных программ высшего образования по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)). <...>

При размещении информации о материально-техническом обеспечении образовательной деятельности и о наличии общежития, интерната такая информация указывается в том числе в отношении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, включая указание на обеспечение их доступа в здания образовательной организации и наличие для них специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования».

*Постановление Правительства РФ от 20.10.2021 № 1802 «Об утверждении правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации, а также о признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов правительства Российской Федерации», пункты 5, 13*

«Для размещения информации на Сайте образовательной организацией должен быть создан специальный раздел «Сведения об образовательной организации». Специальный раздел должен содержать подразделы ... «Доступная среда». <...>

Главная страница подраздела «Доступная среда» должна содержать информацию о специальных условиях для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, в том числе:

- о специально оборудованных учебных кабинетах;
- об объектах для проведения практических занятий, приспособленных для использования инвалидами и лицами с ОВЗ;
- о библиотеке(ах), приспособленных для использования инвалидами и лицами с ОВЗ;
- об объектах спорта, приспособленных для использования инвалидами и лицами с ОВЗ;

- о средствах обучения и воспитания, приспособленных для использования инвалидами и лицами с ОВЗ;
- об обеспечении беспрепятственного доступа в здания образовательной организации;
- о специальных условиях питания;
- о специальных условиях охраны здоровья;
- о доступе к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, приспособленным для использования инвалидами и лицами с ОВЗ;
- об электронных образовательных ресурсах, к которым обеспечивается доступ инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- о наличии специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования;
- о наличии условий для беспрепятственного доступа в общежитие, интернат;
- о количестве жилых помещений в общежитии, интернате, приспособленных для использования инвалидами и лицами с ОВЗ. <...>

Сайт должен иметь версию для слабовидящих (для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению)».

*Приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки РФ от 14.08.2020 № 831 «Об утверждении Требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления информации», пункты 2, 3, 4*

«Мониторинг по показателям «Наличие на официальном сайте в подразделе «Доступная среда» информации о специальных условиях для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» проводится 1 раз в полгода».

*Приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 10.06.2019 № 796 «Об установлении процедуры, сроков проведения и показателей мониторинга системы образования федеральной службой по надзору в сфере образования и науки», пункт 3*

«При организации образовательного процесса с использованием дистанционных технологий для лиц с инвалидностью и ОВЗ должна учитываться полная совокупность психолого-педагогических установок, опреде-

ляющих специальный набор и компоновку форм, методов, способов, приемов обучения, воспитательных средств с учетом обеспечения доступности материалов для лиц с ОВЗ. <...>

При реализации образовательных программ среднего профессионального образования и профессионального обучения (в том числе адаптированных образовательных программ) с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий допускается использование специально оборудованных помещений, их виртуальных аналогов, позволяющих обучающимся с инвалидностью и ОВЗ осваивать общие и профессиональные компетенции (с учетом обеспечения доступа к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, приспособленным для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья). При этом должна обеспечиваться полная доступность учебных материалов для их восприятия и обратной связи с учетом конкретной нозологической группы...

При реализации образовательных программ среднего профессионального образования и профессионального обучения с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий допускается работа обучающихся в «виртуальных группах», которая происходит при удаленности друг от друга практически всех субъектов образования, в том числе с помощью использования систем видео-конференц-связи, через информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет», с учетом обеспечения доступа к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, приспособленным для использования инвалидами и лицами с ОВЗ.

Образовательная организация самостоятельно определяет набор электронных ресурсов и приложений, которые допускаются в учебно-воспитательном процессе для лиц с инвалидностью и ОВЗ, а также корректирует расписание занятий с учетом ресурсов, необходимых для реализации программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, и создания специальных условий для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ разных нозологических групп. <...>

Обучающиеся с ОВЗ, в отличие от остальных, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала, выполнения промежуточных и итоговых форм контроля знаний. Основными факторами при выборе подхода к обучению конкретного человека с инвалидностью и ОВЗ является ведущий для него способ восприятия учебной информации: зрительной, слуховой, тактильной. Для этого при создании или выборе готовой

обучающей среды должна быть предусмотрена определенная вариативность средств и форм представления информации. Они должны быть обеспечены электронными образовательными ресурсами (программы, учебники, учебные пособия, материалы для самостоятельной работы и т. д.) в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

*для лиц с нарушениями зрения:*

- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла;

*для лиц с нарушениями слуха:*

- в форме электронного документа;
- в форме видеофайла (при условии сопровождения титрами или сурдопереводом);

*для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:*

- в форме электронного документа;
- в форме аудио- или видеофайла;

*для лиц с нервно-психическими нарушениями (расстройства аутистического спектра, нарушения психического развития) рекомендуется использовать текст с иллюстрациями, мультимедийные материалы. <...>*

При организации дистанционного обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ необходимо учитывать ряд специфических барьеров, обусловленных типом нарушения:

- трудности лиц с нарушениями слуха: структура страницы, навигация, сложности с вербальным материалом, невосприятие аудиоинформации;
- трудности лиц с нарушениями зрения (слепых): сложная структура страницы, отсутствие или неадекватное текстовое описание графических объектов, сложные механизмы навигации;
- трудности лиц с нарушениями зрения (слабовидящих): неподходящее цветовое оформление, недостаточные размеры графики и шрифта;
- трудности лиц с нарушениями речи: нечеткая структура страницы, навигация, неконтрастный фон, вербальные проблемы;
- трудности лиц с двигательными нарушениями: трудности навигации, неадекватная структура страницы, недостаточные размеры объектов, шрифта, неконтрастные цвета.

А также ряд барьеров, обусловленных типом технологии:

- при синхронном взаимодействии (барьеры при использовании службы срочных сообщений: сложный и нестандартный интерфейс (необ-

ходимость многочисленных манипуляций и точно координированных манипуляций с мышью при двигательных нарушениях; наличие фоновых картинок для слабовидящих и др.);

- барьеры при использовании аудиоконференций (обилие вербальной информации и высокий темп коммуникации для лиц с нарушениями слуха; необходимость многочисленных и точно координированных манипуляций с мышью для лиц с двигательными нарушениями);

- барьеры при использовании видеоконференции: неполный доступ к информации для лиц с нарушениями зрения, вербальное взаимодействие участников конференции для лиц с нарушениями слуха, необходимость многочисленных манипуляций с мышью для лиц с двигательными нарушениями».

*«Письмо Министерства просвещения РФ от 10.04.2020 № 05-398\* «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации образовательных программ среднего профессионального образования и профессионального обучения лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий»)*

*\* Дополнительно в Письме Минпросвещения России РФ от 10.04.2020 № 05-398 представлены:*

- Примерная модель реализации образовательных программ СПО и профессионального обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

- Рекомендации реализации учебной и производственной практик и проведению государственной итоговой аттестации по программам среднего профессионального образования для лиц с инвалидностью и ОВЗ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

- Рекомендации по организации деятельности специалистов служб сопровождения процесса профессионального образования и профессионального обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ при переходе на электронное обучение с использованием дистанционных образовательных технологий.

- Описание деятельности по дистанционному психологическому сопровождению лиц с инвалидностью и ОВЗ и примерный алгоритм его реализации.



- Алгоритм организации психологического сопровождения. Инструкция для обучающихся с нарушениями ОДА, слуха, интеллекта и их родителей (законных представителей). Инструкция для психолога.

- Рекомендации по реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий для лиц с нарушениями зрения. Примерный перечень специальных технических средств и программного обеспечения для обучения студентов с нарушениями зрения. Рекомендуемый комплект оснащения для стационарного рабочего места для незрячего или слабовидящего пользователя. Организационно-педагогические условия обучения лиц с нарушением зрения.

- Рекомендации по реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий для лиц с нарушениями слуха.

- Рекомендации по реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата.

- Рекомендации по реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий для лиц с ментальными нарушениями и расстройствами аутистического спектра.

- Рекомендации по реализации образовательного процесса с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), осваивающих образовательные программы профессионального обучения.

«Государственная социальная стипендия назначается студентам, являющимся ... детьми-инвалидами, инвалидами I и II групп, инвалидами с детства, ... студентам, являющимся инвалидами вследствие военной травмы или заболевания, полученных в период прохождения военной службы».

*Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 36*

«Обучающимся, являющимся ... детьми-инвалидами, инвалидами I и II групп, инвалидами с детства, студентам, являющимся инвалидами вследствие военной травмы или заболевания, полученных в период прохождения военной службы, жилые помещения в общежитиях предоставляются в первоочередном порядке. <...>

Обучающиеся, являющиеся ... детьми-инвалидами, инвалидами I и II групп, инвалидами с детства, студентам, являющимся инвалидами вследствие военной травмы или заболевания, полученных в период прохождения военной службы, освобождаются от внесения платы за пользование жилым помещением (платы за наем) в общежитии».

*Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 39*

«Обучающиеся с ОВЗ, проживающие в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, находятся на полном государственном обеспечении и обеспечиваются питанием, одеждой, обувью, мягким и жестким инвентарем. <...>

Обучающиеся с ОВЗ, не проживающие в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, обеспечиваются учредителями таких организаций бесплатным двухразовым питанием за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации».

*Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 79*

## **РАЗДЕЛ 6. ПРОВЕДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ У ВЫПУСКНИКОВ ИЗ ЧИСЛА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ**

«Для выпускников из числа лиц с ОВЗ и выпускников из числа детей-инвалидов и инвалидов проводится ГИА с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких выпускников (далее – индивидуальные особенности).

При проведении ГИА обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение ГИА для выпускников с ОВЗ, выпускников из числа детей-инвалидов и инвалидов в одной аудитории совместно с выпускниками, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если это не создает трудностей для выпускников при прохождении ГИА;

- присутствие в аудитории, центре проведения экзамена тьютора, ассистента, оказывающих выпускникам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, общаться с членами ГЭК, членами экспертной группы);

- пользование необходимыми выпускникам техническими средствами при прохождении ГИА с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа выпускников в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, при отсутствии лифтов аудитория должна располагаться на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Дополнительно при проведении ГИА обеспечивается соблюдение следующих требований в зависимости от категорий выпускников с ОВЗ, выпускников из числа детей-инвалидов и инвалидов:

а) для слепых:

- задания для выполнения, а также инструкция о порядке ГИА, комплект оценочной документации, задания демонстрационного экзамена оформляются рельефно-точечным шрифтом по системе Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, или зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются на бумаге рельефно-точечным шрифтом по системе Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, или надиктовываются ассистенту;

- выпускникам для выполнения задания при необходимости предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- выпускникам для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство;

- задания для выполнения, а также инструкция о порядке проведения государственной аттестации оформляются увеличенным шрифтом;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по их желанию государственный экзамен может проводиться в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (с тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по их желанию государственный экзамен может проводиться в устной форме;

д) также для выпускников из числа лиц с ОВЗ и выпускников из числа детей-инвалидов и инвалидов создаются иные специальные условия проведения ГИА в соответствии с рекомендациями психолого-медико-педагогической комиссии (далее – ПМПК), справкой, подтверждающей факт установления инвалидности, выданной федеральным государственным учреждением медико-социальной экспертизы.

Выпускники или родители (законные представители) несовершеннолетних выпускников не позднее чем за 3 месяца до начала ГИА подают в образовательную организацию письменное заявление о необходимости создания для них специальных условий при проведении ГИА с приложением копии рекомендаций ПМПК, а дети-инвалиды, инвалиды – оригинала или заверенной копии справки, а также копии рекомендаций ПМПК при наличии».

*Приказ Министерства просвещения РФ от 08.11.2021 № 800 «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования», раздел IV, пункт 34, раздел VII, пункты 83-86*

## **РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ**

«Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости».

*Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», статья 20*

«Государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая рабочие места и организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами. <...>

В целях трудоустройства незанятых инвалидов, обеспечения их профессиональной адаптации и стабильной занятости осуществляется сопровождение при содействии занятости инвалидов, нуждающихся в данном сопровождении. <...>

Работодателем из числа работников и с их согласия могут быть определены наставники, которые в целях осуществления сопровождения при содействии занятости инвалида:

- 1) содействуют ему в освоении трудовых обязанностей;
- 2) вносят работодателю предложения по вопросам, связанным с созданием инвалиду условий для доступа к рабочему месту и с дополнительным оборудованием (оснащением) его рабочего места.

Работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от двух до четырех процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше трех процентов среднесписочной численности работников. <...>

Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой».

*Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1, статьи 13, 13.1, 13.2*

«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.

Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабо-

чего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Работодатели вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

- 1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;
- 2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;
- 3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов».

*Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», статьи 22, 23, 24*

«Работодатель обязан:

<...> при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда».

*Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, статья 214*

«Перечень рекомендуемых инвалидам профессий и должностей с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности содержит

448 профессий и должностей, из них 207 профессий и 241 должность. Указанный перечень носит рекомендательный характер, не ограничивая при этом рациональное трудоустройство инвалидов в других профессиях и должностях. <...>

«Методические рекомендации» могут быть основой:

- подбора видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидам специалистами учреждений медико-социальной экспертизы (далее – МСЭ), реабилитации инвалидов, образования, службы занятости, а также общественных организаций инвалидов, осуществляющих профессиональную ориентацию и содействие трудоустройству инвалидов;

- рационального трудоустройства инвалидов;

- координации работы специалистов службы занятости, учреждений МСЭ и учреждений реабилитации инвалидов по созданию условий для эффективного трудоустройства инвалидов».

*Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 04.08.2014 № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности», пункты 1, 2*

«Мероприятия по содействию трудоустройству выпускников из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов необходимо осуществлять во взаимодействии с государственными центрами занятости населения, некоммерческими организациями, общественными организациями инвалидов, предприятиями и организациями в соответствии с разработанным планом мероприятий по содействию трудоустройству указанных лиц.

Основными формами содействия трудоустройству выпускников из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов являются презентации и встречи работодателей с обучающимися старших курсов, индивидуальные консультации по вопросам трудоустройства, мастер-классы и тренинги. Эффективным является трудоустройство на квотируемые и специально оборудованные для инвалидов рабочие места.

В программах подготовки в рамках адаптационных дисциплин необходимо предусматривать подготовку выпускников из числа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов к трудоустройству

как к следующему этапу социализации, связанному непосредственно с полноценным раскрытием и применением на практике полученных во время учебы компетенций».

*Письмо Министерства образования и науки РФ от 18.03.2014 № 06-281 «О направлении Требований» (вместе с «Требованиями к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса», утв. Минобрнауки России 26.12.2013 № 06-2412вн*

«Деятельность образовательной организации по содействию трудоустройству выпускников образовательных организаций, относящихся к категории инвалидов и лиц с ОВЗ, реализуется через структурное подразделение, которое помогает студентам и выпускникам определиться с направлением дальнейшей занятости и построить траекторию своей карьеры.

Содействие трудоустройству инвалидов и лиц с ОВЗ в образовательных организациях предполагает:

- создание материально-технической базы для работы с инвалидами и лицами с ОВЗ в структурном подразделении, отвечающем за содействие в трудоустройстве;
- проведение системной, комплексной профориентационной работы с обучающимися и будущими абитуриентами в случае, если это профессиональная образовательная организация или образовательная организация высшего образования;
- формирование баз данных обучающихся и выпускников, относящихся к категории инвалидов или лиц с ОВЗ;
- формирование базы данных партнерских организаций, оказывающих содействие в трудоустройстве инвалидов и лиц с ОВЗ.

Основные направления работы с обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ в части системного выстраивания индивидуальной траектории карьеры и содействия трудоустройству:

- профессиональная ориентация, профессиональная информация, профессиональная консультация, профессиональный подбор, профессиональный отбор, профессиональная, производственная и социальная адаптация;
- системная работа в части выстраивания индивидуальной карьеры и содействия трудоустройству;



- организация и проведение психологического и профессионального тестирования;

- проведение тренингов, деловых профориентационных игр, ярмарок учебных и рабочих мест, справочно-информационных бесед, профессиональных экскурсий, конкурсов, выставок и сочинений на тему выбора профессии».

*Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 11.12.2015 № 16-2/10/п-7704 «О направлении информации» (Вместе с «Методическими рекомендациями по оказанию содействия в поиске подходящей работы выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, относящихся к категории инвалидов)»*

В целях определения пригодности работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний Министерство труда и социальной защиты РФ, Министерство здравоохранения РФ издали соответствующий совместный приказ.

*Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения РФ от 31.12.2020 № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»*

Министерство здравоохранения РФ утвердило перечень медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»

*Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»*

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ И ЗАНЯТОСТИ

### *Авторы-составители:*

**Борозинец Н. М.**, директор РУМЦ по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», г. Ставрополь, кандидат психологических наук, доцент;

**Сальникова О. Д.**, директор Центра коллективного пользования РУМЦ по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», г. Ставрополь, кандидат педагогических наук, доцент

Методические рекомендации по трудоустройству и занятости предназначены для людей с инвалидностью, ищущих работу с целью повышения эффективности профессиональной самореализации и дальнейшего профессионального роста. В материалах описаны основные трудности поиска работы и рекомендации по их преодолению. Изложены в обобщённом виде права работников с инвалидностью. Проанализированы цифровые инструменты поиска работы и альтернативные формы трудоустройства людей с инвалидностью с точки зрения их использования участниками современного рынка труда.

Материалы разработаны на основе Конвенции о правах инвалидов (резолюция 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН от 13.12.2006, ратифицированная Российской Федерацией 24.09.2008), Конституции Российской Федерации от 12.12.1993 (ред. от 04.10.2022), Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022), ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 29.11.2021), методических рекомендаций для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 01.02.2018 года № 46), справочника «Ответы на часто задаваемые вопросы при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» (ФМЦ по инклюзивному образованию, ФГБОУ ДПО ИРПО, Москва, 2021), а также методического пособия «Сборник ответов на наиболее распространенные вопросы по итогам работы «горячей линии» Федеральной сети РУМЦ» (Москва, 2021).

*Используемые сокращения:*

ФЗ – федеральный закон;

ИПРА – индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида;

ГОСТ – государственный общесоюзный стандарт (устар.), межгосударственный (нац.) стандарт;

МС – международный стандарт;

НС – национальный стандарт;

ОВЗ – ограниченные возможности здоровья;

АО – акционерное общество;  
НПД – налог на профессиональный доход;  
НДФЛ – налог на доходы физических лиц;  
ИП – индивидуальное предпринимательство/предприятие (индивидуальный предприниматель);  
ООО – общество с ограниченной ответственностью;  
ПАО – публичное акционерное общество;  
РООИ – региональная общественная организация инвалидов;  
МСП – малые и средние предприятия;  
ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации.

