

АНО «Центр семейной терапии и консультирования»

ОТЧЕТ

**Описание содержания услуги по обеспечению социальной
занятости**

Нижний Тагил

2017 год

Исполнитель:

Винокуров Д.А. – заместитель председателя Городского совета НКО, директор
АНО «Центр семейной терапии и консультирования»

Содержание

1. Понятие и характеристика социальной занятости	4
2. Организация услуги по обеспечению социальной занятости в регионах России	15
3. Опыт организации трудовой и социальной занятости инвалидов трудоспособного возраста в учреждениях стационарного обслуживания населения Свердловской области	24
4. Организация предоставления услуги по социальной занятости инвалидов	39

1. Понятие и характеристика социальной занятости

Понятие социальной занятости до недавнего времени не существовало в правовом поле Российской Федерации, в отношении людей с инвалидностью разрабатывались различные государственные социальные программы в области трудовой занятости. С изданием Приказа Минтруда от 30.06.2017 N 547 "Об утверждении Примерного положения об организациях, обеспечивающих социальную занятость инвалидов трудоспособного возраста" вводятся новые понятия:

Социальная занятость инвалидов - занятость инвалидов трудоспособного возраста, способных к выполнению несложных (простых) видов трудовой деятельности с учетом нарушенных функций организма и ограничений жизнедеятельности со значительной помощью других граждан (далее - инвалиды).

Организация - юридическое лицо, включая некоммерческую организацию, независимо от организационно-правовой формы, индивидуальный предприниматель, заключившие с органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим полномочия в области занятости населения, договор по созданию производства (предприятия, цеха, участка, сектора, рабочих мест) для обеспечения социальной занятости инвалидов;

Несложные (простые) виды трудовой деятельности - виды труда, не требующие специальной подготовки, навыков, знаний и умений, а также обращения с современными инструментами и приборами;

Значительная помощь других граждан - помощь другого лица, без которой инвалид не может выполнять трудовые функции. В количественном выражении эта помощь составляет от 50 до 95 процентов от функций, которые должен выполнять инвалид;

Наставник - работник организации, определенный работодателем с его согласия для оказания инвалиду помощи по следующим направлениям:

– содействие в освоении трудовых обязанностей, вытекающих из технологической документации, должностной инструкции (при ее наличии);

– внесение работодателю предложений по вопросам, связанным с созданием инвалиду условий доступности к рабочему месту и его дополнительного оснащения с учетом имеющихся у инвалида ограничений жизнедеятельности;

– содействие формированию толерантного отношения к инвалиду со стороны других взаимодействующих с ним работников.

Для того, чтобы иметь представление о том, что представляет собой «социальная занятость», необходимо разграничить понятия «трудовая занятость» и «социальная занятость» и дать характеристику данному понятию. Учитывая, что на сегодняшний день данный вопрос не нашел научного отражения, в основу возьмем статью «Социальная занятость инвалидов в системе антикризисных мероприятий в сфере занятости населения» Авторы: Старобина Е.М., Кузьмина И.Е., Гордиевская Е.О.

Современное состояние рынка труда в России требует новых подходов к решению вопросов занятости людей с ограниченными возможностями здоровья, координации и консолидации действий всех участников этого процесса. Для обеспечения профессиональной реабилитации и занятости инвалидов в нашей стране приняты важнейшие концептуальные решения. Россия ратифицировала Конвенцию ООН о правах инвалидов, основные положения которой декларируют право инвалидов на труд наравне с другими; право иметь возможность зарабатывать себе на жизнь на рынке труда в условиях доступной инклюзивной производственной среды. В целях реализации Конвенции были внесены изменения в 25 национальных законодательных актов в сферах социальной защиты, культуры, транспорта, здравоохранения, жилищной политики, избирательного права. Кроме того, с 2011 года реализуется государственная программа «Доступная среда». На ее новом этапе, который стартовал в 2016 году, предполагается создать в ближайшие пять лет комплексную

систему реабилитации инвалидов и увеличить долю занятых инвалидов трудоспособного возраста до 40 процентов к 2020 году.

Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, в том числе инвалидов. Дополнительные гарантии этой категории граждан обеспечиваются государством путем разработки и реализации целевых программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая предприятия для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу, предоставления услуг по профессиональной ориентации, а также организации обучения по специальным программам и другими мерами.

Развитие социальной занятости и социального предпринимательства является еще одним важным направлением решения проблемы рационального трудоустройства инвалидов и снижения напряженности на рынке труда. В этой связи в январе 2015 года Минтрудом России было проведено совещание по социальным вопросам. По его итогам Правительством Российской Федерации было принято Постановление 22.01.2015 № 35 «О предоставлении и распределении в 2015 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации». Принятие этого постановления способствовало активизации деятельности региональных служб занятости по разработке программ в области трудоустройства инвалидов, включающих в себя, в том числе, организацию их социальной занятости в целях сохранения для них рабочих мест и создания новых возможностей трудоустройства.

Социальная занятость предоставляет инвалиду такие возможности, как участие в социально значимой деятельности, соответствующей возрасту человека и его возможностям; рабочее место; заработок; повышение социальной и производственной адаптированности.

В статье 1 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» занятость определяется как «деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая им. как правило, заработок, трудовой доход».

Как экономическая категория занятость представляет собой совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности. Являясь характеристикой рынка труда, занятость выражает меру включения населения в трудовую деятельность, степень удовлетворения общественных потребностей в работах и личных потребностей самих работников в оплачиваемых рабочих местах, в получении достойного дохода. В зависимости от количественных и качественных характеристик выделяют занятость полную, продуктивную (эффективную), свободно избранную, неполную, скрытую, сезонную, маятниковую, периодическую и другие.

Продуктивная (эффективная) занятость – это занятость населения, обеспечивающая достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня каждому члену общества на основе роста общественной производительности труда.

В отличие от продуктивной (эффективной) занятости социальная занятость направлена в первую очередь на решение таких социально- реабилитационных задач, как социальная и производственная адаптация, включение человека с ограниченными возможностями в трудовую среду, в образ жизни, соответствующий его возрасту. Социальная занятость с экономической точки зрения является неэффективной, она решает в основном социальные задачи.

Занятость инвалидов можно в какой-то мере соотнести с неполной и неадекватной занятостью, которые были определены резолюцией 16-й Международной конференции статистиков труда (окт. 1998), а также резолюцией, относящейся к статистике экономически активного населения, занятости, безработицы и неполной занятости, принятой 13-й Международной конференцией статистиков труда (окт. 1982 г.). Различают две формы неполной

занятости: невидимую и видимую. Невидимая или неадекватная неполная занятость отражает недостаточную реализацию работниками своего трудового потенциала вследствие нерационального распределения трудовых ресурсов или возникшего дисбаланса между трудом и другими факторами производства. Неполная реализация трудового потенциала внешне проявляется в недостаточном использовании квалификации, а также в неоправданно низких доходах. Видимая неполная занятость - статистическое понятие, отражающее недостаточный объем трудовых затрат в течение неполного рабочего времени. В отношении инвалидов, которые имеют ограниченную трудоспособность, неполная занятость сопряжена с низким трудовым потенциалом человека вследствие нарушений здоровья, невозможностью выполнять норму выработки, работать полную смену и т.п.

Занятость инвалидов можно определить также как нестандартную по условиям организации трудовых процессов, которая принимает различные формы. Нестандартная (гибкая) занятость инвалидов может включать следующие формы:

- занятость, связанная с нестандартными режимами рабочего времени, такими как сокращенная рабочая неделя и рабочий день, гибкие графики рабочего времени и др.;
- занятость, связанная с социальным статусом работников: работники, имеющие ограниченные трудовые возможности, низкий трудовой потенциал;
- занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: надомный труд, дистанционная работа, специально созданные условия труда, специально созданное рабочее место и др.