## **РАЗДЕЛ 1. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ, ВОЗМОЖНОСТИ И ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ**

### **1.1. Проблемы трудоустройства людей с инвалидностью**

Трудоустройство людей с инвалидностью является ведущим инструментом создания общества равных возможностей. В связи с ратификацией Россией Конвенции ООН о правах инвалидов<sup>1</sup> усилилось внимание государства к проблемам трудоустройства данной категории населения, это нормативно отражено в основном документе, регламентирующем права и обязанности граждан нашей страны – Конституции РФ<sup>2</sup>. Трудовая деятельность является одним из ведущих условий приобретения человеком экономической самостоятельности, обеспечивающей уверенность в завтрашнем дне. В то же время люди с инвалидностью не всегда имеют возможность трудиться. Это связано как со спецификой их физических потребностей, так и с основными препятствиями, заключающимися в несовершенстве мероприятий, направленных на повышение конкурентоспособности этой группы на рынке труда, предусмотренных законодательством, низким престижем рабочих мест, на которые могут претендовать люди с инвалидностью, незаинтересованностью работодателей в приёме их на работу.

По данным отечественных исследований по определению эффективности государственных мер по трудоустройству людей с инвалидностью,

---

<sup>1</sup> Конвенция о правах инвалидов (резолюция 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН от 13.12.2006., ратифицированная Российской Федерацией 24.09.2008). Федеральный закон от 03.05.2012 № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/902114182?marker=64U0IK>; <https://docs.cntd.ru/document/902344657>.

<sup>2</sup> Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (ред. от 04.10.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/9004937>.

оценке экономического ущерба вследствие инвалидности, выявлении их потребности в трудоустройстве, актуальными препятствиями, с которыми сталкиваются люди с инвалидностью при трудоустройстве, выступают следующие:

- средовые барьеры (малодоступная или не доступная вовсе инфраструктура населённых пунктов, особенно – в условиях сельской местности, отсутствие транспортного сообщения между местом жительства и организацией, непригодность транспорта при его наличии, несоблюдение условий доступности на пути пешеходного передвижения и пр.);

- недостаточная архитектурная доступность зданий и сооружений организаций и производств, их оснащённость средствами навигации для разных категорий людей с инвалидностью. Например, наличие таких элементов, как широкие пандусы, дверные проемы, лифты и/или лестничные подъемники, специально оборудованные санитарные комнаты и места общего доступа, кнопки вызова помощника, и пр.; оснащение зданий и сооружений тактильными направляющими, мнемосхемами, и пр., визуализаторами информации, системой тактильных и звуковых ориентиров, световыми маяками, информационными табло и киосками и пр.;

- обеспечение материально-техническими ресурсами рабочих мест сотрудников с инвалидностью (специализированное оборудование и программное обеспечение, ассистивные технологии, технические средства реабилитации и пр.);

- низкий профессионально-квалификационный статус людей с инвалидностью, связанный с рядом причин, например, устоявшимся стереотипом о недоступности получения профессионального, в частности – высшего образования людьми с ОВЗ и инвалидностью (из-за непригодности корпусов образовательных организаций, отсутствия кадрового и материально-технического обеспечения, адаптированных учебных зон и учебно-методических материалов и пр.), нежелание самих людей получать образование и трудоустраиваться ввиду утраты/сокращения льгот и пособий, получаемых ими по инвалидности, наличие барьеров социальной коммуникации и инклюзивной культуры в обществе и пр.;

- отсутствие вакансий для трудоустройства по специальности/профилю подготовки, несоответствие полученного образования занимаемой должности;

- несовершенство инструментов трудоустройства людей (низкий уровень межведомственного взаимодействия при содействии их трудо-

устройству, недостаточность проработанности системы и алгоритмов цифровых платформ по поиску вакансий для категории соискателей с инвалидностью, отсутствие четких установок относительно реализации удаленного труда данной категории работников и пр.);

– отсутствие внешних (экономических) стимулов для трудоустройства: заработная плата зачастую бывает даже ниже, чем получаемые пособия по инвалидности в совокупности с пособиями по безработице;

– низкая мотивация к трудоустройству людей с инвалидностью со стороны работодателей, связанная с дополнительными финансовыми и другими затратами для создания условий доступности реализации трудовой деятельности, и недостаточным стимулированием и поощрением таких организаций;

– отсутствие внутренних (психологических) стимулов для трудоустройства у людей с инвалидностью.

В современных условиях говорить о завершенности процесса решения данных проблем было бы преждевременно, однако в рамках государственной политики реализуются четкие направления, ориентированные на преодоление этих трудностей:

1. Законодательное обоснование и регулирование трудоустройства и трудовой деятельности лиц с инвалидностью – реализация комплекса мер, закреплённых в федеральном и местном/региональном и муниципальном законодательстве. Например, в соответствии со ст. 20 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»<sup>1</sup> предусмотрен ряд мероприятий по обеспечению занятости инвалидов: квотирование и резервирование рабочих мест для инвалидов в организациях (вне зависимости от организационно-правовых форм и форм собственности), создание надлежащих условий трудовой деятельности (в соответствии с ИПРА), создание дополнительных рабочих мест (в том числе специальных), наиболее подходящих для данной категории работников, организация профессионального обучения и/или профессиональной переподготовки и пр. наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов; ст. 22, 23 того же закона закрепляют положения о создании необходимых условий труда для сотрудников с инвалидностью, в т. ч. по организации рабочего пространства, с учетом особенностей их здоровья и рекомендаций ИПРА.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 29.11.2021) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/9014513>.

2. Выделение основного и дополнительного финансирования из федерального и местного государственного бюджета, а также привлечения спонсорской помощи для создания доступной среды (архитектурная доступность инфраструктуры населенных пунктов, дорожно-транспортного сообщения и самого транспорта, зданий и сооружений основных организаций и производств работодателей и пр., а также оснащение материально-техническими ресурсами рабочих мест). Такая деятельность во многом приобрела положительную направленность благодаря стратегическим приоритетам Государственной программы Российской Федерации «Доступная среда»<sup>1</sup>.

3. Борьба со стереотипами среди молодых людей с инвалидностью и их семей о недоступности получения среднего профессионального и высшего образования посредством расширения информационного просвещения относительно уже созданных условий доступности в образовательных организациях, а также о перспективах их расширения и ориентации на адресные запросы конкретных обучающихся. Причем право на образование, в т. ч. на получение обучающимися с инвалидностью разных нозологий услуг по его сопровождению специальными кадрами, материально-техническими ресурсами, адаптированными учебно-методическими материалами, а также при благоприятных и доступных средовых условиях образовательного пространства нормативно закреплено в Федеральном законе «Об образовании в РФ»<sup>2</sup>, в Федеральных государственных образовательных стандартах по уровням образования<sup>3</sup>, а возможности реализации процесса обучения описаны в различных методических рекомендациях<sup>4</sup> как федеральных, так и конкретного региона и организации. Также развитие

---

<sup>1</sup> Государственная программа Российской Федерации «Доступная среда», утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 29.03.2019 № 363 (ред. от 10.11.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/554102819?marker=6540IN>.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 21.11.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/902389617>.

<sup>3</sup> Федеральные государственные образовательные стандарты. Национальная ассоциация развития образования и науки. URL: <https://fgos.ru/>.

<sup>4</sup> Методические рекомендации по реализации образовательных программ среднего профессионального образования и профессионального обучения лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, утв. Письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 10 апреля 2020 года № 05-398 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/565028639>.

системы дополнительного образования (программ профессиональной переподготовки) поможет решить проблемы соответствия полученного образования занимаемой должности, расширить спектр возможностей для трудоустройства. Люди с инвалидностью, признанные в установленном порядке безработными, имеют право в приоритетном порядке получить дополнительное образование.

4. Разработка комплексной системы мер (в сочетании государственных, муниципальных, административных поощрений и внутренних мер организации/предприятия) финансового стимулирования в качестве поощрения трудоустроенных людей с инвалидностью, например, возможность сочетать имеющиеся льготы и пособия с получаемой заработной платой, расширение возможностей в части льготного санаторно-курортного лечения, приобретения путевок и туров для путешествий, культурного досуга, предоставление внутренних льгот и поощрений организациями.

5. Разработка системы государственных мер по поощрению работодателей, в чьих организациях трудятся сотрудники с инвалидностью, т. е. расширение и совершенствование государственных льготных программ по налогообложению для данных организаций, по оплате страховых взносов, по получению услуг субсидирования и кредитования на выгодных процентах.

6. Формирование благоприятных социальных установок в обществе относительно отношения к людям с инвалидностью, их возможностям в рамках профессиональной трудовой деятельности. Развитие принципов гуманизации, толерантности, эмпатии в обществе, т. к. инклюзивной культуры, как базовой ценности. Это возможно при активной пропаганде инклюзивного подхода в разных сферах жизнедеятельности, его безусловной значимости для социального и экономического развития нашей населения нашей страны, а также при включении инклюзивной культуры как обязательного элемента для изучения в образовательных организациях на всех уровнях обучения.

Благоприятный социальный климат в тесной связи с комфортными условиями труда, а также при наличии стимульно-поощрительного компонента для работающих людей с инвалидностью позволит активизировать их внутреннюю мотивацию для трудоустройства, а также повысит его показатели.

## 1.2. Права работников с инвалидностью

Фундаментальным законодательным актом, регламентирующим основные права граждан (в т. ч. с инвалидностью) в РФ, в частности – права на труд, является Конституция Российской Федерации<sup>1</sup>. Согласно ст. 37 Конституции РФ, каждый гражданин имеет право на свободный труд в надлежащих условиях, а также гарантии на отдых. Таким образом, государство признает и защищает права людей с инвалидностью на труд наравне с другими, которое включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который человек свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для людей с инвалидностью.

Еще одним значимым документом для трудоустройства и реализации трудовой деятельности граждан, в т. ч. с инвалидностью, является Трудовой кодекс РФ<sup>2</sup>, который регулирует трудовые отношения в направлениях приема на работу, охраны труда, нормирования труда и его оплаты, определяет порядок и возможности решения трудовых споров, обязательств в рамках социального партнерства, а также условий профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров.

Федеральным документом, имеющим прямую ориентацию на защиту и реализацию прав категории граждан с инвалидностью, в т. ч. в области трудоустройства и трудовой деятельности является Федеральный Закон «О социальной защите инвалидов в РФ»<sup>3</sup>. В ст. 20 этого закона указано, что для людей с инвалидностью должны быть предоставлены гарантии трудовой занятости, обеспечение и контроль которых осуществляется органами государственной власти на разных ее уровнях, а именно квотирование и резервирование рабочих мест для людей с инвалидностью в организациях и на предприятиях, создание специальных условий для их трудовой деятельности, создание организациями и предприятиями дополнительных рабочих мест для данной категории работников, стимулируемое органами государственной власти, содействие в профессиональной переквалификации и пе-

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (ред. от 04.10.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/9004937>.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/901807664>.

<sup>3</sup> Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 29.11.2021) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/9014513>.



реподготовке и пр. В ст. 22 того же закона отмечено, что организация/предприятие берет на себя полномочия по формированию надлежащих условий труда, в т. ч. по созданию/адаптации специальной рабочей среды, вкл. специально оборудованные рабочие места для сотрудников с инвалидностью, которые будут расположены и оснащены согласно индивидуальными потребностям и возможностям такого сотрудника. Ст. 23 данного закона акцентирует внимание на учете степени выраженности ограничений трудоспособности сотрудника с инвалидностью и рекомендаций ИПРА при создании для него особых условий труда (например, предоставление рабочей информации в доступном формате, гибкого графика и щадящего режима работы, услуг наставника при приеме на работу и пр.) в рамках организации/предприятия.

Еще одним ведущим документом как при содействии трудоустройству, так и при реализации трудовой деятельности и закреплении на рабочем месте сотрудника с инвалидностью является ФЗ «О занятости населения в РФ» в редакции ФЗ «О внесении изменений в Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 29.12.2017 № 476-ФЗ<sup>1</sup>, где описаны условия организации сопровождения процесса трудоустройства и других мер по содействию занятости инвалидов. При организации условий труда для лиц с инвалидностью также следует руководствоваться перечнем стандартов труда: МС ГОСТ 12.0.230-2007, руководство по применению МС ГОСТ 12.0.230.1-2015, НС РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009<sup>2</sup>, а также СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»<sup>3</sup>.

При трудоустройстве сотруднику с инвалидностью следует помнить ряд определенных установок. Например, согласно законодательству он не обязан предоставлять сведения о наличии у него инвалидности работодателю при трудоустройстве или при установлении факта инвалидности, когда он уже являлся сотрудником (перечень документов, представленный в ТК РФ (ст. 65) не включает наличие таких сведений, административной или

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 29.12.2017 № 476-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 01.03.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/9005389>.

<sup>2</sup> Федеральный информационный фонд стандартов. Каталоги стандартов, общероссийские классификаторы, терминологические словари. // Федеральный информационный фонд стандартов. ФГБУ «Институт стандартизации». URL: <https://www.gostinfo.ru/catalog/gostlist/>.

<sup>3</sup> Санитарные правила СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/573230583?marker=6540IN>.

какой-либо другой ответственности за их не предоставление нет). Официальными документами, подтверждающими факт инвалидности, является справка о наличии инвалидности (с указанием группы инвалидности) и ИПРА, которые выдают по результатам проведения медико-социальной экспертизы. Вместе с тем, если сотрудник не предоставил документы, подтверждающие инвалидность, то работодатель вправе не организовывать ему особые условия труда и другие льготы. Однако если устройство на работу или трудовая деятельность сопровождается медицинским осмотром, то при заключении медицинской комиссии сведения о выявленной нетрудоспособности передают работодателю автоматически, на основании чего работодатель вправе не заключать или же расторгнуть трудовой договор. Также необходимо знать, что сотрудник с инвалидностью имеет право полностью или частично отказаться от реализации ИПРА), и работодатель в данном случае, не несет ответственность за ее выполнение (ч. 5 и ч. 7 ст. 11 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»<sup>1</sup>). В случае если сотрудник с инвалидностью является маломобильным или имеющим серьезные нарушения сенсорных функций и пр. и желает работать в удаленном формате, то организация обязана рассмотреть данный запрос. При условии, что трудовые функции в рамках должностных обязанностей данного сотрудника можно реализовывать удаленно и такой формат занятости является возможным (при условии, отсутствия вреда для производства, здоровья сотрудника и организации в целом), с согласия руководителя за сотрудником с инвалидностью закрепляют удаленную форму занятости, внося при этом указанные изменения в уставные и другие документы организации/предприятия, которые не должны противоречить требованиям противоречащих основным федеральных и региональных законодательных актов.

При реализации трудовой деятельности сотрудник с инвалидностью должен уметь дать оценку сформированным для него особым условиям труда. Для этого нужно четко ориентироваться в нормативно-правовом поле, обеспечивающем и защищающем права человека с инвалидностью на труд, а также в рекомендациях своей ИПРА, особенно в части, описывающей эти особенности (п. 18).

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 29.11.2021) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/9014513>.

## РАЗДЕЛ 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДБОРУ ВАКАНСИЙ И ТРУДОУСТРОЙСТВУ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

### 2.1. Рекомендации по поиску работы для людей с инвалидностью

Люди с инвалидностью при поиске работы и решения вопросов по трудоустройству могут использовать различные возможности<sup>1</sup>:

1. Обратиться в службу занятости населения (по месту жительства)<sup>2</sup>.
2. Обратиться в организации, оказывающие помощь в трудоустройстве<sup>3</sup>.
3. Принять участие в специальных социальных программах (ярмарки вакансий и пр.)<sup>4</sup>.
4. Обратиться непосредственно в организации/предприятия лично или через Call-центр, разослать резюме в электронном формате на официальные адреса электронной почты организаций/предприятий.

1. Обратившись в службу занятости населения, человек может получить бесплатно целый набор государственных услуг, способствующих его трудовому устройству. Для обращения в службу необходимы следующие *документы*: трудовая книжка (при ее наличии); паспорт; диплом или свидетельство об образовании; документы, подтверждающие инвалидность.

Для *содействия в поиске* подходящей работы служба занятости населения формирует банк данных специалистов из числа людей с инвалидностью, а также банк предприятий, готовых принять на работу таких специалистов. Она производит для них адресный подбор вакансий, предоставленных предприятиями и организациями по месту жительства, в соответствии с функциональными и профессиональными возможностями человека.

---

<sup>1</sup> Материалы заседания Совета по делам инвалидов при Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации (Совет Федерации, 29.11.2021) // Официальный сайт Совета Федерации Федерального Собрания РФ. URL: <http://council.gov.ru/media/files/...> pdf.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 29.12.2017 № 476-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 01.03.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/9005389>.

<sup>3</sup> Сборник по трудоустройству инвалидов, сформированный на основе успешно реализованных региональных практик и мероприятий, в том числе осуществляемых социально ориентированными некоммерческими организациями / М. А. Дымочка, О. С. Андреева. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации; ФГБУ «Федеральное бюро медико-социальной экспертизы» Минтруда России. М., 2018. URL: <https://mintrud.gov.ru/uploads/...> pdf.

<sup>4</sup> Ответы на часто задаваемые вопросы при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья: Справочник // ФМЦ по инклюзивному образованию; ФГБОУ ДПО ИРПО. М., 2021. Консультант Плюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc...](https://www.consultant.ru/document/cons_doc...)

Прием на работу людей с инвалидностью работодателями в счет установленной квоты производится по направлениям органов службы занятости населения, органов социальной защиты, а также самостоятельно.

Помимо прочего, служба занятости предоставляет услуги по организации *профессиональной ориентации* в целях выбора сферы деятельности (профессии), помощи в трудоустройстве, прохождению профессионального обучения и получению дополнительного профессионального образования.

Также службой занятости оказывается *психологическая поддержка* (для повышения мотивации людей с инвалидностью к труду, активизации их позиции по поиску работы и трудоустройству, по разрешению или снижению актуальности имеющихся у человека с инвалидностью психологических проблем, препятствующих его профессиональной и социальной самореализации) и услуга социальной адаптации на рынке труда (человек с инвалидностью получает знания и навыки по технологии поиска работы и трудоустройства, что обеспечивает сокращение периода поиска подходящего рабочего места).

Служба занятости оказывает услуги по *содействию самозанятости* людей с инвалидностью (предоставление информационных и справочных материалов; информирование по вопросам организации самозанятости и поддержки малого бизнеса в регионе; оказание консультационных услуг по открытию ИП, ООО, оценку степени готовности человека с инвалидностью к осуществлению предпринимательской деятельности; помощь в подготовке бизнес-плана).

Служба занятости также осуществляет реализацию *социальной адаптации*<sup>1</sup> на рынке труда. Человек с инвалидностью получает знания и навыки по технологии поиска работы и трудоустройства, что обеспечивает сокращение периода поиска подходящего рабочего места. Дополнительно предоставляется *единовременная финансовая помощь* для оплаты государственной пошлины при регистрации предпринимательской деятельности; оплаты расходов на изготовление печатей/штампов; оплаты нотариальных услуг и услуг правового и технического характера; оплаты бланочной документации.