Социально полезную занятость определяют как занятость в общественном производстве, на военной службе, в органах МВД, а также занятость обучающихся (при очной форме обучения), ведущих домашнее хозяйство (ухаживающих за детьми, престарелыми, больными родственниками). По способу участия в общественном труде занятость также подразделяют на занятость по найму и самостоятельную занятость. Речь идет о трудовых

отношениях, основанных на личной инициативе, самостоятельности и ответственности. При этом даже отдельные само-занятые люди участвуют в общественно полезном труде, их деятельность направлена на получение трудового дохода, а также на самореализацию и самоутверждение личности.

В последние годы социальную занятость используют в отношении труда инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в специально созданных условиях как на специализированных предприятиях, так и на специальных рабочих местах, созданных в условиях открытого рынка труда. В этой связи следует учитывать появление так называемых социальных предприятий, в которых не обязательно созданы рабочие места, предназначенные исключительно для лиц с ограниченными возможностями здоровья, но где общая ориентация предприятия на решение социальных задач облегчает трудоустройство инвалидов. Строго говоря, такие предприятия не всегда подпадают под понятие «социальная занятость», однако в очень многих случаях именно социальные предприятия обеспечивают увеличение социальной занятости в конкретном обществе.

Социальное трудоустройство – это одна из глобальных проблем общества. Социальные предприятия являются проводником в социальном секторе, объединяя новаторский подход, возможности, ресурсы для трансформирования социальной системы в трудоустройстве. Как общественные организации, так и их предприятия вносят позитивные изменения в жизнь инвалидов.

Предприятия общественных организаций – это свободная экономическая деятельность на рынке труда, которая осуществляется на свой риск. Прибыль, которую они получают, направлена на решение социальных проблем общества, а также на социальные проекты этих организаций. Они дают устойчивое развитие организации, и это эффективный механизм для решения социальных проблем инвалидов.

В современных условиях сокращение объемов производства, свертывание убыточных предприятий, жесткость государственной политики, кризисные явления в экономике отрицательно влияют на уровень занятости инвалидов.

Повышение уровня занятости инвалидов возможно осуществить благодаря плавному переходу от занятости инвалидов на специализированных предприятиях к трудоустройству на открытом рынке труда в соответствии с рекомендациями Конвенции ООН о правах инвалидов. Для этого необходимо стимулирование работодателей для создания рабочих мест инвалидам, применение комплексного подхода к решению проблем занятости через осуществление субсидирования заработной платы, предоставление компенсаций работодателям, регулирование рабочего времени, разработку мероприятий по производственной адаптации инвалидов и оборудованию рабочего места.

Резкое сворачивание специализированных предприятий и недостаточность усилий для создания условий для занятости лиц с ограниченной трудоспособностью на обычных предприятиях не способствуют успешному включению инвалидов в общественное производство.

Реализация социальной занятости инвалидов, включающая сохранение рабочих мест, на которых работают инвалиды, а также создание рабочих мест для их трудоустройства на некоммерческих, социальных предприятиях, регламентирована Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2015 № 35 «О предоставлении и распределении в 2015 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации». Региональные службы занятости в числе дополнительных мероприятий в области трудоустройства организуют социальную занятость инвалидов в целях сохранения для них рабочих мест и создания дополнительных возможностей трудоустройства. Инвалиды могут быть включены и в другие мероприятия, предусмотренные этим постановлением:

- временная занятость работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу;

- трудоустройство частными агентствами занятости работников организаций, находящихся под риском увольнения;
- опережающее профессиональное обучение и стажировка работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу;
- стимулирование занятости молодёжи при реализации социальных проектов посредством предоставления грантов на реализацию социальных проектов в размере 300 тыс. рублей.

В сложившейся социально-экономической обстановке, когда работодатель, прежде всего, заинтересован в сохранении уже имеющегося персонала, проблема обеспечения занятости инвалидов приобретает особую актуальность. Социальная занятость инвалидов предполагает благодаря финансовой поддержке в виде субсидий государства сохранить, созданные в рамках реализации дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, оборудованные рабочие места для инвалидов, стимулировать работодателей к трудоустройству незанятых инвалидов на инклюзивном рынке труда.

Одно из условий предоставления федеральных субсидий – наличие в регионе программы, предусматривающей реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряжённости на рынке труда в 2015 году. Такие программы разрабатываются и реализуются первоначально с региональным финансированием.