---

<sup>1</sup> Стандарт деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по оказанию государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2022 № 266н // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/350340926>.

Также служба занятости оказывает услуги по *временному трудоустройству*, по профессиональному обучению и *дополнительному профессиональному образованию*, по *организации общественных работ* (в качестве дополнительной социальной поддержки людей с инвалидностью, ищущих работу). Привлечение молодых людей с инвалидностью, впервые вступающих на рынок труда, к общественной работе, имеющей временный характер, помогает им приобрести/усовершенствовать трудовые навыки.

2. Также за помощью в трудоустройстве человек с инвалидностью может обратиться в следующие общественные организации<sup>1</sup>: региональные отделения общероссийских организаций инвалидов: «Всероссийское общество инвалидов» (ВОИ), «Всероссийское общество слепых» (ВОС), «Всероссийское общество глухих» (ВОГ), организации инвалидов внутренних войск МВД России, организации инвалидов войны в Афганистане, РООИ «Перспектива», различные благотворительные фонды и другие. Например, РООИ «Перспектива» помогает людям с инвалидностью найти работу на открытом рынке труда, а работодателю – квалифицированного сотрудника.

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

Помимо общественных организаций услуги рекрутинга для людей с инвалидностью предоставляют разнообразные частные компании, например, кадровое агентство «Аналитик-Центр» (<https://acenter.ru/>) – осуществляет подбор вакансий для соискателей и подбор персонала для работодателей по всей России, ООО «Джейкет.ру» (<https://www.jcat.ru/>) – предоставляет возможность одновременной подачи объявлений на разные платформы по поиску работы, компания «HR-Defend» (<https://s187287.lpmotortest.com/>) и пр. Также информацию можно получить на сайте службы занятости населения.

---

<sup>1</sup> Сборник по трудоустройству инвалидов, сформированный на основе успешно реализованных региональных практик и мероприятий, в том числе осуществляемых социально ориентированными некоммерческими организациями / М. А. Дымочка, О. С. Андреева. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации; ФГБУ «Федеральное бюро медико-социальной экспертизы» Минтруда России. М., 2018. URL: <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/... pdf>.

3. Участие в специальных социальных программах<sup>1</sup>, например, специализированные *ярмарки вакансий*. Ярмарка вакансий – это мероприятие, где посетители смогут непосредственно пообщаться с работодателями, пройти предварительное собеседование, заполнить и оставить у работодателей анкеты (резюме). Специалисты службы занятости населения окажут людям с инвалидностью консультирование по вопросам занятости, переобучения, технологии поиска работы, самопрезентации на рынке труда, ознакомят с основными аспектами организации предпринимательской деятельности. Все услуги предоставляются бесплатно. На ярмарках работают сурдопереводчики и специалисты, обеспечивающие сопровождение посетителей по разделам ярмарки. Работодатели, имеющие вакантные рабочие места, предусмотренные в рамках квоты для инвалидов, могут подобрать будущих работников, тем самым полностью исполнив требования законодательства.

Работа *клубов* для людей с инвалидностью, ищущих работу, которая включает проведение мастер-классов, тренингов, консультаций, встреч с общественными организациями и работодателями. Человек с инвалидностью может посещать семинары, посвященные алгоритму поиска работы. В рамках семинара обеспечивается проведение профориентационного тестирования и получение консультаций по результатам его проведения; информирование о рынке труда и востребованных профессиях; обучение навыкам самостоятельного поиска работы. Служба занятости проводит семинары по вопросам содействия предпринимательской инициативе, а также групповые консультации «Открой свое дело», семинары-тренинги и мастер-классы, например, «Поиск работы: составляющие успеха»; «Личная эффективность и самопродвижение на рынке труда»; «Резюме глазами рекрутера»; «Как «продать» себя работодателю»; «Собеседование: что хочет слышать работодатель» и пр.<sup>2</sup> Посещение мастер-классов и семинаров-тренингов способствует развитию внутренней уверенности в себе при поиске работы, прохождении собеседования, личной эффективности и самопрезентации.

---

<sup>1</sup> Ответы на часто задаваемые вопросы при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья: Справочник // ФМЦ по инклюзивному образованию; ФГБОУ ДПО ИРПО. М., 2021. Консультант Плюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc...](https://www.consultant.ru/document/cons_doc...)

<sup>2</sup> Сборник по трудоустройству инвалидов, сформированный на основе успешно реализованных региональных практик и мероприятий, в том числе осуществляемых социально ориентированными некоммерческими организациями / М. А. Дымочка, О. С. Андреева. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации; ФГБУ «Федеральное бюро медико-социальной экспертизы» Минтруда России. М., 2018. URL: <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru-RU/Ministry-0-1001-src-1585754245.0802.pdf>.

4. Человек с инвалидностью может искать работу самостоятельно. Для этого желательно составить план самостоятельного поиска работы. В подготовке такого плана человеку с инвалидностью может быть оказана помощь сотрудниками общественных организаций, занимающихся вопросами трудоустройства инвалидов<sup>1</sup>. План должен содержать следующие рубрики: дата, наименование организации, сфера деятельности, вакансия, к кому обратиться, результаты обращения. При разработке этого плана соискатель с инвалидностью должен четко представлять, какую работу может выполнять, где и в каких условиях хотел бы работать. Учитывая, что вакансии быстро заполняются, необходимо быстро обращаться к работодателям.

## 2.2. Цифровые инструменты поиска работы

Также при поиске работы соискатель с инвалидностью может использовать цифровые средства и платформы, предлагающие вакантные рабочие места в различных организациях/предприятиях. Это могут быть объявления, размещенные на платформах «Авито» (<https://www.avito.ru>), «Юла» (<https://youla.ru>) – информационных «досках» объявлений, а также на информационных ресурсах: государственный портал «Работа в России» (<https://trudvsem.ru>), группа компаний HeadHunter (<https://hh.ru>), сервис для поиска работы и подбора персонала «Работа.ру» (<https://www.rabota.ru>), портал бизнес-навигатора акционерного общества «Корпорация «МСП» (<https://www.smbn.ru>), профессиональная социальная сеть skillsnet.ru – социальная сеть деловых контактов, проект для поиска работы, сотрудников и общения в профессиональной среде (<https://skillsnet.ru>) и пр. Отличительной чертой указанных цифровых инструментов поиска работы являются простота интерфейса и удобство навигации, а также возможности использования функции увеличения текста и изображений.

Основополагающая задача этих сайтов заключается в помощи соискателям найти подходящую работу, в т. ч. располагающую возможностями для трудоустройства человека с инвалидностью. На сайте нужно заполнить резюме по предложенной форме.

Информационные доски объявлений «Авито» и «Юла» располагают каталогами вакансий, подобрать которые возможно, заполнив электронные поля по следующим пунктам: «категория», «зарплата», «требуемый опыт»,

---

<sup>1</sup> Сборник ответов на наиболее распространенные вопросы по итогам работы «горячей линии» Федеральной сети РУМЦ: Метод. пособ. / Отв. ред. О. А. Денисова, Л. А. Гутерман, В. В. Дегтярева и др. М., 2021. 119 с.

«тип занятости», «характер работы», «другие условия», «срок размещения». При этом особое внимание соискателям с инвалидностью следует уделить пункту «другие условия», где возможно указать особые условия труда, необходимые ввиду конкретных ограничений по здоровью. Удобным является и возможность сортировать предложения по сроку размещения, т.к. можно сформировать представление о том, как долго организация ищет сотрудника. На данных платформах можно бесплатно составить и разместить свое резюме, при необходимости воспользоваться услугами продвижения (на платной основе).

Портал «*Работа в России*» является бесплатным и не содержит рекламных блоков («всплывающих окон» и пр.). На портале возможно познакомиться с интересующими вакансиями, в т. ч. для людей с инвалидностью (раздел «Трудоустройство инвалидов») – наличие квот, условий для людей с разными функциональными нарушениями здоровья, и пр. Помимо стандартных условий поиска возможно разместить и свое резюме (алгоритм и категории для заполнения – поля – имеют установленную форму для удобства пользователя, содержат обязательные и дополнительные пункты). В состав необязательных полей входит возможность указать наличие инвалидности и ее категорию. Такая информация позволит пригласить человека с инвалидностью на котируемое рабочее место, если его резюме заинтересовало работодателя. Несмотря на то, что перечисленная информация не является обязательной для публикации, ее заполнение повысит шансы того, что работодатель обратит внимание на резюме человека с инвалидностью.

Платформа по поиску работы *HeadHunter* (hh.ru) – коммерческий портал (вкл. ресурсы [carnajob.ru](http://carnajob.ru), подведомственны «HeadHunter Group») – ориентирована на продажу компаниям-работодателям контактов соискателей, зарегистрированных на сайте, а также площадок для размещения вакансий. Платформа имеет ряд платных сервисов для соискателей «Готовое резюме» (наряду с наличием возможности самостоятельного бесплатного размещения резюме), «Профориентация» и пр. На портале действует автопоиск-подписка на новые вакансии, которые будут соответствовать параметрам поиска, например, «Работа для инвалидов», с указанием соответствующих фильтров при необходимости (напр., «Скрыть вакансии, недоступные людям с инвалидностью»). Чем более полно составлено резюме и чем точнее прописаны как основные, так и дополнительные позиции, тем более качественно будет предоставлена услуга. В частности, особое внимание следует уделить позициям «Желаемая должность», «Фотография», «Опыт работы», «Достижения», «Заработная плата».



*Работа.ру* является одним из лидеров в области современного онлайн-рекрутмента. Суть платформы – оказание онлайн-услуг по поиску работы и подбору персонала в разных городах нашей страны, при условии предоставления соискателям только надежных вакансий от проверенных работодателей, а работодателям – наиболее подходящих, компетентных специалистов. Жесткие правила размещения объявлений на сайте, а также наличие спам-фильтра позволяют избежать повторов, спама и публикации сомнительных предложений. Примечательно, что резюме в данном случае имеет свободную форму и не привязано к условиям заполнения обязательных полей. Платформа обладает дополнительной функцией – рубрика «Консультация по трудоустройству» (онлайн-ответы на вопросы соискателей по трудоустройству), а также организаторами реализуется уникальный проект «Стажировки», где можно обучиться по программам организаций, предприятий, фирм и корпораций – лидеров рынка труда (здесь можно повысить, усовершенствовать, сменить квалификацию, тем самым расширить возможности трудоустройства). Важно также обратить внимание, что при размещении вакансий довольно часто работодатели указывают возможность трудоустройства людей с инвалидностью (наличие квотированных рабочих мест), поэтому потенциальным соискателям данной категории рекомендуется обязательно просматривать описание.

*АО «Корпорация «МСП»* предоставляет услуги по содействию в развитии предпринимательской деятельности, в т. ч. предпринимательства как доступной формы занятости для людей с инвалидностью путем создания условий для ведения ими собственного бизнеса. Портал бизнес-навигатора (<https://www.smbn.ru>) является бесплатным информационным ресурсом (версии для смартфонов: «Бизнес-навигатор МСП»; «Навигатор МСП. Меры поддержки») для помощи начинающим и действующим предпринимателям. Портал является технологически проработанным и включает возможности учета регионального компонента при формировании бизнес-плана, напр., какой вид и форма бизнеса являются актуальными в данном регионе, какова пропускная способность отдельных географических локаций, каковы специфика и перечень документов, необходимых для открытия и ведения бизнеса в данном регионе, возможные варианты инвестиций и пр. Вместе с тем, портал включает сервисы-помощники в составлении примерного бизнес-плана, расчете рыночной ниши, определении ближайших конкурентов и пр.

Сервисы портала могут использоваться людьми с инвалидностью для обеспечения собственной занятости – осуществления предпринимательской деятельности в качестве индивидуального предпринимателя или учре-

дителя (участника) коммерческой организации. Примечательно, что помимо прочего, на портале представлен каталог организаций, которые оказывают поддержку в развитии бизнеса в региональном ключе, в т. ч. объекты имущественной поддержки (технопарки, промпарки и пр.). дополнительной опцией является наличие коммуникационных сервисов, направленных на развитие бизнес-коммуникаций для малого и среднего бизнеса, в том числе производственного сектора. С помощью указанных сервисов возможно осуществить проверку и мониторинг контрагентов, отследить закупки и тендеры по искомым параметрам, разместить информацию о своей компании, получить доступ к аналитическим результатам (напр., отчеты налоговой службы, Центробанка, и пр.), а также ознакомиться с комплексом мер поддержки бизнеса в своем регионе (консалтинг, субсидирование, льготы, правовая защита, возможность получения грантов, и пр.). Все указанные сервисы обладают возможностью фильтрации, что позволяет получить актуальную информацию по заданным личным параметрам.

Также на портале размещены следующие сервисы: «Поток» – обеспечивает начинающих бизнесменов услугами по созданию и ведению личного сайта, его продвижения и анализа эффективности; «Жизненные ситуации» – содержит ряд кейсов, представляющих решение проблемных ситуаций в юридических, финансовых, кадровых, управленческих и пр. направлениях (напр., условия расчета налогов, нормативные документы с пояснениями и пр.).

Помимо прочего, портал также включает ряд обучающих программ для предпринимателей, разработанных совместно с ведущими вузами страны, ориентированным на обучение предпринимательству, среди них: «Азбука предпринимателя» (создание бизнеса), «Школа предпринимательства» (развитие и продвижение бизнеса); дополнительные модули «Генерация бизнес-идей»; «Финансовая поддержка»; «Консультационная поддержка»; «Имущественная поддержка»; «Инновационно-производственная поддержка»; «Юридические аспекты предпринимательства и система налогообложения»; «Проектное управление»; «Сертификация и лицензирование»; «Участие в государственных закупках»; «Проверки субъектов МСП»; «Бизнес-эксперт: портал Бизнес-навигатора МСП»; «Повышение производительности труда субъектами МСП/бережливое производство»; «Обеспечение и защита прав и законных интересов субъектов МСП при заключении и исполнении договоров аренды недвижимого имущества». Все указанные программы и модули доступны в онлайн-формате на портале.

Размещение резюме в профессионально ориентированной социальной сети деловых контактов *Skillsnet.ru* (проект для поиска работы, сотрудников и общения в профессиональной среде), являющейся частью крупнейшей базы вакансий «Работа в России» позволяет получить доступ к функциям: «Подтверждение профессионального уровня» – перечень компетенций, которыми практически владеет соискатель (при наличии подтверждающих материалов) позволит платформе сгенерировать предложения от работодателей или подобрать необходимую стажировку; «Тематические группы» – позволяет транслировать личный профессиональный опыт, обмениваться им, получать актуальную информацию и предложения в интересующей области, комментировать их; «Стажировки» – получение информации о перечне актуальных стажировок в интересующей профессиональной области, возможность закрепления профнавыков, необходимых для последующего трудоустройства, карьерного роста. Платформа также содержит дополнительную информацию по реализации проекта «Абилимпикс», ориентированного на создание и функционирование системы конкурсов профессионального мастерства для людей с инвалидностью и ОВЗ для профориентации, профобразования, социокультурной инклюзии в обществе. Присоединиться к этой группе и отслеживать интересующую и полезную информацию могут не только люди с инвалидностью, но и волонтеры, работодатели и прочие заинтересованные лица.

Расширение спектра электронных платформ и сервисов как цифровых инструментов для удаленного поиска работы обусловлено удобством их использования, а также их технологическим совершенствованием и возможностью подбирать предварительные вакансии в условиях географической рассредоточенности. Такие цифровые инструменты особенно актуальны для людей с инвалидностью в силу маломобильности и других ограничений по здоровью, а также с учетом современных модернизаций в части указания в вакансиях возможностей и ресурсов организации для создания особых условий труда для данной категории работников.

### **2.3. Альтернативные формы трудоустройства и занятости людей с инвалидностью**

В складывающихся условиях обучающиеся и выпускники профессиональных образовательных организаций из числа людей с инвалидностью, становятся особо уязвимыми, т. к. им сложнее трудоустроиться на открытом рынке труда, во-первых, в связи с сокращением вакансий, во-вторых в связи с распространением режима дистанционной удаленной работы, а в-

третьих с увеличением риска заразиться вирусной инфекцией, и получить более тяжелые последствия вследствие ослабленного здоровья.

Альтернативные формы трудоустройства, такие как самозанятость, фриланс, удаленная работа, работа на дому, дают возможность компенсировать проблемы трудоустройства на открытом рынке труда.

Работа на дому может быть нескольких видов – работа по трудовому договору и работа по договору гражданско-правового характера. В первом случае, труд сотрудника регулируется нормами трудового законодательства. Во втором случае, между сторонами заключается договор ГПХ (договор возмездного оказания услуг), права и обязанности по которому регулируются нормами гражданского законодательства. В данном случае исполнитель, заключающий такой договор не может рассчитывать на трудовые гарантии (оплату больничных, отпуск и т. д.). *Самозанятость* – это форма получения вознаграждения за свой труд непосредственно от заказчиков, в отличие от наёмной работы. *Фриланс* – это способ заработка, который позволяет сотрудничать с разными работодателями (даже одновременно) без постоянного трудоустройства в какой-либо организации. *Фрилансер* – это свободный работник, который берется за тот заказ, который считает выгодным, и сам организует себе рабочее время и пространство. Фрилансер также берет на себя всю ответственность как за качество выполненной работы, так и за собственный юридический статус.

О налогах: в случае если исполнитель – физическое лицо, то он должен уплатить налог – НДФЛ, при доходе до 5 млн уплачивается налог в размере 13 % от суммы дохода, в договоре можно предусмотреть, что налог будет платить заказчик и перечислять сумму вознаграждения за вычетом НДФЛ. В случае, если исполнитель является «самозанятым» (плательщик НПД), то в отношении него действует специальный налоговый режим, и он с дохода, полученного по договору, должен уплатить налог, предусмотренный ст. 10 ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»<sup>1</sup>. В отличие от других видов налогов, на оплату НДФЛ у инвалидов нет льгот. Фриланс подразумевает как раз заключение договора возмездного оказания услуг, поскольку подразумевается разовая работа, либо работа на короткий срок, например, для реализации какого-то проекта.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» // Компьютерная справочная правовая система в России «Консультант Плюс». URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_311977/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/).

Ответим на некоторые наиболее часто встречающиеся вопросы:

*Можно ли инвалидам оформлять самозанятость?* Федеральным законом от 27.11.2018 № 422-ФЗ<sup>1</sup> установлены ограничения на лиц, которые не могут оформлять самозанятость. Людей с инвалидностью в этом перечне нет. Таким образом, людям с инвалидностью можно оформлять самозанятость.

*Должен ли инвалид, продающий handmade-изделия, платить налоги?* Все граждане, которые получают регулярный доход, должны платить с него налоги в казну государства. Понятие «регулярности» не раскрывается законодателем, но на практике нередко речь идет о том, что регулярным считается доход, полученный более двух раз. Это значит, что с любых переводов «на карту» (в т. ч. за продажу товаров «handmade»), работы и услуги необходимо платить налог НДФЛ, либо налог в рамках специального налогового режима (указано выше).

*Будут ли инвалиды получать пенсию и индексацию пенсии после оформления самозанятости?* При оформлении самозанятости люди с инвалидностью не теряют пенсию и её индексацию в отличие от трудоустройства по трудовому договору, по договору гражданско-правового характера, и при оформлении индивидуального предпринимательства (ИП). Индексация пенсии будет прекращена только в том случае, если человек начнет самостоятельно уплачивать взносы в пенсионных фонд.

*Можно ли при ведении страницы в социальных сетях использовать контент из интернета?* Следует понимать, что загруженный в «Интернет» контент – это результаты чьей-то интеллектуальной деятельности (творческого труда), а, следовательно, всегда у этого произведения (фотографии, видео, музыки и т.д.) есть автор, которого Российское законодательство защищает в рамках гражданского законодательства – части 4 ГК РФ<sup>2</sup>. Кроме того, ещё в 2019 году Постановлением Пленума Верховного суда были даны разъяснения судам, о применении ст. 1276 ГК РФ<sup>3</sup>, исходя из которых судам следует учитывать, что сеть «Интернет» и другие информационно-

---

<sup>1</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) от 30.11.1994 (ред. от 28.05.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/9027690>.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Там же.

телекоммуникационные сети не относятся к местам, открытым для свободного посещения. Поэтому при взятии контента из «Интернет» необходимо учитывать с какого источника вы его берете и дал ли автор/правообладатель разрешение на использование его контента. Если контент берется с чьей-либо страницы в социальных сетях без согласия автора и правообладателя, где указан автор, либо есть признаки того, что владелец страницы, к примеру, самостоятельно организовывал фотосессию контента для своей страницы, то это является незаконным – ст. 1300 ГК РФ<sup>1</sup>. Одно из лучших правил при использовании контента в сети «Интернет» – не использовать произведение, если достоверно неизвестен автор или правообладатель. Если вы берете контент на бирже или стоке за плату, то вы становитесь правообладателем такого контента и можете его использовать на законных основаниях. Можно также использовать контент размещенный и предоставленный в пользование авторами бесплатно.

*Как при работе в интернете защитить свои права на авторское произведение?* Во-первых, всегда заявлять о своем авторстве. То есть под фотографией или видео, музыкой, статьей публиковать своё имя – имя автора произведения – ст. 1265 ГК РФ<sup>2</sup>. Это облегчит пользователю поиск автора произведения, поскольку иногда возникают ситуации, когда пользователь бы и рад воспользоваться контентом легально, но не может найти контакты автора. Во-вторых, ставить знак копирайта на самом изображении, подпись на изображении – ст. 1271 ГК РФ<sup>3</sup>. Зачастую пользователи не умеют убирать в программах подписи на фото и отказываются от нелегального использования такого изображения. В-третьих, использовать технические способы защиты, которые усложняют процесс скачивания какого-либо материала, закон дает право это делать в рамках ст. 1299 ГК РФ<sup>4</sup>. В-четвертых, сохранять черновики, исходные версии работ, чтобы всегда была возможность доказать своё авторство и при виде нарушения вашего авторского права на произведение обращаться к пользователю с досудебным требованием прекратить незаконное использование, а также с иском возместить имущественный и моральный вред.

---

<sup>1</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) от 30.11.1994 (ред. от 28.05.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/...>

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> Там же.

*Где человеку с инвалидностью найти работу на дому, какая это может быть работа?* На обычных досках объявлений периодически появляются предложения с удаленной работой. В интернете постоянно ищут наемных работников под разные проекты. Не важно, в каких именно возможностях ты ограничен, всё равно удастся подыскать подходящий вариант. Например, записать видеотзыв о товаре, помочь найти посты для группы ВК или написать небольшой текст. Вакансии и отдельные заказы добавляются на биржи фриланса (описаны в 2.2), а также Weblancer, FL, Freelancehunt, Work-Zilla, Freelancejob. Через представленные выше сервисы вы найдете массу предложений по удаленной работе. В этой нише много разных профессий, ещё больше индивидуальных заказов. Если вы планируете надолго задержаться в данной сфере, рекомендуем выбрать одну из следующих специальностей: «Консультант/оператор», «Копирайтер/рерайтер/переводчик», «Дизайнер, художник», «Администратор в социальных сетях», «Контент менеджер», «Вебмастер/программист», «Транскрибатор», «Маркетолог/рекламист», «Оптимизация и продвижение» и пр. В случае, если нужно что-то простое (возможно без опыта работы), то подойдет удаленная работа для инвалидов на дому с простыми заданиями, например, оплата подписок, отзывов и комментариев в социальных сетях и на следующих ресурсах: кликовые сервисы «Wmmail», «Socpublic», «Toloka», «VkTarget», «Forumok», «CashBox», «Qcomment Advego», «Lamator, Prospero». Также возможно заполнять электронные карточки товаров и услуг для ведущих онлайн-маркетплейсов: «Wildberries», «Ozon», «Яндекс.Маркет», «СберМегаМаркет», «Aliexpress», «Amazon», «СДЕК.Маркет», «Lamoda», «Joom»; или крупных фирм и предприятий, имеющих в том числе услуги продаж в онлайн-формате: «Леруа Мерлен», «Эльдорадо», «М.Видео», «Ситилинк», «Читай-город», «Сима-ленд» и пр.

Также следует отметить, что на сегодня разработаны, апробированы и успешно реализуются различные обучающие курсы (преимущественно бесплатные, доступные в формате онлайн), ориентированные на знакомство соискателей с инвалидностью с альтернативными формами трудоустройства (удаленная работа, фриланс, самозанятость). В частности, курс «Альтернативное инклюзивное трудоустройство», разработанный коллективом специалистов в области содействия трудоустройству и занятости, продвижения бизнеса и налогообложения, а также сотрудниками Института социальных технологий ФГБОУ ВО «Новосибирский государствен-

ный технический университет»<sup>1</sup>. Освоение данного курса людьми с инвалидностью позволит приобрести компетенции, необходимые для поиска удаленной работы и ее успешной реализации.

Также различные организации и предприятия организуют собственные обучающие курсы и стажировки (преимущественно бесплатные, доступные в формате онлайн), которые знакомят потенциальных соискателей с инвалидностью с условиями труда, трудовыми функциями и возможностями работы; сервисами и услугами организаций, возможностями их получения. Например, ПАО Сбербанк имеет собственную цифровую платформу «СберУниверситет» (АНО «Корпоративный университет Сбербанка») – первый в корпоративном секторе России использует в рамках своих образовательных программ формат «Лидеры учат лидеров» – проект, в котором преподавательский ресурс формируется из числа руководителей, и на регулярной основе проходят программы развития профессиональных и универсальных компетенций, необходимых как соискателям, так и работникам для реализации успешной работы в разных структурах банка, в т. ч. с инвалидностью и ОВЗ (напр., обучающий курс «Доступность цифрового контента для клиентов с инвалидностью»<sup>2</sup> и пр.).

Таким образом, отметим, что людям с инвалидностью при разных нарушениях здоровья в современных условиях абсолютно реально подобрать подходящие способы заработка в интернете. И не обязательно выходить из дома, чтобы вести активную деловую жизнь или просто работать.

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В рамках современной отечественной государственной политики одним из приоритетных направлений выступает реализация инклюзивного подхода во всех сферах жизнедеятельности, который основывается на принципах гуманизации, толерантности, обеспечения равного доступа к получению медицинских и образовательных услуг, а также возможностей трудоустройства. Основные тезисы данной концепции закреплены на законодательном уровне, что позволяет защитить права людей с инвалидностью, в том числе – право на труд.

---

<sup>1</sup> Альтернативное инклюзивное трудоустройство. Самозанятость, фриланс, удаленная работа. / Дягтерёва В. В., Жданова И. В., Можейкина Л. В. и др. // Лекториум. Раздел «Каталог курсов». URL: <https://www.lektorium.tv/inclusive-employment>.

<sup>2</sup> Доступность цифрового контента для клиентов с инвалидностью // АНО «Корпоративный университет Сбербанка». Платформа «СберУниверситет». ПАО Сбербанк. URL: <https://sberuniversity.ru/learning/courses...>



Однако людям с инвалидностью при наличии ограничений отдельных функций организма, сложно найти работу даже при том условии, что законодательство регулирует обязательность приема на работу всех без исключения работодателей посредством квот. Это связано с необходимостью создавать специальные условия труда, организовать адаптированные рабочие места, что обуславливает значительные ресурсные и финансовые затраты. Чтобы избежать подобных трудностей, работодатели предпочитают нанимать сотрудников без инвалидности, а наличие особых квот в данном случае носит довольно формальный характер. При этом такие работодатели упускают ряд преимуществ, например, для организаций, в которых трудятся люди с инвалидностью, предусмотрены льготы по налогам и страховым взносам, а также услуги субсидирования. Не говоря уже о том, какое значение реализация себя в трудовой деятельности играет для людей с инвалидностью – она решает вопросы финансовой и социальной независимости, самодостаточности, позволяет самореализоваться, стать конкурентоспособным, и пр.

Проблема трудоустройства молодых специалистов с инвалидностью в современных условиях приобретает особую актуальность, поскольку современные реалии заставляют пересматривать инструменты, механизмы и ресурсы трудоустройства таких выпускников. Цифровая, электронная среда не способна массово обеспечить рынок занятости для многих молодых профессионалов, особенно с инвалидностью. Вот почему вопросы альтернативных вариантов, стратегий трудоустройства, их продвижения и тиражирования видится нами особенно востребованными у молодежи с инвалидностью.

Методические рекомендации по трудоустройству предназначены для людей с инвалидностью. Основной целью выступает информационное просвещение данной категории населения относительно реализации права на труд, повышение эффективности процесса поиска работы и подбора вакансий, трудоустройства и осуществления трудовой деятельности в доступных и комфортных условиях.

### ***ЛИТЕРАТУРА***

1. Конвенция о правах инвалидов (резолюция 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН от 13.12.2006, ратифицированная Российской Федерацией 24.09.2008). Федеральный закон от 03.05.2012 № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/...>

2. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (ред. от 04.10.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/9004937>.
3. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 29.11.2021) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document...>
4. Государственная программа Российской Федерации «Доступная среда», утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 29.03.2019 № 363 (ред. от 10.11.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/...>
5. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 21.11.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/902389617>.
6. Федеральные государственные образовательные стандарты. Национальная ассоциация развития образования и науки. URL: <https://fgos.ru/>.
7. Методические рекомендации по реализации образовательных программ среднего профессионального образования и профессионального обучения лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, утв. Письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 10 апреля 2020 года № 05-398 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/565028639>.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/901807664>.
9. Федеральный закон от 29.12.2017 № 476-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 01.03.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/9005389>.
10. Федеральный информационный фонд стандартов. Каталоги стандартов, общероссийские классификаторы, терминологические словари // Федеральный информационный фонд стандартов. ФГБУ «Институт стандартизации». URL: <https://www.gostinfo.ru/catalog/gostlist/>.
11. Санитарные правила СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru...>
12. Материалы заседания Совета по делам инвалидов при Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации (Совет Федерации, 29.11.2021) // Официальный сайт Совета Федерации Федерального Собрания РФ. URL: <http://council.gov.ru/media/files/Halrso8GuLKuQdh0jMIZ07oVcZpYRobR.pdf>.

13. Сборник по трудоустройству инвалидов, сформированный на основе успешно реализованных региональных практик и мероприятий, в том числе осуществляемых социально ориентированными некоммерческими организациями / М. А. Дымочка, О. С. Андреева. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации; ФГБУ «Федеральное бюро медико-социальной экспертизы» Минтруда России. М., 2018. URL: <https://mintrud.gov.ru/uploads/magic/ru... pdf>.
14. Ответы на часто задаваемые вопросы при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья: Справочник // ФМЦ по инклюзивному образованию; ФГБОУ ДПО ИРПО. М., 2021. Консультант Плюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc...](https://www.consultant.ru/document/cons_doc...)
15. Стандарт деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по оказанию государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2022 № 266н // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/350340926>.
16. Сборник ответов на наиболее распространенные вопросы по итогам работы «горячей линии» Федеральной сети РУМЦ: Метод. пособ. / Отв. ред. О. А. Денисова, Л. А. Гутерман, В. В. Дегтярева и др. М., 2021. 119 с.
17. Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» // Компьютерная справочная правовая система в России «Консультант Плюс». URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_311977/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/).
18. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) от 30.11.1994 (ред. от 28.05.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/9027690>.
19. Альтернативное инклюзивное трудоустройство. Самозанятость, фриланс, удаленная работа / Дягтерёва В. В., Жданова И. В., Можейкина Л. В. и др. // Лекториум. Раздел «Каталог курсов». URL: <https://www.lektorium.tv/inclusive-employment>.
20. Доступность цифрового контента для клиентов с инвалидностью // АНО «Корпоративный университет Сбербанка». Платформа «СберУниверситет». ПАО Сбербанк. URL: [https://sberuniversity.ru/learning/courses/...](https://sberuniversity.ru/learning/courses/)

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

### *Авторы-составители:*

**Борозинец Н. М.**, директор РУМЦ по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», г. Ставрополь, кандидат психологических наук, доцент;

**Сальникова О. Д.**, директор Центра коллективного пользования РУМЦ по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», г. Ставрополь, кандидат педагогических наук, доцент

Методические рекомендации по трудоустройству лиц с инвалидностью предназначены для категории управленческого персонала, представителей работодателей, сотрудников кадрового администрирования с целью повышения эффективности организации и реализации трудоустройства данной категории населения.

В материалах представлена зависимость особых потребностей и возможностей работников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалидностью и условий, необходимых для реализации ими трудовой деятельности. Также описаны основные права и обязанности работодателей и сотрудников с инвалидностью с позиции трудового кодекса и других нормативно-правовых документов. Очерчены основные проблемы и трудности, с которыми встречаются работодатели при приеме на работу, организации рабочего пространства и создании особых условий для сотрудников с инвалидностью. Также в рекомендациях дана пошаговая инструкция в отношении организации условий труда для работников с инвалидностью, указаны основные направления и особенности, которые необходимо учитывать при организации рабочего места для данной категории сотрудников. В дополнение приведен перечень ответов на актуальные вопросы работодателей по вопросам трудоустройства лиц с инвалидностью.

Материал разработан на основе Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022), ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 29.11.2021), методических рекомендаций для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 01.02.2018 года № 46), справочника «Ответы на часто задаваемые вопросы при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» (ФМЦ по инклюзивному образованию, ФГБОУ ДПО ИРПО, Москва, 2021), а также методического пособия «Сборник ответов на наиболее распространенные вопросы по итогам работы «горячей линии» Федеральной сети РУМЦ» (Москва, 2021).

### *Используемые сокращения:*

ФЗ – федеральный закон;

ОВЗ – ограниченные возможности здоровья;

ИПРА – индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида;  
СП – санитарные правила;  
ГОСТ – государственный общесоюзный стандарт (устар.), межгосударственный стандарт, национальный стандарт;  
НОДА (нарушения ОДА) – нарушения опорно-двигательного аппарата;  
ПДУ – предельно допустимый уровень (применительно к негативным факторам условий труда);  
ПО – программное обеспечение;  
ПК – персональный компьютер;  
ПДК – предельно допустимая концентрация (применительно к негативным факторам условий труда);  
МСЭ – медико-социальная экспертиза.

## **РАЗДЕЛ 1. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ, ПОЛУЧИВШИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

### **1.1. Нормативно-правовые основы трудоустройства лиц с инвалидностью**

Одним из основных документов, регламентирующих права и обязанности как со стороны работодателя, так и сотрудника, в т. ч. с ОВЗ и инвалидностью, является Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ)<sup>1</sup>. ТК РФ регулирует трудовые отношения в направлениях трудоустройства (приема на работу), охраны труда, нормирования труда и его оплаты, определяет порядок и возможности решения трудовых споров, обязательств в рамках социального партнерства, а также условий профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров. Наряду с ТК РФ, еще одним наиболее значимым документом в контексте трудоустройства и трудовой деятельности лиц с инвалидностью выступает Федеральный Закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»<sup>2</sup>.

Согласно ст. 20 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» для лиц с инвалидностью должны быть предоставлены гарантии трудовой занятости (обеспечение и контроль осуществляется органами федеральной и местной государственной власти), в т. ч. посредством реализа-

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/901807664>.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 29.11.2021) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/9014513>.

ции ряда условий: квотирование и резервирование рабочих мест для инвалидов в организациях (вне зависимости от организационно-правовых форм и форм собственности), создание надлежащих условий трудовой деятельности (в соответствии с ИПРА) создание дополнительных рабочих мест для данной категории работников, организация профобучения и/или профпереподготовки и пр.

Согласно ст. 22 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» организация берет на себя обязанности по созданию необходимых условий труда, в частности, формированию специальных рабочих мест для сотрудников с инвалидностью. Рабочее место должно быть расположено и оборудовано в соответствии с индивидуальными особенностями и возможностями сотрудника, имеющего инвалидность. В данном случае необходимо учитывать особенности сенсомоторных и пр. проявлений согласно нозологической группе инвалидности: техническое, организационное, дополнительное оснащение, а также наличие технических приспособлений должно быть укомплектовано в соответствии с основными требованиями ИПРА и опираться на «Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»<sup>1</sup>.

Рабочее место должно быть оснащено всеми необходимыми единицами мебели, основным и вспомогательным оборудованием и оргтехникой (при необходимости – адаптированными), специализированными комплексами (технические средства реабилитации, ассистивные технологии и пр.), соответствующими комплектующими.

Согласно ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в установленном порядке организации обязуются создавать специальные условия для реализации трудовой деятельности инвалидами в соответствии со степенью выраженности ограничений трудоспособности и рекомендациями на их основе, представленными в ИПРА. При наличии у сотрудника 3 степени выраженности ограничений трудоспособности, то согласно п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, то трудовой договор подлежит завершению, однако если все же у сотрудника остаются сохранными способности к исполнению элементарного труда (даже при значительной помощи сторонних лиц), то, в

---

<sup>1</sup> Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/499061694>.

данном случае, работодатель должен руководствоваться рекомендациями ИПРА. При наличии у сотрудника 1 или 2 степени выраженности ограничений трудоспособности работодатель, учитывая требования ИПРА, должен обеспечить возможность для продолжения его трудовой деятельности, организовав специальные условия труда, например, адаптацию рабочего (служебного) помещения, оснащение рабочего места согласно потребностям инвалида, предоставление рабочей информации в доступном формате, гибкого графика и щадящего режима работы, услуг ассистента и пр.