Таким образом, трудовая занятость – это экономическая категория, отражающая общественные экономически обусловленные отношения между людьми, в которые они вступают по поводу участия в общественно-полезном труде на том или ином рабочем месте.

Социальная занятость, противопоставляется трудовой и имеет в своей основе не столько экономические основания, сколько социальный эффект от трудовой деятельности.

Таким образом, главным критерием, разграничивающим трудовую и социальную занятость, является экономическая цель занятости – цена труда.

Заработная плата (как основная единица цены труда) является основной целью трудовой занятости.

Несомненно, человек, осуществляющий трудовую функцию, хочет получить эквивалент за свой труд. Неполучение или получение в меньшем количестве вынуждает его искать новое место работы. При социальной занятости в первую очередь важно получение навыков труда и адаптация в социуме, следовательно, такую работу человек может выполнять без получения денежных средств как эквивалента за выполненную работу или же в минимальном количестве.

Конечной целью трудовой занятости является материальная ценность, которая была получена в результате деятельности рабочего. Конечной целью социальной занятости является процесс адаптации рабочего или человека, который вовлечен в данный процесс.

Как трудовой, так и социальной занятости присущи следующие функции:

- удовлетворение потребностей;
- создание общественного благополучия;
- формирование социума и источника производственного прогресса;
- способность предварительно оценивать результат своих действий.

Социальная занятость не всегда направлена на получение прибыли в ходе выполнения труда, вместе с тем, социальный эффект от данной категории высок. Согласно законодательству Российской Федерации государство обеспечивает социальную защиту занятости населения, проводит специальные мероприятия для трудоустройства желающих работать граждан, предоставляет им социальные гарантии.

Таким образом, под социальной занятостью инвалидов понимается трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая службой занятости населения и работодателями в качестве дополнительной социальной поддержки инвалидов, в том числе выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных

организаций высшего образования, испытывающих трудности при трудоустройстве.

Соответственно, участниками социальной занятости являются:

– работники организаций, относящиеся к категории инвалидов, под риском увольнения (находящиеся в простое, работающие в режиме неполного рабочего времени, заявленные к высвобождению), в том числе переведенные в дочерние организации и инвалиды, ищущие работу;

– работодатели, готовые принять участие в организации социальной занятости инвалидов.

Согласно Приказу Минтруда от 30.06.2017 N 547 "Об утверждении Примерного положения об организациях, обеспечивающих социальную занятость инвалидов трудоспособного возраста" целями деятельности организации являются:

а) соблюдение государственных гарантий прав на труд инвалидов;

б) создание для инвалидов благоприятных условий труда;

в) защита прав и интересов сторон трудовых отношений социальной занятости.

Основными задачами организации являются:

а) организация производств, предполагающих несложные (простые) виды трудовой деятельности, не требующие профессиональной подготовки;

б) прием (оформление) на работу инвалидов;

в) подбор инвалидам видов труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации инвалида (далее - ИПРА) и их возможностями;

г) обеспечение рабочими местами инвалидов в соответствии с требованиями ИПРА и их возможностями;

д) оснащение рабочих мест в соответствии с рекомендациями ИПРА;

е) предоставление инвалиду наставника для оказания значительной помощи в процессе выполнения трудовых функций;

ж) обеспечение обучения инвалида на рабочем месте;

з) соблюдение в отношении участников социальной занятости прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством Российской Федерации;

и) создание для участников трудовых отношений благоприятных условий труда;

к) обеспечение доступности производственных и непроизводственных помещений для инвалидов;

л) контроль за соблюдением санитарно-гигиенических условий в производственных и непроизводственных помещениях;

м) защита прав и интересов сторон трудовых отношений социальной занятости.

Таким образом, с появлением нового приказа Минтруда России, в Российской Федерации появилось новое понятие «социальная занятость», которое применительно в первую очередь в отношении инвалидов, нуждающихся не только в сопровождении при предоставлении услуг в сфере занятости, но и оказания значительной помощи других граждан.