В частности, в пункте 18 ИПРА представлен комплекс реабилитационных мер – описаны мероприятия по профреабилитации, профабилитации, изложена информация о порядке содействия и собственно трудоустройству, зафиксированы конкретные условия труда, в которых нуждается данный сотрудник, включающие требования к адаптации и оснащению рабочего места (рабочей зоны) и помещения, где реализуется трудовая деятельность инвалида в соответствии его потребностями и ограничениями по здоровью, а также принципами здоровьесбережения.

Следует учитывать, что предоставление сведений работодателю сотрудником о наличии у него инвалидности и документов, подтверждающих степень трудоспособности (как при устройстве на работу, так и в случае, если инвалидность была установлена в период трудовой деятельности) – не предусмотрена нормативно. В отсутствие предъявления установленных документов работником работодатель не обязан формировать особые условия труда, а в случае, если сотрудник предъявил их не сразу (при трудоустройстве, при установлении инвалидности), а, уже являясь трудоустроенным, необходимо документально зафиксировать эту дату, как основную для организации специальных условий труда. Также сотрудник с инвалидностью имеет право полностью или частично отказаться от реализации ИПРА (ч. 5 ст. 11 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»), и работодатель в данном случае, не несет ответственность за ее выполнение (ч. 7 ст. 11 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). В подобной ситуации также необходимо документально зафиксировать отказ сотрудника с инвалидностью от реализации ИПРА.

Также законодательной основой при трудоустройстве инвалидов является ФЗ «О занятости населения в РФ» в редакции ФЗ «О внесении изменений в Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 29.12.2017 № 476-ФЗ<sup>1</sup>, где

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 29.12.2017 № 476-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 01.03.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/9005389>.

описаны условия организации сопровождения процесса трудоустройства и других мер по содействию занятости инвалидов. При организации условий труда для лиц с инвалидностью также следует руководствоваться Межгосударственным стандартом ГОСТ 12.0.230-2007<sup>1</sup>, руководством по применению Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230.1-2015<sup>2</sup>, Национальным стандартом РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009<sup>3</sup>, а также санитарными правилами СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»<sup>4</sup>. Для понимания общей картины ограничений трудоспособности и сохранных возможностей сотрудников с инвалидностью, а также получения полного представления о вариативности стойких расстройств функций организма человека, параметрах их оценки и соотнесения с возможностями реализации трудовой деятельности работодатель может руководствоваться Приказом и Приложениями к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.08.2019 г. № 585н<sup>5</sup>, где представлены классификации основных видов стойких расстройств функций организма человека, обусловленных заболеваниями, последствиями травм или дефектами, и степени их выраженности.

Указанные документы позволяют:

- учесть санитарно-эпидемиологические и санитарно-гигиенические требования к условиям и режимам труда инвалидов (освещение, вентиляция, температурный режим и пр.);
- условия труда для трудоустройства инвалидов (работа с незначительной или умеренной физической нагрузкой, работа преимущественно в

---

<sup>1</sup> Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда. ГОСТ 12.0.230-2007 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200052851>.

<sup>2</sup> Руководство по применению Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230.1-2015 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200136073>.

<sup>3</sup> Национальный стандарт РФ. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию. ГОСТ Р 12.0.007-2009 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200071037>.

<sup>4</sup> Санитарные правила СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/573230583?marker=6540IN>.

<sup>5</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.08.2019 № 585н (ред. от 06.10.2021) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/561183607>.



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);

– проектирование и оснащение специальных рабочих мест для инвалидов (оргтехоснастка рабочих мест для инвалидов (рабочие столы, верстаки, стеллажи, шкафы) должны соответствовать антропометрическим данным исполнителя; расстановка специализированного оборудования и специальной мебели на рабочих местах инвалидов должна обеспечивать доступность, безопасность и комфортность труда).

В вопросах организации трудоустройства и создании специальных условий труда работодателю также могут быть полезны: «Методические рекомендации по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»<sup>1</sup>, «Справочник ответов на часто задаваемые вопросы при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья»<sup>2</sup>, «Методические рекомендации для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций»<sup>3</sup>, Методическое пособие «Сборник ответов на наиболее распространенные вопросы по итогам работы «горячей линии» Федеральной сети РУМЦ»<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Методические рекомендации по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утв. Приказом Минтруда России от 04.08.2014 № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/420212941>.

<sup>2</sup> Ответы на часто задаваемые вопросы при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья: Справочник // ФМЦ по инклюзивному образованию; ФГБОУ ДПО ИРПО. М., 2021. Консультант Плюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_422479/0f633181f4ae923724efc1eb0ad84b69c1753473/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_422479/0f633181f4ae923724efc1eb0ad84b69c1753473/).

<sup>3</sup> Методические рекомендации для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 01.02.2018 № 46 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/556523196>.

<sup>4</sup> Сборник ответов на наиболее распространенные вопросы по итогам работы «горячей линии» Федеральной сети РУМЦ: Метод. пособ. / Отв. ред. О. А. Денисова, Л. А. Гутерман, В. В. Дегтярева и др. М., 2021. 119 с.

Совокупность представленной нормативно-правовой документации позволяет познакомиться с механизмом трудоустройства, а также обоснованно и комплексно подойти к вопросам организации и реализации рабочих мест для инвалидов со стороны работодателя.

## **1.2. Проблемы трудоустройства лиц с инвалидностью с позиции работодателя**

С целью выявления проблем работодателей при трудоустройстве лиц с инвалидностью проведен мониторинг удовлетворенности качеством образования принятых на работу лиц с инвалидностью и ОВЗ, получивших профессиональное образование. В опросе приняли участие представители 31 организации/предприятия.

В современных условиях наибольшее количество лиц с инвалидностью, получивших профессиональное образование, трудоустраиваются в государственных и МУНИЦИПАЛЬНЫХ организациях, учреждениях и на предприятиях (40,74 %). Так же активно данный контингент работников трудится у индивидуальных предпринимателей (18,52 %), в обществах с ограниченной ответственностью (25,93 %) и некоммерческих организациях (11,01 %) и др. (3,8 %).

Наибольшее количество лиц с инвалидностью находят работу в системе образования (37 %), а также в социальной сфере, на обрабатывающих и ремонтных производствах, в строительстве, торговле, сельском или лесном хозяйстве, рыболовстве и рыбоводстве, здравоохранении, в области информации и связи, культуры, спорта, организации досуга и развлечений.

Большое количество работодателей трудоустраивают лиц с инвалидностью, даже не имея квотированных рабочих мест, т. к. это либо малые предприятия, либо микропредприятия (62,96 %).

Анализ производственной базы показывает, что оборудованные рабочие места созданы далеко не во всех организациях/предприятиях. Если рабочие места есть, то в преобладающем большинстве они созданы для работников с нарушениями опорно-двигательного аппарата и других ограничений (соматические заболевания), также есть рабочие места для работников с нарушениями зрения. Рабочие места для людей с нарушением слуха, как правило, не созданы.

Особое внимание было уделено выявлению восприятия и оценки руководителями организаций/предприятий, принимающих на работу лиц с инвалидностью, уровня их подготовленности к самостоятельной трудовой деятельности.

Следует отметить, что руководители предприятий/организаций достаточно высоко оценивают ведущие профессиональные качества работников с инвалидностью. Более 60 % руководителей организаций/предприятий поставили отличные оценки по таким компонентам подготовки работников:

- коммуникативные навыки;
- профессиональные знания в предметной области;
- цифровые компетенции и навыки работы с компьютером;
- практические профессиональные навыки.

По мнению работодателей, наиболее важными компетенциями для трудоустройства и успешной работы лиц с инвалидностью являются:

- профессиональные знания и навыки;
- знание нормативной базы в соответствующих сферах;
- практические аспекты маркетинга;
- критичность мышления и работа с информацией;
- больше практики и обмен знаниями с иностранными коллегами;
- желание работать;
- желание самосовершенствоваться;
- креативность;
- инициативность и мотивация.

В качестве главных препятствий для расширения трудоустройства лиц с инвалидностью работодатели называют:

- отсутствие подходящих вакансий и низкая заработная плата (60 %);
- отсутствие рабочих мест, адаптированных под нужды работников с инвалидностью (54 %);
- недостаточную поддержку государства для организаций/предприятий, трудоустраивающих лиц с инвалидностью (54 %);
- слишком большой груз социальных гарантий от организации/предприятия для работников с инвалидностью, отсутствие у работников с инвалидностью опыта взаимодействия, практики в сфере трудовой деятельности (20 %).

В меньшей степени работодатели указывают на сниженную трудовую мотивацию у сотрудников с инвалидностью (29 %), недостаточную производственную эффективность работников с инвалидностью (12 %).

Важно подчеркнуть, что работодатели считают, что работники с инвалидностью являются достаточно конкурентоспособными.

В качестве предложений по развитию взаимодействия с образовательными организациями, осуществляющими профессиональную подготовку лиц с инвалидностью работодатели видят:

- системное прохождение обучающимися производственных практик и стажировок преимущественно в тех организациях, где они предполагают свою будущую профессиональную деятельность (61 %);
- необходимость участия работодателей в учебной и воспитательной деятельности образовательной организации (проведение открытых мастер-классов, тематических лекций, практических занятий и др.) (44 %);
- участие представителей работодателей в деятельности государственных экзаменационных комиссий (26 %);
- участие работодателей в профориентационных мероприятиях образовательной организации (2 %).

К сожалению, очень немного работодателей готовы заключить договор целевого обучения (17 %).

Практически все руководители организаций/предприятий выразили готовность продолжать сотрудничество с образовательными организациями по вопросам трудоустройства выпускников с инвалидностью (83 %), как на системной основе, так и включаться в эту работу по мере необходимости.

Проведенное исследование подтвердило наличие тенденций к трудоустройству лиц с инвалидностью, получивших профессиональное образование, расширение спектра организаций/предприятий, готовых принять на работу лиц с инвалидностью.

Спектр выявленных проблем касается не столько самих лиц с инвалидностью, сколько необоснованно трудоемких требований к работодателям со стороны государства.

## **РАЗДЕЛ 2. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ, ПОЛУЧИВШИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

### **2.1. Алгоритм организации условий труда для работников с инвалидностью**

Рассматривая вопрос трудоустройства и организации специальных условий для сотрудников с инвалидностью с позиции обязательства работодателя, следует подробно раскрыть следующие составляющие, выступающие основой в случае трудоустройства инвалида:

- учет нормативно-правовой документации, регламентирующей основные права, обязанности и описывающей требования к условиям труда;
- учет рекомендаций, представленных в санитарных правилах и государственных образовательных стандартах;
- учет квотирования и имеющихся ресурсов организации.

Однако при трудоустройстве работодателю следует учитывать право соискателя на отказ от предъявления документов, подтверждающих наличие инвалидности, даже при видимых ее проявлениях. В этом случае следует документально зафиксировать этот факт, и предоставление специальных условий в данной ситуации не требуется, трудовой договор заключается в соответствии с ТК РФ<sup>1</sup>. Если же соискатель предъявляет документы установленного образца (справка, подтверждающая установление инвалидности; ИПРА), то прием соискателей с инвалидностью на квотируемое рабочее место осуществляется с учетом требований ТК РФ, ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»<sup>2</sup>, рекомендаций ИПРА и прочими локальными нормативно-правовыми региональными актами, а также основными документами организации, не противоречащими федеральным.

Указанные документы позволяют установить обязанности и ответственность со стороны работника и руководителя(лей) в рамках управленческой горизонтали и вертикали:

- управление кадрового администрирования – определение графика занятости, режима трудовой деятельности, потребности в специальных условиях труда на основе законодательства РФ, заключение трудового договора, формирование должностных инструкций;
- отдел охраны труда – учет нормативных требований (федеральные и локальные акты, документы организации и пр., анализ рекомендаций ИПРА, запроса работника);
- руководитель структурного подразделения – обеспечение и контроль реализации специальных условий, соблюдение прав и обязанностей;
- техник – техническое сопровождение в вопросах эксплуатации специального оборудования и программного обеспечения.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/901807664>.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 29.11.2021) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/9014513>.

Прием на работу сотрудника с инвалидностью осуществляет управление кадрового администрирования совместно с отделом охраны труда на основании вышеуказанных документов. При этом особое внимание следует обратить на формирование рабочей нагрузки и графика. Необходимо учитывать, рабочее время в неделю не должно превышать 35 часов, а нагрузка должна быть рассредоточена и коррелировать с индивидуальными особенностями и возможностями сотрудника с инвалидностью, а также быть ориентирована на принципы здоровьесбережения.

Следующим значимым направлением выступает создание специальных условий труда. Организация специальных условий труда (при наличии рекомендаций ИПРА) осуществляется на основе основных федеральных документов, Санитарных правил<sup>1</sup>, где прописаны гигиенические требования к условиям труда инвалидов, в т. ч. требования к организации труда, к условиям и режимам труда, и пр.; Межгосударственного стандарта (ГОСТ 12.0.230-2007)<sup>2</sup>, руководства по его применению (ГОСТ 12.0.230.1-2015)<sup>3</sup>, Национального стандарта РФ (ГОСТ Р 12.0.007-2009)<sup>4</sup>, где представлены основные требования к реализации мер по организации безопасности труда, управления охраной труда и пр., а также индивидуального запроса работника (например, потребность в конкретной модели/модификации различного оборудования, наиболее подходящего конкретному пользователю) – условия беспрепятственного перемещения, специально оборудованные рабочие места, техническое сопровождение и пр.).

Условия труда, которые могут быть рекомендованы в ИПРА, характеризуются следующим образом:

К 1 классу таких условий относят оптимальные или комфортные, предполагающие, помимо сохранения и, по возможности, укрепления здоровья

---

<sup>1</sup> Санитарные правила СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/573230583?marker=6540IN>.

<sup>2</sup> Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда. ГОСТ 12.0.230-2007 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200052851>.

<sup>3</sup> Руководство по применению Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230.1-2015 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200136073>.

<sup>4</sup> Национальный стандарт РФ. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию. ГОСТ Р 12.0.007-2009 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200071037>.

сотрудников, развитие и поддержание продуктивной трудовой деятельности сотрудников с акцентом на высокий уровень работоспособности. В рамках данного класса допустимы незначительные нагрузки физического (легкий физический труд) или нервно-психического характера, микроклимат помещения (влажность, температура, вентиляция, освещение и пр.) должен соответствовать нормативным требованиям, не допустимо наличие негативных физических (различные излучения, производственные шумы и вибрации, и пр.), химических и биологических факторов (химические вещества и загрязнители, опасные биоматериалы, вирусы, бактерии, и пр.). Ко 2 классу относятся допустимые или благоприятные условия, подразумевающие реализацию трудовой деятельности в среде (на рабочих местах), отвечающей санитарно-эпидемиологическим и гигиеническим требованиям с уровнем воздействия негативных факторов, не превышающим допустимый. В данном случае рабочий график (время, режим) должен быть сформирован таким образом, чтобы все возможные изменения здоровья могли быть нивелированы в процессе регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня. Данный класс предполагает наличие умеренных физических или нервно-психических нагрузок, не превышающих нормативы, физические – на предельно допустимом уровне (ПДУ), химические и биологические факторы имеют предельно допустимую концентрацию (ПДК).

Оба класса (1, 2) условий труда относят к безопасным. Для лиц с инвалидностью рекомендованы 1–2 (в зависимости от тяжести нарушенных функций) классы условий труда.

К 3 классу относят вредные условия труда, включающие наличие вредных производственных факторов, которые превышают установленные нормативные показатели в части предельно допустимого уровня физических факторов и предельно допустимой концентрации биологических и химических факторов. Такие условия оказывают отрицательное влияние на здоровье сотрудников. При этом выделяют 4 степени вредности, где 1 – наиболее легкая, изменения/нарушения здоровья имеют обратимый характер, а 4 характеризуется выраженностью профзаболеваний, наличием хронических патологий, возможной временной утратой трудоспособности. К 4 классу относятся опасные или экстремальные условия, когда повышенный уровень негативных факторов, воздействующих на сотрудника в течение рабочего дня, представляет угрозу для жизни, а также возможность развития тяжелых форм острых профессиональных заболеваний.

В отдельных случаях следует рассмотреть возможность реализации трудовой деятельности сотрудником с инвалидностью в удаленном формате (при условии, что такой формат возможен без вреда для производства, самого сотрудника и организации в целом). При взаимном согласовании работодателя и сотрудника такой формат занятости регулируется посредством уставных и нормативных локальных документов организации, не противоречащих основным федеральным и региональным законодательным актам.