2. Организация услуги по обеспечению социальной занятости в регионах России

В соответствии с ведомственной целевой программой «Дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные на снижение напряженности на рынке труда Сахалинской области» в 2010-2015 годах были заключены договоры между центрами занятости и работодателями, которые оборудовали рабочие места для инвалидов в рамках реализации дополнительных мероприятий.

Механизм реализации мероприятий предусматривает предоставление субсидии юридическим лицам (за исключением субсидий государственным/муниципальным учреждениям), индивидуальным предпринимателям - производителям товаров, работ, услуг на возмещение затрат на оплату труда инвалидов, трудоустроенных на созданные постоянные (на срок не менее 1 года) рабочие места, в том числе оборудованные (оснащенные) рабочие места, в целях возмещения понесенных ими в течение 12 месяцев после трудоустройства инвалидов затрат на оплату их труда.

В Самарской области работает антикризисная программа занятости населения, по которой компенсируется зарплата более 700 инвалидов. Проект «Социальная занятость инвалидов» реализуется в рамках Программы дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда Самарской области на 2015 год [10]. С 5 февраля 2015 года в ней прописана возможность компенсации затрат работодателей на заработную плату инвалидам. Заключены договоры с 479 работодателями на возмещение затрат на заработную плату 769 инвалидов. В рамках этой программы тольяттинскому филиалу ООО – «Самараавтожгут» возместит затраты на заработную плату для 14 человек, ОАО «КуйбышевАзот» - для 8 человек. Эти меры призваны стимулировать работодателей к созданию и сохранению постоянных рабочих мест для инвалидов. Затраты на оплату труда инвалидам возмещаются работодателям, создавшим рабочие места для

инвалидов и сохранившим их занятость, в рамках Программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Самарской области.

В Ленинградской области организация социальной занятости направлена на возмещение затрат на заработную плату трудоустроенных инвалидов, в том числе выпускников профессиональных образовательных организаций, испытывающих трудности при трудоустройстве как на открытом рынке труда, так и на сегментах, которые ориентированы на занятость инвалидов (квотируемые рабочие места, специально оборудованные рабочие места, специальные предприятия для инвалидов). Таким образом, у работодателей появляется возможность вернуть затраты на выплату заработной платы инвалидам, которых планируется трудоустроить на предприятии. Данную возможность предоставляет введенная региональная программа дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда. Разработан порядок организации социальной занятости инвалидов.

В Хабаровском крае работодателю, заключившему договор с центром занятости населения о содействии в трудоустройстве, возмещаются затраты на заработную плату инвалидов. Сумма финансовых средств не должна превышать величину прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленную в Хабаровском крае, увеличенную на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды на одного человека и с учетом периода занятости. Субсидия на возмещение затрат перечисляется на расчетный счет работодателя в течение 30 календарных дней с момента предоставления в центр занятости населения документов, подтверждающих расходы на заработную плату инвалидов. Участниками мероприятий могут стать инвалиды, испытывающие трудности при трудоустройстве.

Основаниями для отказа работодателю, подавшему заявку о включении его в перечень работодателей-участников Программы, являются: наличие у работодателя задолженности по заработной плате перед работниками; наличие

у работодателя задолженности по налогам и сборам в бюджеты всех уровней; введение в отношении работодателя процедур банкротства либо процедуры ликвидации; несоблюдение работодателем требований, предусмотренных Порядком предоставления субсидий. Обязательным условием, включаемым в договор, является согласие работодателя на осуществление комитетом, центрами занятости населения и органами государственного финансового контроля региона проверки соблюдения работодателем-получателем субсидии условий, целей и порядка ее предоставления.

В Республике Северная Осетия-Алания работодатель совместно с центром занятости определяет возможность организации социальной занятости инвалидов, в том числе в счет квоты, установленной для трудоустройства инвалидов и оборудованных (оснащенных) рабочих мест для трудоустройства незанятых инвалидов. Стороны заключают договор о совместной деятельности по социальной занятости инвалидов: центр занятости направляет, а работодатель принимает на работу инвалидов в целях социальной занятости. Копия приказа о приеме предоставляется в центр занятости. При увольнении социально занятых инвалидов по любым основаниям до истечения 24 месяцев со дня их приема на работу, образовавшиеся вакансии заполняются другими инвалидами по направлению центра занятости.