Основные специальные условия труда сотрудников с инвалидностью в очном формате формируются исходя из общих положений санитарно-гигиенических норм и правил, а также на основании особенностей и возможностей лиц с инвалидностью той или иной нозологической группы. В первую очередь необходимо позаботиться об условиях архитектурной доступности (кнопка вызова помощника; для лиц с нарушениями ОДА – пандусы, широкие дверные проемы, лифты и/или лестничные подъемники, специально оборудованные санитарные комнаты и места общего доступа и пр.; для лиц с нарушениями зрения – оснащение зданий и сооружений организации тактильными направляющими, мнемосхемами, и пр.; для лиц с нарушениями слуха – визуализаторы информации), системах навигации (для лиц с нарушениями зрения – система тактильных и звуковых ориентиров; для лиц с нарушениями слуха – световые маяки, табло, информационные киоски) и материально-техническом обеспечении (специализированное оборудование и программное обеспечение, ассистивные технологии, технические средства реабилитации и пр.) организации для категории сотрудников с инвалидностью. Далее необходимо учесть особенности нозологии и возможности сотрудника с инвалидностью при организации непосредственной рабочей зоны (рабочего и/или производственного) пространства. Требования к температурному режиму, вентиляции и освещению – в целом соотносятся с общими требованиями санитарных правил и норм. Однако, например, в случае трудоустройства сотрудника, имеющего нарушения зрения (слабовидящие работники), следует более детально рассмотреть вопросы освещения: помимо общего (естественного и искусственного) обязательно должно присутствовать местное освещение, производимое лампами накаливания, при этом свет должен быть «теплым». При использовании в работе таким сотрудником шкафов, стеллажей и пр. – необходимо оснастить их дополнительными элементами освещения. Искусственное освещение должно иметь стабильный характер и обладать функцией регулировки яркости и

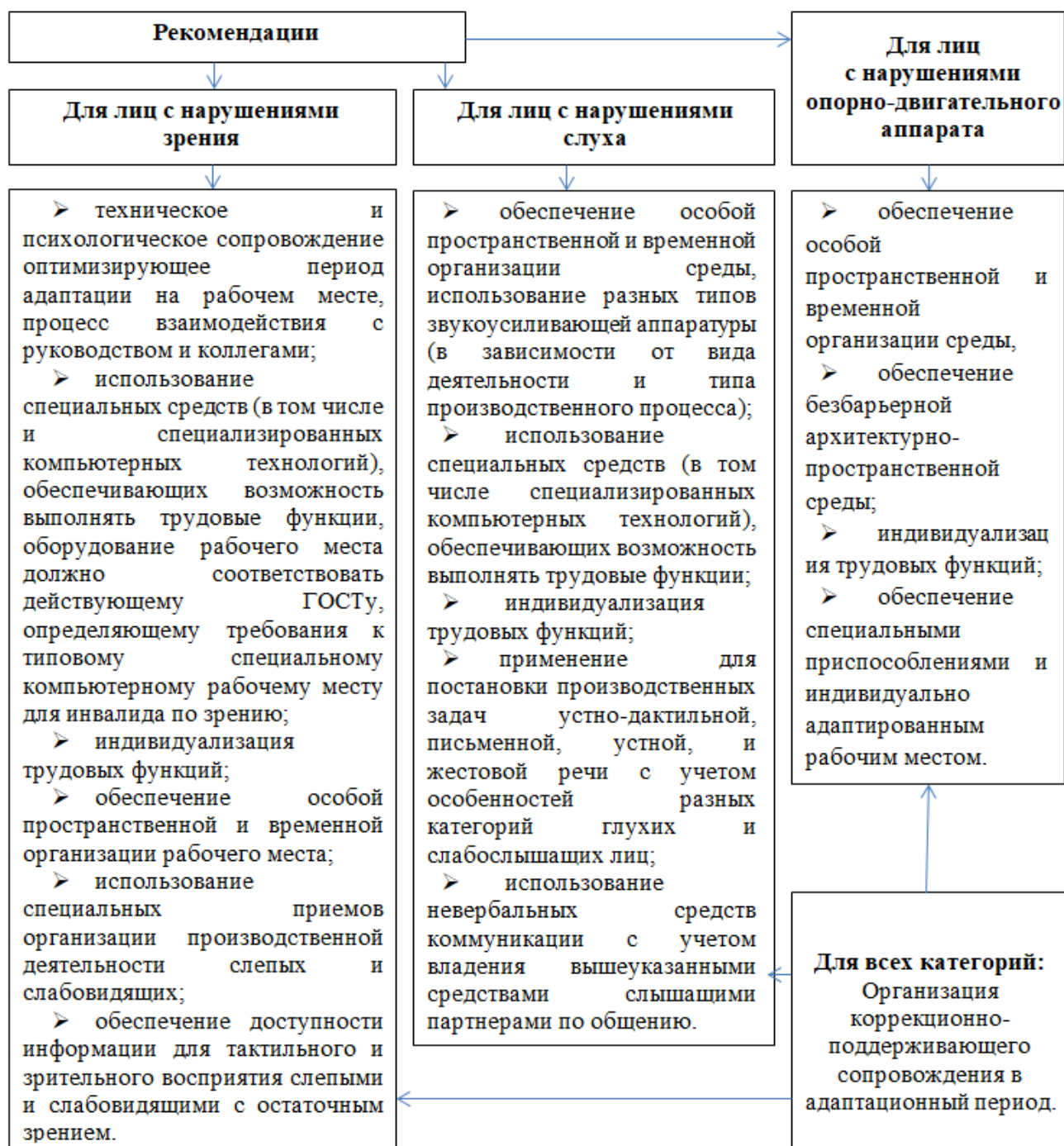


спектра. Так, рекомендации к мебели рабочей зоны сотрудников с нарушениями ОДА включают возможность трансформации, эргономичность, для стульев/кресел – наличие подставок под ноги и опоры для головы, специальных ручек/креплений для посадки-вставания, для столов – наличие достаточной площади, отверстий и крепежей; наличие места для свободного перемещения на инвалидном кресле). Для категории сотрудников с нарушениями слуха не рекомендуется реализовывать трудовую деятельность в условиях интенсивного шума и локальной производственной вибрации и при работе с опасными веществами. Для всех категорий сотрудников с инвалидностью (при необходимости) работодатель может предоставлять услуги ассистента, помощника или наставника (на усмотрение организации).

## **2.2. Организация рабочих мест для работников с инвалидностью по нозологиям**

При организации специальных рабочих мест для сотрудников с инвалидностью следует учитывать ряд общих рекомендаций, позволяющих составить комплексное представление об алгоритме и содержании данного процесса (см. рисунок 1). Специальное рабочее место инвалида должно иметь основное и вспомогательное оборудование, техническую и организационную оснастку, обеспечивающие реализацию эргономических принципов при организации рабочих мест инвалидов и учитывающих индивидуальные возможности и ограничения конкретных лиц.

**Рисунок 1. Общие рекомендации по организации рабочих мест для лиц с инвалидностью различных нозологических групп**



Целесообразно применять специально комплексно разработанные для различных специальностей рабочие места инвалидов, включающие рабочий стол, стул, техническое оборудование и специальное программное обеспечение. Общим техническим оснащением рабочих мест для инвалидов может выступать следующее: компьютеры, оргтехника и комплектующие, а

также специализированное оборудование (согласно нозологической группе)<sup>1</sup>. Например:

– для категории нарушений слуха: звукоусиливающая аппаратура: система свободного звукового поля, индукционная система портативная, индукционная система стационарная, FM-система, индукционная петля, индуктор заушный, слуховой аппарат с режимом «Т», слуховой тренажер, информационно-коммуникационное устройство; программное обеспечение: программа транскрибации (перевод речи в текст), программа для создания субтитров;

– при нарушениях зрения: принтер для печати рельефно-точечным шрифтом Брайля, дисплей Брайля, читающая машина, портативный тифлокомпьютер, нагреватель для печати тактильной графики, видеоувеличители электронные (стационарные и портативные), тифлофлэшплеер, электронная трость, говорящий самоучитель брайлевского шрифта, тифломаркер; программное обеспечение: программа экранного доступа, программа экранного увеличения, программа для печати тактильной графики, программа для создания цифровых говорящих книг в формате DAISY, программа конвертации текста в шрифт Брайля;

– при нарушениях опорно-двигательного аппарата: специальная мебель, айтрекер, компьютерная мышь-очки, роллер компьютерный, джойстик компьютерный, выносная кнопка мыши, клавиатура с укрупненными кнопками и накладками, программируемая клавиатура, головная компьютерная мышь, лестничный гусеничный подъемник, виртуальная клавиатура; программное обеспечение: программы для айтрекинга, программы экранного доступа, программа голосового набора текста и пр.

Рассмотрим подробнее условия организации рабочих мест для сотрудников с инвалидностью в разрезе нозологических групп:

1. Рабочее место для сотрудников с НОДА. Отдельные элементы оборудования и мебель на рабочих местах инвалидов с поражениями опорно-двигательного аппарата должны быть трансформируемыми. Рабочий стол должен, как правило, иметь изменяемую высоту и наклон рабочей поверхности, а также – регулируемую подставку для ног. Рабочий стул для инвалидов этой категории должен быть оснащен устройством для изменения положения сиденья по высоте и наклону, регулируемой подставкой для ног, в

---

<sup>1</sup> Методические рекомендации по организации содействия трудоустройству инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования. Российский государственный социальный университет. URL: <https://rgsu.net/netcat...> pdf.

отдельных случаях – специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, приспособлением для рабочих инструментов, устройством перемещения вдоль рабочей плоскости по направляющей, а также посредством электромеханических автономных устройств.

Наличие специальных программных и технических средств как условий труда лиц с НОДА<sup>1</sup>, например: альтернативные устройства ввода информации: напр., джойстики («Новотон», «Joystick SimplyWorks», «Optima Joystick», и др.), клавиатуры со специальными пластиковыми накладками-разделителями клавиш и укрупненными кнопками ярких контрастных цветов (напр., вариативные модели фирмы «Clevy»); устройства для айтрекинга; программы экранного доступа (напр., программы-видеоувеличители, синтезаторы, озвучивающие манипуляции на ПК и пр. («NVDA», «Jaws for Windows»), ретрансляторы речи в текст («Цезарь-Р» и др.).

2. Рабочее место для сотрудников с нарушениями зрения. Искусственное освещение рабочей зоны и рабочих мест инвалидов с остаточным зрением следует организовывать наиболее тщательно, предусматривая общее и местное. Местное освещение должно осуществляться лампами накаливания. Шкафы или стеллажи, входящие в оборудование рабочего места инвалида с остаточным зрением, должны быть с вмонтированными светильниками с автоматическим включением при открывании дверей шкафа. Местное освещение должно быть стабильным (исключающим мерцание), регулируемым по яркости и спектру в зависимости от заболевания глаз. Уровень освещенности на рабочей плоскости устанавливается в зависимости от характера работы и особенностей инвалидности.

Наличие специальных программных и технических средств как условий труда лиц с нарушениями зрения<sup>2</sup>, например: программы экранного доступа (синтезаторов речи: «Jaws for Windows», «NVDA» и др.), устройства с функциями чтения текста, прослушивания аудиоматериалов (аудиоучебников и пр.) и работы с различными элементами информационно-цифрового пространства, управления ею (напр., «Victor Reader Stream» и др.); для слабовидящих – ПО для экранного увеличения, для слепых – различные варианты дисплея и/или строки Брайля, принтеры Брайля (напр., «ViewPlus Delta»), специальные нагреватели для печати объемных изображений

---

<sup>1</sup> Инфраструктурные листы по оснащению Центра коллективного пользования специальными техническими и программными средствами обучения Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья // Портал информационной и методической поддержки инклюзивного высшего образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. URL: <https://инклюзивноеобразование.рф/>.

<sup>2</sup> Там же.

(напр., «ZYFUSE»). Для увеличения, оцифровки, считывания, озвучивания, и даже хранения информации при работе с печатными материалами для лиц с нарушениями зрения можно использовать портативные («Визор», «SmartView Versa+» и др.) и/или стационарные («EyePal Ace», «Элемент» и пр.) видеоувеличители. Для письма по Брайлю традиционно используют специальные тетради с плотной бумагой, грифели, прибор «Брайлевское шеститочие», трафареты, пленки для рисования и пр.

3. Рабочее место для лиц с нарушениями слуха. Инвалиды с поражением органов слуха могут работать на предприятиях наравне со здоровыми людьми, кроме контакта с опасными веществами. Не допускаются к работам в условиях интенсивного шума и локальной производственной вибрации. Наличие специальных программных и технических средств как условий труда лиц с нарушениями слуха, например: программы-помощники типа «Сурдосервер», «Сурдофон», которые в онлайн режиме транслируют речь на языке жестов и звукоусиливающую аппаратуру; программы-ретрансляторы речи в текст (напр., «RealSpeaker», «Цезарь-Р») и пр.

Ознакомиться с условиями эксплуатации и применения специализированного оборудования и программного обеспечения для лиц с инвалидностью возможно в комплексе методических рекомендациях<sup>1</sup>, разработанных сетью РУМЦ.

Таким образом, отметим, что организация рабочих мест для сотрудников с инвалидностью не только является обязательством со стороны организации и работодателя, но при качественном подходе обеспечивает реализацию принципов здоровьесбережения, повышает эффективность реализуемой деятельности, увеличивает ее производительность и качество.

### **2.3. Ответы на актуальные вопросы работодателей по вопросам трудоустройства лиц с инвалидностью**

Мониторинговые исследования результатов работы горячей линии федеральной сети РУМЦ, проводимые ежегодно, позволили выделить ряд наиболее часто встречающихся вопросов, связанных с проблемами содействия трудоустройству и закрепления на рабочем месте сотрудника с инвалидностью. На основании аналитической работы был сформирован раздел

---

<sup>1</sup> Методические рекомендации по использованию специальных технических и программных средств обучения Центра коллективного пользования Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья // Портал информационной и методической поддержки инклюзивного высшего образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. URL: <https://инклюзивноеобразование.рф/>.

«Трудоустройство и закрепление на рабочем месте выпускников с ОВЗ и инвалидностью» в сборнике ответов на наиболее распространенные вопросы по итогам работы «горячей линии» Федеральной сети РУМЦ<sup>1</sup>.

Ответы на актуальные вопросы работодателей по вопросам содействия трудоустройству и закрепления на рабочем месте сотрудника с инвалидностью:

*1. Обязан ли работодатель предоставлять услуги сопровождения сотруднику с инвалидностью при его трудоустройстве и закреплении на рабочем месте?*

При наличии возможностей организации, с согласия работодателя, сотрудника с инвалидностью, при отсутствии иных противоречий, для сопровождения процесса трудоустройства и закрепления на рабочем месте из числа основных работников могут быть определены компетентные наставники, которые помогут освоить прикладные аспекты реализации трудовых обязанностей, а также смогут сориентировать руководителя в создании персональных трудовых условий, необходимых конкретному сотруднику.

*2. Какие организации могут выступать в качестве партнеров при организации трудоустройства и закрепления на рабочем месте сотрудников с инвалидностью?*

Осуществлять подбор сотрудников (в т. ч. с инвалидностью), помогать в процессе их трудоустройства и закрепления на рабочем месте, осуществлять консалтинг работодателей по указанным вопросам могут государственные органы служб занятости, социально-ориентированные некоммерческие организации, объединения работодателей, предприятия, учреждения и организации в сфере трудоустройства выпускников, общественные организации инвалидов.

*3. Имеет ли право работодатель выступать в качестве наставника в сфере профориентации в рамках мероприятий разных общественных объединений инвалидов с целью привлечения данного контингента к трудоустройству в его организацию?*

Да, если такая деятельность осуществляется на безвозмездной основе или за счет средств работодателя, а также не противоречит свободе выбора

---

<sup>1</sup> Сборник ответов на наиболее распространенные вопросы по итогам работы «горячей линии» Федеральной сети РУМЦ: Метод. пособ. / Отв. ред. О. А. Денисова, Л. А. Гутерман, В. В. Дегтярева и др. М., 2021. 119 с.

потенциальных соискателей и не актуализирует конфликт интересов с другими организациями. Также в качестве организации сопровождения содействия занятости инвалидов работодатели могут привлекаться в качестве наставников в том числе работников соответствующих общероссийских, межрегиональных, региональных и местных общественных объединений инвалидов.

Анализ вопросов работодателей относительно проблем реализации процесса трудоустройства, а также опыта практиков<sup>1</sup> данного направления позволил сформировать ряд ответов, востребованных в современных условиях.

Ответы на актуальные вопросы работодателей по вопросам реализации процесса трудоустройства, создания специальных условий труда и организации рабочих мест для сотрудников с инвалидностью:

*1. Обязан ли соискатель при устройстве на работу предъявлять документы, подтверждающие факт наличия у него инвалидности? Несет ли он какую-либо ответственность за сокрытие таких фактов? Обязан ли работодатель самостоятельно обратиться с запросом в соответствующие структуры, чтобы убедиться в наличии/отсутствии официального статуса инвалида у соискателя?*

Предоставление при трудоустройстве сведений работодателю соискателем о наличии у него инвалидности и документов, подтверждающих степень трудоспособности, не предусмотрена нормативно, соответственно административной или любой другой ответственности, в данном случае, соискатель не несет. В частности, согласно ст. 65 ТК РФ<sup>2</sup>, где указан перечень документов, необходимых соискателю для заключения трудового договора, не прописано обязательное предоставление справок и любых других документов, подтверждающих факт инвалидности. Запрашивать в бюро МСЭ подтверждение факта инвалидности со стороны работодателя не нужно, наличие инвалидности является одной из категорий персональных данных. В свою очередь, работодатель не обязан предоставлять особые условия труда и другие гарантии, предусмотренные для сотрудников с ин-

---

<sup>1</sup> Ответы на часто задаваемые вопросы при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья: Справочник // ФМЦ по инклюзивному образованию; ФГБОУ ДПО ИРПО. М., 2021. Консультант Плюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc...](https://www.consultant.ru/document/cons_doc...)

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/901807664>.

валидностью нормативно, если соискатель не заявил о своем статусе инвалида. Рекомендация: в ситуации, когда работник подлежит психиатрическому освидетельствованию или обязательному медосмотру (согласно ст. 213 ТК РФ<sup>1</sup>), факт инвалидности будет установлен по результатам медосмотра в виде заключения и предоставлен работодателю. Если врачебная комиссия установит невозможность выполнения трудовых обязанностей, трудовой договор заключать не рекомендуется.

*2. Если у сотрудника в процессе трудовой деятельности была установлена инвалидность, обязан ли он проинформировать об этом работодателя?*

Если сотрудник получил статус инвалида уже являясь трудоустроенным, предоставление сведений об этом работодателю остается на усмотрение сотрудника. Если сотрудник оповещает о данном факте, работодателю рекомендуется документально зафиксировать дату получения сведений (и документов, их подтверждающих), как начальную для организации специальных условий труда (может пригодиться в случае комиссий и проверок).

*3. Каков перечень документов, подтверждающих инвалидность. В ситуации, если сотрудник утверждает, что имеет официальный статус инвалида, но в силу разных причин не может предоставить подтверждающие документы, как следует поступить работодателю?*

Официальными документами, подтверждающими факт инвалидности, является справка о наличии инвалидности (с указанием группы инвалидности) и ИПРА, которые выдают по результатам проведения медико-социальной экспертизы. В случае отказа в предъявлении данных документов сотрудником, работодатель не обязан создавать особые условия труда и предоставлять другие гарантии, предусмотренные для сотрудников с инвалидностью нормативно. Если сотрудник утерял/испортил и пр. указанные документы, он может обратиться в бюро МСЭ для получения заверенной копии справки (зачастую получить ее возможно в течение 3 рабочих дней).

*4. Если сотрудник предоставил документы, подтверждающие факт инвалидности, но отказывается от предлагаемых работодателем специальных условий, как следует поступать?*

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 29.11.2021) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/9014513>.



Сотрудник с инвалидностью имеет право полностью или частично отказаться от реализации ИПРА (ч. 5 ст. 11 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»<sup>1</sup>), и работодатель в данном случае, не несет ответственность за ее выполнение (ч. 7 ст. 11 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»<sup>2</sup>). В подобной ситуации необходимо документально зафиксировать отказ сотрудника с инвалидностью от реализации ИПРА (с указанием даты и причины; может пригодиться в случае комиссий и проверок).

*5. В случае, если сотрудник не желает сообщать работодателю сведения о факте инвалидности, но есть неофициальная информация, что у него наблюдается полная утрата способности к трудовой деятельности, какие действия следует предпринять работодателю?*

Сведения о том, что у сотрудника есть противопоказания к трудовой деятельности, достаточные для его увольнения по ст. 83 ТК РФ (п. 5 ч. 1)<sup>3</sup>, должны быть получены законным способом, т. е. из официальных источников (решение суда, заключение комиссии). В этом случае у сотрудника не будет возможности оспорить решение об увольнении в суде.