Работодатель ежемесячно начисляет заработную плату социально занятым инвалидам и представляет в центр занятости документы на оплату их труда, с учетом начислений на фонд оплаты труда (из расчета величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в Республике Северная Осетия-Алания в IV квартале 2014 года). Центры занятости на основании представленных документов перечисляют работодателю фактические затраты на выплату заработной платы социально занятым инвалидам. Центры занятости осуществляют непосредственно на месте проверку организации социальной занятости инвалидов.

В Красноярском крае разработана Государственная региональная программа «Снижение напряженности на рынке труда». Одним из мероприятий программы является социальная занятость инвалидов. Источником финансового обеспечения данного мероприятия являются средства краевого бюджета, предоставленные в виде субсидии из федерального бюджета. Социальная занятость инвалидов заключается в трудоустройстве инвалидов на рабочие места в организациях и у индивидуальных предпринимателей, зарегистрированных на территории Красноярского края, осуществляющих выполнение работ и (или) оказание услуг, в том числе социального характера. На финансирование части расходов, связанных с организацией социальной занятости инвалидов при выполнении работ и (или) оказании услуг, в том числе социального характера, работодателям предоставляется субсидия на основании договора об организации социальной занятости инвалидов, заключенного между центром занятости населения и работодателем, создающими (предоставляющими) рабочие места для трудоустройства инвалидов.

Трудоустройство инвалидов осуществляется на имеющиеся вакантные рабочие места, в том числе котируемые, вновь созданные работодателем рабочие места, а также на специализированные предприятия для инвалидов с учетом имеющейся специальности, уровня профессиональной подготовки и трудовых навыков, степени инвалидности, характера функциональных нарушений и ограничения способности к трудовой деятельности (с учетом рекомендаций индивидуальной программы реабилитации инвалида).

В соответствии с государственной программой республики Тыва «Труд и занятость на 2014-2016 годы» в рамках подпрограммы «Снижение напряженности на рынке труда Республики Тыва» планируется за этот период вовлечь в социальную занятость 182 инвалида. Социальная занятость инвалидов в республике обеспечивается через возмещение работодателям расходов на заработную плату инвалидам в размере величины прожиточного минимума для трудоспособного населения при сохранении рабочих мест, на которых работают инвалиды, а также при трудоустройстве на некоммерческих предприятиях.

Приоритетным правом для участия в антикризисных мероприятиях будут пользоваться: местные товаропроизводители, сельскохозяйственные предприятия, участники губернаторского проекта «Одно село - один продукт» и индивидуальные предприниматели, получившие государственную поддержку из Министерства экономики Республики Тыва и Министерства по делам молодежи и спорта Республики Тыва.

В Северобайкальске важнейшим из мероприятий, на которое планируется выделение субсидий, является социальная занятость инвалидов, испытывающих трудности при трудоустройстве на открытом рынке труда, на квотируемые рабочие места, на специально оборудованные рабочие места, на специализированные предприятия для инвалидов. Социальная занятость включает два направления содействия занятости инвалидов. Первое – это сохранение рабочих мест, на которых работают инвалиды, находящиеся под угрозой увольнения, отвечающих следующим требованиям: установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы. Гражданин, имеющий инвалидность, может продолжать заниматься трудовой деятельностью на стандартном, специальном или квотном рабочем месте. Затраты на заработную плату компенсируется работодателю службой занятости в размере, равном величине прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленной в субъекте Российской Федерации в 4 квартале 2014 года, увеличенной на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды. В Республике Бурятия величина прожиточного минимума составляет 11 247 рублей. Средний период возмещения затрат на заработную плату инвалидов составляет 12 месяцев.

Второе направление содействия социальной занятости инвалидов связано с созданием рабочих мест для трудоустройства инвалидов на некоммерческих предприятиях, в муниципальных органах управления и муниципальных учреждениях при выполнении социальных заказов. Другими словами, для трудоустройства инвалидов необходимо заключение трехстороннего договора

между некоммерческой организацией, центром занятости населения и муниципальным учреждением. Заработная плата в данном случае будет выплачиваться по сдельной системе оплаты труда, но не выше величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленной в субъекте Российской Федерации, увеличенной на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

Для участия в этих мероприятиях должны быть предоставлены списки некоммерческих организаций, желающих принять участие в реализации программы с численностью предполагаемых для трудоустройства инвалидов и согласованными с муниципальными образованиями видами работ, выполняемых инвалидами, а также списки предприятий, имеющих трудоустроенных инвалидов, находящихся под риском увольнения.

Изучение российского опыта по трудоустройству инвалидов позволяет привести наиболее интересные примеры социальных предприятий. Это и небольшие предприятия, организованные благотворительными фондами, общественными организациями, и малые предприятия, организованные инвалидами и т.д.

В Красном Селе (Санкт-Петербург) усилиями Благотворительного фонда «Тихвинской Иконы Божьей Матери» воплощается в жизнь уникальный проект - фабрика по производству разнообразной и качественной обуви способом прямого литья, где создавать общественно полезный продукт будут люди с ограниченными возможностями, имеющие 2 и 3 группу инвалидности. Проект был одобрен комитетом по труду и занятости Санкт-Петербурга, и в 2014 году была получена невозвратная субсидия на запуск этого производства. Приняты на работу 23 инвалида, и для них оборудованы специальные рабочие места.

Организован труд лиц ограниченными возможностями здоровья на базе ООО «Производственная компания «Русская ива». Одна из задач компании - предоставить инвалидам возможность приобрести новую профессию (мастер плетения из лозы), которая позволит в дальнейшем трудоустроиться. Лозоплетение обеспечивает социальную занятость лиц с ограниченными

возможностями, помогает развивать коммуникативные навыки и навыки эффективного взаимодействия с окружающим миром. а также творческий потенциал, собственный взгляд на мир.

В обувной мастерской «La Scarpina» (Санкт-Петербург) обеспечивается социальная занятость людей с ограниченными возможностями. В это мастерской люди проектируют, моделируют, занимаются пошивом, сборкой и затяжкой ортопедической обуви, ортопедических стелек, ортезов нижних конечностей, а также выполняют ремонт обуви, сумок, курток, технических средств реабилитации.

Проект фонда РАУЛЬ «Работам» (Санкт-Петербург) – это Центр по трудоустройству выпускников детских домов и молодых людей с ограниченными возможностями здоровья, который также решает вопросы социальной занятости своего контингента. Одним из направлений работы центра по трудоустройству фонда является проект под названием «БРИГАДА». Это специальная строительная бригада, специализирующаяся на ремонте и отделке помещений, в которую входят выпускники детских домов и молодые люди с инвалидностью, в том числе и с ментальными нарушениями. Все работы ведутся под руководством опытного мастера-наставника, который следит как за качеством работы, так и за соблюдением дисциплины. Второе направление данного проекта - это столярная мастерская, которая специализируется на реставрации деревянной мебели, дверей, шкафов и прочих плотницких заказах. Еще одно направление работы «Бригады» - монтаж электросистем освещения. Все работы ведутся под руководством профессионального наставника.

«Студия цифровой печати - АРБУЗ» создана при Центре социальной помощи «Доверие» с целью обучения полиграфическим навыкам и предоставления рабочих мест инвалидам и лицам, находящимся в тяжелой жизненной ситуации. Специализация студии - выпуск различной печатной продукции: листовок, флаеров, открыток, постеров, визиток, брошюр, календарей, различной рекламной продукции. В число постоянных клиентов входят отраслевые комитеты правительства Санкт-Петербурга, банки, бизнес

структуры: сеть ресторанов и кафе, медицинские центры и галереи, универсамы и магазины. Преимущество в получении полиграфических услуг имеют некоммерческие и общественные организации, благотворительные фонды и подопечные - люди пожилого возраста, которые пишут стихи и прозу, воспоминания и мемуары.

В области поддержки социального предпринимательства получил известность фонд региональных социальных программ «Наше будущее». Фонд активно сотрудничает с Агентством стратегических инициатив.