*6. Имеет ли право работодатель предоставлять для сотрудника с инвалидностью возможность реализации трудовой деятельности в удаленном формате?*

Если трудовые функции в рамках должностных обязанностей данного сотрудника можно реализовывать удаленно, также при взаимном согласии работодателя и сотрудника такой формат занятости является возможным (при условии, отсутствия вреда для производства, здоровья сотрудника и организации в целом) и регулируется посредством уставных и нормативных локальных документов организации, не противоречащих основным федеральным и региональным законодательным актам. В отдельных случаях такая форма занятости наиболее удобна и организациям (возможно избежать дополнительной ресурсозатратности при организации доступной среды и специальных условий, в т. ч. адаптированных рабочих мест) и сотрудникам с инвалидностью (в частности – маломобильным или имеющим серьезные нарушения сенсорных функций и пр.).

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/901807664>.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Там же.

*7. Во всех ли случаях необходимо адаптировать специальные рабочие места для сотрудников с инвалидностью?*

Установить потребность в оборудовании специального рабочего места нужно на основе сведений, которые содержатся в ИПРА, а также в соответствии с характером труда инвалида, его трудовыми функциями, технологическими, психологическими и метеорологическими особенностями выполнения трудовых функций на специальном рабочем месте. Если в ИПРА не указаны требования к оборудованию специального рабочего места, организовывать его не нужно. Если в ИПРА указана необходимость оборудовать специальное рабочее место, руководствуйтесь основными требованиями к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности<sup>1</sup>. При этом специальные рабочие места должны быть оснащены таким образом, чтобы не мешать выполнять трудовые функции другим сотрудникам.

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Трудоустройство лиц с инвалидностью является ведущим инструментом создания общества равных возможностей, а также обнаруживает благоприятные тенденции в развитии социально-экономической сферы нашей страны.

Вместе с тем, следует выделить ряд основных сложностей при реализации процесса трудоустройства сотрудников с инвалидностью со стороны работодателя:

- следует учитывать особенности и возможности таких сотрудников, организовывать соответствующие условия труда;
- адаптировать производственную среду и рабочие места в соответствии с требованиями основных нормативно-правовых документов и рекомендаций ИПРА;
- также на их основе составлять гибкий рабочий график, время и режим работы, соотносить их с ведущими принципами здоровьесбережения

---

<sup>1</sup> Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/499061694>.

(в первую очередь – сохранения остаточного здоровья) сотрудников с инвалидностью.

Все это в совокупности влечет за собой дополнительную финансовую и ресурсозатратность, приложение усилий по трансформации текущей трудовой деятельности. Вместе с тем, следует понимать значимость трудовой деятельности как для самих лиц с инвалидностью (самореализация, самодостаточность, конкурентоспособность, независимость и пр.), так и для организаций, предприятий (для работодателей, у которых трудятся лица с инвалидностью, предусмотрены некоторые льготы по налогам и страховым взносам, также им могут выдаваться субсидии), экономики в целом. Для понимания механизмов процедуры трудоустройства, создания специальных условий и адаптированных рабочих мест со стороны работодателя на основе передового опыта были сформированы данные методические рекомендации.

В представленных методических рекомендациях подробно описаны особенности трудоустройства лиц с инвалидностью в нормативно-правовом ключе, представлены актуальные проблемы, с которыми сталкиваются современные работодатели при трудоустройстве инвалидов, изложены прикладные организационные аспекты по принятию на работу сотрудников с инвалидностью, по созданию особых условий труда, в т. ч. организации адаптированной среды и специально оборудованных рабочих мест (согласно требованиям основных нормативно-правовых документов и рекомендациям ИПРА), а также аккумулированы ответы на основные актуальные вопросы работодателей по проблемам содействия занятости, трудоустройства, обеспечения и контроля реализации трудовой деятельности сотрудниками с инвалидностью.

### ***ЛИТЕРАТУРА***

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/901807664>.
2. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 29.11.2021) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/9014513>.
3. Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ

от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/499061694>.

4. Федеральный закон от 29.12.2017 № 476-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 01.03.2022) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/9005389>.
5. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда. ГОСТ 12.0.230-2007 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200052851>.
6. Руководство по применению Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230.1-2015 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200136073>.
7. Национальный стандарт РФ. Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию. ГОСТ Р 12.0.007-2009 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200071037>.
8. Санитарные правила СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 г. № 40 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/573230583?marker=6540IN>.
9. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.08.2019 г. № 585н (ред. от 06.10.2021) // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/561183607>.
10. Методические рекомендации по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утв. Приказом Минтруда России от 04.08.2014 № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/420212941>.
11. Ответы на часто задаваемые вопросы при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья: Справочник // ФМЦ по инклюзивному образованию; ФГБОУ ДПО ИРПО. М., 2021. Консультант Плюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW...](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW...)

12. Методические рекомендации для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций, утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 01.02.2018 № 46 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/556523196>.
13. Сборник ответов на наиболее распространенные вопросы по итогам работы «горячей линии» Федеральной сети РУМЦ: Метод. пособ. / Отв. ред. О. А. Денисова, Л. А. Гутерман, В. В. Дегтярева и др. М., 2021. 119 с.
14. Методические рекомендации по организации содействия трудоустройству инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования. Российский государственный социальный университет. URL: [https://rgsu.net/netcat\\_files/multiUpload/... pdf](https://rgsu.net/netcat_files/multiUpload/... pdf).
15. Инфраструктурные листы по оснащению Центра коллективного пользования специальными техническими и программными средствами обучения Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья // Портал информационной и методической поддержки инклюзивного высшего образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. URL: <https://инклюзивноеобразование.пф/types...>
16. Методические рекомендации по использованию специальных технических и программных средств обучения Центра коллективного пользования Ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья // Портал информационной и методической поддержки инклюзивного высшего образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. URL: <https://инклюзивноеобразование.пф/types...>

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

### **Автор-составитель:**

**Курицына Н. И.**, заведующий кафедрой развития профессионального образования ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования», кандидат экономических наук, доцент

Методические рекомендации для работодателей по организации труда инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья составлены в целях оказания помощи работодателям в вопросах трудоустройства и организации трудовой деятельности для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Методические рекомендации составлены на основе актуального перечня нормативных и методических документов.

Материалы рекомендованы для использования работодателями, а также инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, ищущих работу.

### **РАЗДЕЛ 1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ УСЛУГИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРИ СОДЕЙСТВИИ ЗАНЯТОСТИ, А ТАКЖЕ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Нормативно-правовой основой предоставления государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости, а также при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья является:

- 1) Трудовой Кодекс Российской Федерации;
- 2) Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- 3) Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- 4) Закон Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;
- 5) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций ограничений жизнедеятельности»;

- 6) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»;
- 7) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.12.2015 № 1024н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы»;
- 8) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.02.2018 № 46 «Об утверждении методических рекомендаций для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций»;
- 9) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 03.08.2018 № 518н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов»;
- 10) Приказ Росстандарта от 17.09.2010 № 253-ст «Об утверждении национального стандарта»;
- 11) Приказ Минстроя Российской Федерации от 14.11.2016 № 798/пр «СП 59.13330.2016. Свод правил. Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения. Актуализированная редакция – СНиП 35-01-2001»;
- 12) Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 № 30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09»;
- 13) Закон Костромской области от 11.04.2005 № 258-ЗКО «О содействии трудовой занятости инвалидов в Костромской области»;
- 14) Закон Костромской области от 12.07.2022 № 243-7-ЗКО «О внесении изменений в Закон Костромской области «О разграничении полномочий между органами государственной власти Костромской области в области содействия занятости населения» и признании утратившими силу отдельных положений Закона Костромской области «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Костромской области в части обеспечения занятости инвалидов, а также условий доступности

для инвалидов объектов социальной, инженерной инфраструктур и предоставляемых услуг»;

- 15) Закон Костромской области от 27 июня 2013 года № 385-5-ЗКО «О возмещении затрат по оплате труда инвалидов в Костромской области»;
- 16) Постановление администрации Костромской области от 22 декабря 2015 года № 465-а «О порядке резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов»;
- 17) Постановление администрации Костромской области от 18.04.2022 № 188-а «О реализации мероприятий в области содействия занятости населения Костромской области»;
- 18) Постановление администрации Костромской области от 14.05.2021 «Об утверждении программы Костромской области «Сопровождение инвалидов молодого возраста при трудоустройстве в рамках реализации мероприятий по содействию занятости населения на 2021–2025 годы»;
- 19) Постановление администрации Костромской области от 11.12.2019 № 490-а «Об утверждении государственной программы Костромской области «Доступная среда».

## **РАЗДЕЛ 2. ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЦЕНТРОВ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ ПО ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ УСЛУГИ**

Государственная услуга предоставляется центром занятости населения (далее – ЦЗН) на основании заявления инвалида об осуществлении в отношении него сопровождения при содействии его занятости. Заявление подается инвалидом в ЦЗН по месту его жительства (пребывания).

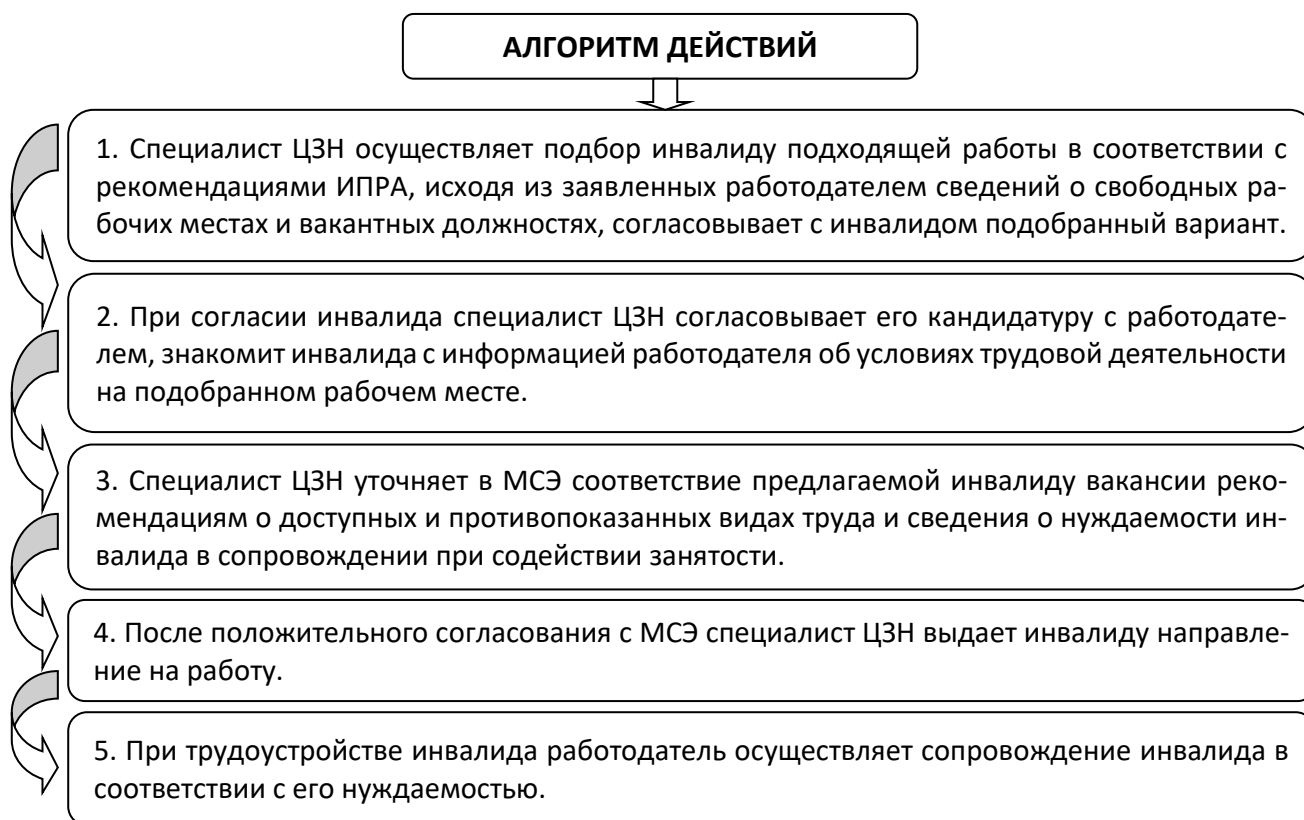
ЦЗН принимает решение о предоставлении услуги сопровождения при трудоустройстве на основании предоставленных сведений по программе реабилитации (абилитации). В данных сведениях уточнены ограничения жизнедеятельности инвалида, показания и противопоказания, рекомендуемые условия труда. Также к учету принимаются рекомендации медико-социальной экспертизы (далее – МСЭ). В рекомендациях описывается необходимость сопровождения инвалида при содействии занятости.

Алгоритм действий при предоставлении государственной услуги по содействию занятости регламентируется п. 1 ст. 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и представлен на рисунке 1.



Следует обратить внимание на то, что у инвалида могут быть разнообразные мотивы трудовой занятости. К ним можно отнести улучшение материального положения, ощущение полезности и нужности, приобщение к коллективу, социализация, расширение круга общения, карьерный рост, разнообразие жизни и т. п. Сотрудники ЦЗН и работодатели должны понимать мотивы желания трудоустроиться.

**Рисунок 1. Алгоритм действий при оказании государственной услуги сопровождения при трудоустройстве [5]**



### **РАЗДЕЛ 3. КВОТИРОВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ**

Механизм квотирования рабочих мест для инвалидов позволяет повысить уровень занятости данной категории граждан. Дадим характеристику основному понятию, применяемому при квотировании.

*Квота* – минимальное количество рабочих мест для приема на работу инвалидов, на которые работодатель обязан трудоустроить инвалидов, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды.

В каждом регионе квотирование определяется на основании закона о содействии трудовой занятости инвалидов. В Костромской области квота установлена Законом Костромской области от 11.04.2005 № 258-ЗКО «О содействии трудовой занятости инвалидов в Костромской области».

Квота выдается работодателям, зарегистрированным на территории Костромской области. Численность данных организаций должна превышать 100 человек. В данном случае квота на трудоустройство инвалидов составляет 3 %. Если численность организации – 35–100 человек, то квота составит 2 % от среднесписочной численности работников организации [10].

Следует отметить, что при расчете среднесписочной численности работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным или (и) опасным. Данный факт подтверждается аттестацией рабочих мест по условиям труда и результатам специальной оценки условий труда.

Работодатели обязаны ежемесячно предоставлять данные о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностях, созданных или выделенных рабочих мест для инвалидов в соответствии с установленной квотой в органы службы занятости. Данное требование определяется п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Данные предоставляются согласно формы, утвержденной постановлением администрации Костромской области от 22.12.2015 № 465-а «О порядке резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов» до 20 числа месяца, следующего за отчетным [5, 11].

*Форма предоставления данных о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностях, созданных и выделенных рабочих мест для инвалидов:*

Среднесписочная численность работников организации за отчетный период, человек <sup>1</sup>	Численность работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным, человек <sup>2</sup>	Среднесписочная численность работников для установления квоты, человек (гр. 1 - гр. 2)	Размер установленной квоты, единиц (гр. 3 X 3 / 100) или (гр. 3 X 2 / 100)	Количество зарезервированных рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов, единиц	Наименование, дата, номер локального нормативного акта, содержащего сведения о зарезервированных рабочих местах по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов	Кол-во фактически работающих инвалидов, человек	
						всего	в т. ч. по направлению центра занятости
1	2	3	4	5	6	7	8

В соответствии с постановлением администрации Костромской области от 22.12.2015 № 465-а копия данного акта направляется работодателем в центр занятости населения в течение 5 рабочих дней со дня его издания с приложением сведений о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей). В Локальном акте организации должна находиться информация о наименовании профессии (специальности, должности), наименование структурного подразделения, в котором создаются или выделяются рабочие места для инвалидов, количество рабочих мест, выделенных для трудоустройства инвалидов [11].

Квота считается выполненной работодателем только в том случае, если трудовые отношения с инвалидом оформлены в должном порядке.

*Важно! За неисполнение обязанностей в области квотирования рабочих мест по трудоустройству инвалидов предусмотрена административная ответственность!*

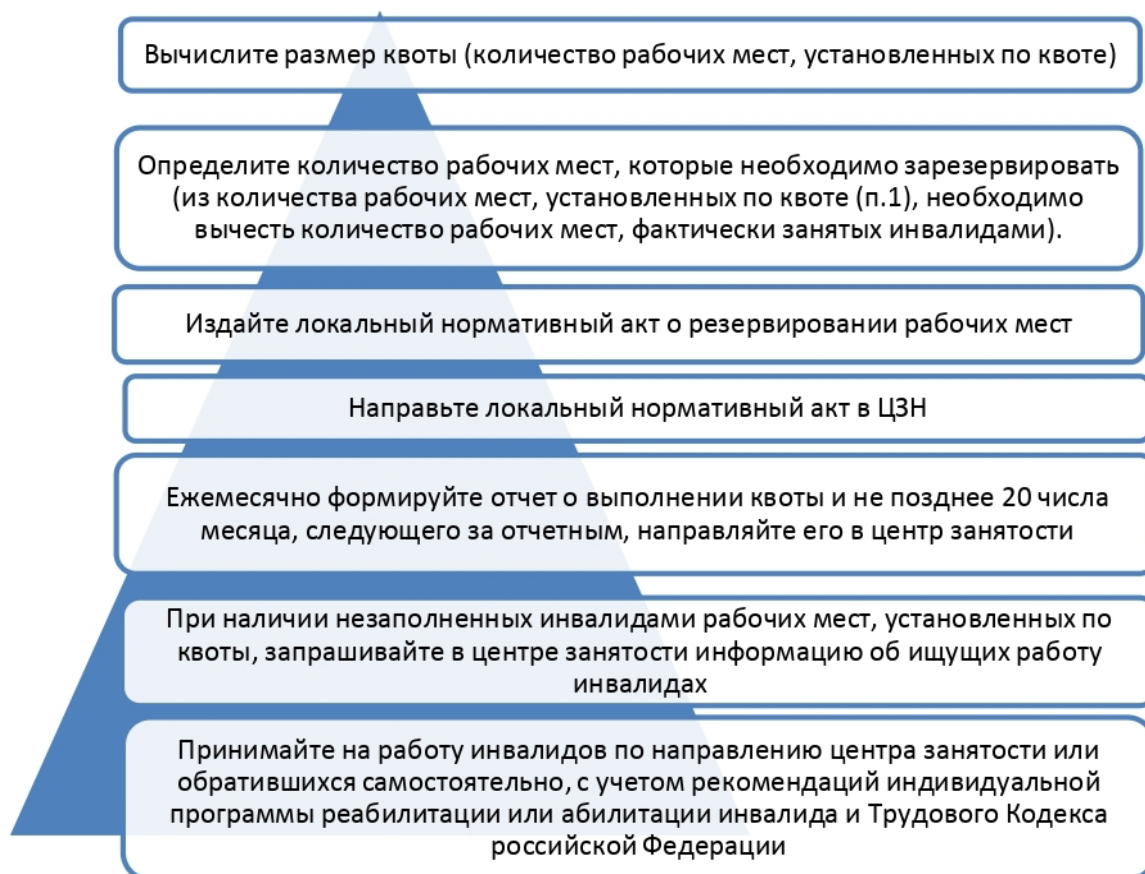
**Таблица 1. Ответственность работодателя за неисполнения в области квотирования рабочих мест для инвалидов [3]**

<b>Нарушение</b>	<b>Влечет за собой</b>	<b>НПА</b>
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	Наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5000 до 10000 рублей	Ст. 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях
Непредставление или несвоевременное представление в государственный орган (должностному лицу), орган (должностному лицу), осуществляющий государственный контроль (надзор), сведений (информации), представление которых предусмотрено законом, либо представление таких сведений (информации) в неполном объеме или в искаженном виде	Предупреждение или наложение административного штрафа: - на граждан в размере от 100 до 300 рублей; - на должностных лиц от 300 до 500 рублей; - на юридических лиц от 3000 до 5000 рублей	Ст. 19.7 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях

Следует отметить, что при наличии в организации филиалов и представительств в других регионах, квоты на рабочие места для инвалидов устанавливаются в соответствии с законодательством субъекта Российской Федерации, в котором они расположены и исходя из среднесписочной численности работников филиалов и представительств.

Резервирование или выделение рабочих мест для инвалидов имеет определенный алгоритм действий работодателя, представленный на рисунке 2.

**Рисунок 2. Действия работодателя при резервировании рабочих мест для инвалида [4]**



#### **РАЗДЕЛ 4. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ**

Согласно ч. 1 ст. 65 Трудового Кодекса Российской Федерации документы, требующиеся для трудоустройства гражданина [2]:

- паспорт (документ, удостоверяющий личность);
- трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности;
- СНИЛС;

- документ об образовании или квалификации или наличии специальных знаний (диплом об окончании учебного заведения);
- документ воинского учета (для военнообязанных лиц);
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования;
- справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача и др.

Для трудоустройства инвалида требуются дополнительные документы, а именно: справка, выданная комиссией МСЭ (медико-социальной экспертизы), в которой указывается группа инвалидности и степень ограничения трудовой деятельности; ИПР (индивидуальная программа реабилитации или абилитации) – именно в соответствии с этой программой работодатель должен предоставить необходимые условия труда человеку с ограниченными возможностями. Работодатель благодаря данной программе может убедиться, что человеку, претендующему на вакантное место, условия работы не противопоказаны по состоянию здоровья. Если имеются какие-либо противопоказания (недопустимый уровень шума, загазованность и пр.), то работодатель на законных основаниях может отказать инвалиду в трудоустройстве. При этом в направлении службы занятости необходимо отметить причину отказа.

При трудоустройстве инвалида не в рамках выделенных квот, а также при отсутствии в рамках выполнения трудовых обязанностей и особенностей рабочего места особых требований к работнику, инвалид-соискатель не обязан предоставлять дополнительные документы. Он может сделать это по собственному желанию, но при этом будет трудоустроен на общих основаниях и без предоставления льгот.

## **РАЗДЕЛ 5. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ СОПРОВОЖДЕНИЯ ИНВАЛИДА В ПЕРИОД РАБОТЫ**

При необходимости работодатель обязан сформировать путь передвижения инвалиду по территории организации. Этот путь должен обеспечить удобство и безопасность передвижения инвалида до своего рабочего места, к санитарно-техническим помещениям, к местам приема пищи, по прилегающей территории и т. п. Самым оптимальным способом является прохождение предполагаемого маршрута вместе с инвалидом и учет его замечаний и предложений. При необходимости следует перенести рабочее место инвалида.

### Рисунок 3. Обеспечение условий работы для инвалидов с различными видами нарушений [9]

<p><b>Инвалиды с интеллектуальными нарушениями</b></p>	<p>Нуждаются в оказании помощи на всех этапах трудоустройства и адаптации на рабочем месте: при оформлении документов в службе занятости и при трудоустройстве; ведении переговоров с работодателем; в решении возникающих на рабочем месте проблем (с работодателем, с руководством, с коллегами и пр.), при освоении трудовых функций, а также формировании и освоении маршрута.</p>
<p><b>Инвалиды с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата</b></p>	<p>Необходимы юридическая помощь, консультации по правовым вопросам трудоустройства; оказание содействия в оборудовании рабочего места (обеспечения особой пространственной и временной организации среды, обеспечения безбарьерной архитектурно-пространственной среды); разработка маршрута передвижения к месту работы и с работы; создание специальных условий труда, заключающихся, прежде всего, в адаптации графика работы и служебных обязанностей под индивидуальные возможности инвалида.</p>
<p><b>Инвалиды, имеющие нарушения функций зрения</b></p>	<p>Необходимо организовать оказание помощи в доступной для них форме при оформлении документов при трудоустройстве, при проведении переговоров с работодателем (при участии тифлопереводчика), а также помощи в оборудовании рабочего места, в ориентировке по территории организации и ознакомлении с посещаемыми местами (кабинет начальника, места совещаний, туалет, столовая), в организации наставничества. Следует учитывать, что инвалиды с такими ограничениями нуждаются в психологической поддержке при разрешении личностных проблем, возникающих в процессе формирования трудовой мотивации, трудоустройства и трудовой деятельности (проблемы общения, кризисные ситуации).</p>
<p><b>Инвалиды с нарушением слуха</b></p>	<p>Необходимо организовать помощь в доступной для них форме (сурдоперевод или общение в письменной форме), при оформлении документов, при проведении переговоров с работодателями, по созданию условий труда для них. Такие инвалиды также нуждаются в психологической поддержке при разрешении личностных проблем, возникающих в процессе формирования трудовой мотивации, трудоустройства и трудовой деятельности (проблемы общения, кризисные ситуации и т.д.).</p>

При организации рабочего места для инвалида в целях преодоления барьеров необходимо обеспечить специальные меры [7]:

- оборудование схем передвижения инвалидов и автотранспорта инвалидов по прилегающей территории;
- оборудование зданий и сооружений элементами доступности (пандусы, поручни, подъемники, широкие дверные проемы, кнопки вызова помощи и другие) и элементами навигации для информирования инвалидов для передвижения (тактильная информация, контрастный дизайн, информационные надписи, освещение, пиктограммы, напольные индикаторы, акустическая информация и т. д.) в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами в сфере градостроительной политики;

- оборудование элементами доступности зон услуг, санитарно-гигиенических помещений;
- наличие в учреждении технических средств реабилитации, позволяющих передвигаться вне и внутри здания (кресло-коляска, ходунки, подъемное гусеничное устройство и т. д.).

Специальные меры необходимо предусмотреть только в тех случаях, если работник является инвалидом одной из следующих категорий [6]:

- инвалиды, передвигающиеся на креслах-колясках;
- инвалиды с нарушением опорно-двигательного аппарата;
- инвалиды с нарушением зрения;
- инвалиды с нарушением слуха;
- инвалиды с нарушением умственного развития.

При всех остальных нарушениях, таких, например, как нарушение слуха, языковые и речевые нарушения, нарушения сердечно-сосудистой системы и т. п., специальные требования к помещениям не требуются.

Основные параметры доступности для инвалидов в организации представлены на рисунке 4.

**Рисунок 4. Основные параметры доступности для инвалидов в организации [7]**

1. просторные габариты помещений;
2. входы в помещения без ступеней и порогов;
3. ширина проходов;
4. отсутствие помех, препятствий на пути передвижения;
5. ровное нескользящее напольное покрытие;
6. простая маршрутизация;
7. наличие информации о доступных для каждой категории инвалидов маршрутах движения;
8. оборудование поручня маршрутов движения;
9. контрастный дизайн;
10. освещение;
11. акустика помещений;
12. снижение шумов;
13. пешеходные расстояния для перемещения;
14. оборудование мест отдыха и ожидания помощи для инвалидов;
15. оборудование кнопками вызова помощи входов, мест отдыха и ожидания помощи, туалетных кабин для инвалидов;
16. наличие оптимальных технологий оказания ситуационной помощи для каждой группы инвалидов предприятиями и учреждениями;
17. уровень подготовки персонала для понимания потребностей в помощи, общения и оказания помощи инвалидам при обслуживании;
18. доступность для инвалидов информации, необходимой для передвижения по объекту и прилегающей территории;
19. доступность для инвалидов о работе общественного транспорта, стоянках автотранспорта для инвалидов, порядке обслуживания, предоставляемой помощи при обслуживании, возможности получения дополнительной информации для организации посещения объектов социальной инфраструктуры;
20. наличие необходимых ассистивных приспособлений для преодоления существующих барьеров для каждой группы инвалидов.

При организации работы инвалида в дистанционном формате или на дому необходимо учитывать, что к надомным трудовым процессам допускаются только те лица, которые имеют практические навыки или могут быть обучены навыкам определенных работ. Особенности труда при дистанционном формате работы инвалидов регламентируются 49 главой Трудового Кодекса Российской Федерации.

Еще одной особенностью является предоставление инвалиду наставника, который будет оказывать помощь работнику. Наставничество для трудоустроенных инвалидов регламентируется п. 7 ст. 13 Закона о занятости. Наставник выделяется из числа сотрудников организации и назначается на основании приказа руководителя о возложении на работника функций наставничества трудоустроенного инвалида.

Наставник помогает инвалиду в освоении трудовых обязанностей, вносит предложения руководителю организации по созданию инвалиду условий для доступа к рабочему месту и дополнительному оборудованию при необходимости дооснащения его рабочего места. Также в функции наставника включено содействие формированию толерантного отношения коллектива к инвалиду. Наставник разрабатывает план работы наставника, в котором описывается помощь при ознакомлении с правилами внутреннего распорядка и техники безопасности, с особенностями работы в организации, по взаимодействию с коллегами, руководством организации и т. д.

Постановление администрации Костромской области от 14.05.2021 «Об утверждении программы Костромской области «Сопровождение инвалидов молодого возраста при трудоустройстве в рамках реализации мероприятий по содействию занятости населения на 2021–2025 годы» предусматривает закрепление наставника на период не менее одного месяца за инвалидом в возрасте от 18 до 44 лет и инвалидом, работающим впервые [12].

*Важно! Работодателю предоставляется возмещение затрат при трудоустройстве инвалидов!*

Для работодателей, в организации которых осуществляют трудовую деятельность инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусмотрены льготы по налогам и страховым взносам.

1. Возможность уменьшения доходов, подлежащих налогу на прибыль на сумму расходов, потраченных на обеспечение социальной защиты инвалидов. Подпункт 38 статьи 264 Налогового Кодекса Российской Федерации



определяет их как «расходы, осуществленные налогоплательщиком-организацией, использующей труд инвалидов, в виде средств, направленных на цели, обеспечивающие социальную защиту инвалидов, если от общего числа работников такого налогоплательщика инвалиды составляют не менее 50 процентов и доля расходов на оплату труда инвалидов в расходах на оплату труда составляет не менее 25 процентов» [1].

К целям социальной защиты инвалидов относятся (рисунок 5):

*Рисунок 5. Цели социальной защиты инвалидов (ст. 264) [1]*

- Улучшение условий и охраны труда инвалидов.
- Создание и сохранение рабочих мест для инвалидов (закупка и монтаж оборудования, в том числе организация рабочих мест для надомников).
- Обучение и трудоустройство инвалидов.
- Изготовление и ремонт протезных изделий.
- Приобретение и обслуживание технических средств реабилитации (в том числе приобретение собак-проводников).
- Санаторно-курортное обслуживание инвалидов, а также лиц, сопровождающих инвалидов I группы и детей-инвалидов.
- Защита прав и законных интересов инвалидов.
- Проведение мероприятий по интеграции инвалидов в общество (включая культурные, спортивные и иные).
- Обеспечение инвалидам равных с другими гражданами возможностей (включая транспортное обслуживание лиц, сопровождающих инвалидов I группы и детей-инвалидов).
- Приобретение и распространение среди инвалидов печатных изданий общественных организаций инвалидов.
- Приобретение и распространение среди инвалидов видеоматериалов с субтитрами или сурдопереводом.
- Осуществление взносов общественным организациям инвалидов на их содержание.

2. Льгота при начислении налога на добавленную стоимость предусмотрена только для государственных и муниципальных учреждений согласно ст. 149 Налогового Кодекса Российской Федерации при реализации (в том числе передаче, выполнении, оказании для собственных нужд) товаров, работ, услуг (за исключением брокерских и иных посреднических услуг, не указанных в подпункте 12.2 пункта 2 настоящей статьи), производимых и реализуемых [1]:

- общественными организациями инвалидов (в том числе созданными как союзы общественных организаций инвалидов), среди членов которых инвалиды и их законные представители составляют не менее 80 процентов;

- организациями, уставный капитал которых полностью состоит из вкладов, указанных в абзаце втором настоящего подпункта общественных организаций инвалидов, если среднесписочная численность инвалидов среди их работников составляет не менее 50 процентов, а их доля в фонде оплаты труда – не менее 25 процентов;

- учреждениями, единственными собственниками имущества которых являются указанные в абзаце втором настоящего подпункта общественные организации инвалидов, созданными для достижения образовательных, культурных, лечебно-оздоровительных, физкультурно-спортивных, научных, информационных и иных социальных целей, а также для оказания правовой и иной помощи инвалидам, детям-инвалидам и их родителям;

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

- государственными и муниципальными унитарными предприятиями, если среднесписочная численность инвалидов среди их работников составляет не менее 50 процентов, а их доля в фонде оплаты труда не менее 25 процентов.

Коммерческим организациям и индивидуальным предпринимателям льготы не предоставляются. Каких-либо льгот по налогу на имущество, транспортному и земельному налогам для организаций, имеющих в своем составе работников-инвалидов, на федеральном уровне не предусмотрено. Также наличие в штате людей с ограниченными возможностями не дает преференций при уплате налогов в рамках специальных режимов – УСН, ЕСХН и ПСН.

*Важно! Инвалиды детства, инвалиды I и II групп имеют право на ежемесячный вычет по НДФЛ в размере 500,00 рублей.*

3. Выплаты страхового тарифа в ФСС на «травматизм» в размере 60 % работникам, имеющим любую группу инвалидности. Иных льгот по страховым взносам коммерческим организациям, имеющим в штате инвалидов, не существует.

4. Размер субсидии работодателям, трудоустроившим молодежь, в том числе инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Показатель рассчитывается как произведение минимального размера оплаты труда, установленного с 01.01.2022 (13 890 руб., увеличенные на сумму страховых взносов и районный коэффициент) на фактическую численность трудоустроенных граждан [8].

5. На федеральном уровне каких-либо специальных субсидий организациям, использующим труд инвалидов, не предусмотрено. Однако такие меры поддержки могут включаться в региональные или местные программы. В частности, в рамках региональных госпрограмм субсидии часто выдаются на обустройство рабочих мест для незанятых инвалидов.

### ***ЗАКЛЮЧЕНИЕ***

Трудовая деятельность для человека важна для полноценного существования. Это не только способ обеспечения жизни, но и возможность реализации своих способностей. Среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья есть люди, которые также желают реализовать себя, свой потенциал, стать активной единицей общественной жизни. По данным Пенсионного фонда Российской Федерации численность инвалидов трудоспособного возраста за последние пять лет имеет тенденцию роста и на 1 января 2022 года составляет 4,5 млн человек. Проблема занятости и трудоустройства инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в современном обществе является важной и актуальной задачей. Со стороны государства принят ряд значительных мер по созданию условий по трудоустройству и качественной и эффективной работы инвалидов и лиц с ограниченными возможностями. Между тем, среди работодателей встречаются те, кто «боится» брать на работу граждан данной категории, в том числе из-за опасений и низких знаний в области законодательства.

В методическом пособии для работодателей рассматриваются актуальные аспекты, связанные с трудоустройством и организацией процесса труда инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, обобщены распространенные затруднения, с которыми сталкиваются работодатели в данном вопросе, а также посредством навигации по основным нормативным и методическим документам обосновываются решения.

Рекомендации могут быть использованы руководителями государственных, муниципальных и коммерческих организаций.

## *ЛИТЕРАТУРА*

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 02.10.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.10.2021). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28165/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/).
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022). URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/).
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 05.12.2022). URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/).
4. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ (последняя редакция). URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8559/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/).
5. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 (последняя редакция). URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/).
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.02.2018 № 46 «Об утверждении методических рекомендаций для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций» (последняя редакция). URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71777820/>.
7. Приказ Минтруда России от 30.07.2015 № 527н «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере труда, занятости и социальной защиты населения, а также оказания им при этом необходимой помощи» (Зарегистрировано в Минюсте России 17.09.2015 № 38897). URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_...](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_...)
8. Постановление Правительства РФ от 18 марта 2022 г. № 398 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 13.03.2021 № 362». URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_412153/...](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_412153/...)
9. ГОСТ Р 57958-2017 Условия труда инвалидов // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200157811>.
10. Закон Костромской области от 11.04.2005 № 258-ЗКО «О содействии трудовой занятости инвалидов в Костромской области» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/802029229>.
11. Постановление администрации Костромской области от 22.12.2015 № 465-а «О порядке резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/432836759>.
12. Постановление администрации Костромской области от 14.05.2021 «Об утверждении программы Костромской области «Сопровождение инвалидов молодого возраста при трудоустройстве в рамках реализации мероприятий по содействию занятости населения на 2021–2025 годы» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/574730544>.

*Методическое издание*

**ЭЛЕКТРОННОЕ ИЗДАНИЕ**

**СБОРНИК НОРМАТИВНЫХ И МЕТОДИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ  
ПО ВОПРОСАМ ПОЛУЧЕНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ИНВАЛИДАМИ  
И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ,  
ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ**

Авторы-составители:

**Липаева Т. А., Борозинец Н. М., Сальникова О. Д., Курицына Н. И.**

Техническая корректура:

редакционно-издательский отдел

ОГБОУ ДПО «Костромской областной институт развития образования»

156005, г. Кострома, ул. И. Сусанина, 52.

Тел.: (4942) 31-77-91. E-mail: koiro.kostroma@gmail.com

**ОГБПОУ «КОСТРОМСКОЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

156000, г. Кострома, ул. Долматова, 25а

Тел./факс: (4942) 311-008. E-mail: ktek44@yandex.ru

**ЦЕНТР ОПЕРЕЖАЮЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ**

Тел. (4942) 31-24-55. E-mail: info@corp44.ru

Подписано к публикации 28.12.22. Заказ № 025.

Гарнитура Times New Roman. Эл. изд.

Объем ок. 1,5 МБ. (133 с. Усл. печ. л. 15,5.)