Министерством экономического развития РФ по вопросам развития социального предпринимательства в России. Фонд создан в 2007 году для реализации долгосрочных социально значимых программ и проектов, где могут быть применимы принципы социального предпринимательства. Социальное предпринимательство – это новаторская деятельность, изначально направленная на решение или смягчение социальных проблем общества на условиях самоокупаемости и устойчивости. Социальное предпринимательство находится на стыке традиционного предпринимательства и благотворительности. В частности социальное предпринимательство берет от благотворительности социальную направленность деятельности, а от бизнеса - предпринимательский подход. Фонд проводит Всероссийский конкурс проектов в области социального предпринимательства и выдает предпринимателям долгосрочные беспроцентные займы, помогает начинающим предпринимателям подготовить бизнес-план, даёт возможность арендовать микроофис (Центры консалтинга и аутсорсинга «Наше будущее» работают в 6 городах: Астрахань, Архангельск, Волгоград, Калининград, Нижний Новгород, Пермь).

Это лишь некоторые примеры опыта, который все шире распространяется в целях реализации социальной занятости инвалидов, профессиональная деятельность которых значительно затруднена по состоянию здоровья.

Для повышения уровня занятости инвалидов должен быть сформирован адресный алгоритм действий, способствующий получению инвалидами профессионального образования и успешному трудоустройству. В основе

алгоритма должен быть заложен принцип вариативности, предоставляющий возможности для каждого инвалида выбрать свое направление профессиональной реабилитации и формы трудоустройства: от работы на специализированных предприятиях до свободной конкуренции на открытом рынке труда. При этом большей поддержки и внимания заслуживают общественные инициативы, региональный опыт, в том числе опыт социально ориентированных организаций. Развитие социальной занятости и социального предпринимательства является важным направлением решения проблемы рационального трудоустройства инвалидов.

Что касается, предложений по методологии оказания услуги по обеспечению социальной занятости, то практика показывает, что самым оптимальным способом будет предоставление субсидий для организаций, обеспечивающих социальную занятость инвалидам, через Центры занятости путем заключения договора с организациями, разработка целевых программ по обеспечению социальной занятости на государственном уровне.

3. Опыт организации трудовой и социальной занятости инвалидов трудоспособного возраста в Свердловской области

Организация трудоустройства инвалидов и создание рабочих мест на предприятиях города Нижний Тагил и ГГО

Инвалиды являются одной из самых уязвимых категорий населения, особенно в сфере трудовой деятельности. Помочь этим гражданам вернуться к трудовой жизни – одна из задач центра занятости.

В целях создания условий для повышения уровня занятости инвалидов, привлечения к партнерству работодателей в рамках государственной программы «Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года», утвержденной постановлением Правительства Свердловской области от 21.10.2013 № 1272-ПП., предусмотрены следующие мероприятия:

- трудоустройство на заявленные работодателями вакансии, установленные в счет квоты для приема на работу инвалидов;
- трудоустройство инвалидов в рамках мероприятий: по трудоустройству безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы и по организации оплачиваемых общественных работ;
- содействие трудоустройству незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места (мероприятие по предоставлению субсидий юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям на возмещение затрат по оборудованию (оснащению) рабочих мест для трудоустройства незанятых инвалидов и частичное возмещение затрат на оплату труда трудоустроенных инвалидов и оплату труда наставников);
- содействие самозанятости безработных граждан из числа инвалидов (предоставление гражданину единовременной финансовой помощи при государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на

подготовку документов для соответствующей государственной регистрации).

Показатели	7 мес. 2016 года	7 мес. 2017 года
Обратилось всего граждан	8 647	7 066
обратилось за содействием в поиске подходящей работы (инвалидов)	288 (3,3 %)	286 (4,0 %)
трудоустроено на предприятия различных форм собственности (инвалидов)	150	126
в том числе на квотируемые рабочие места	4	3
заявленная потребность для трудоустройства инвалидов в счет квот	98	203
профориентационные услуги (профессиональную информацию, консультацию, профессиональный отбор) получили	108	218
психологическую поддержку получили	32	59
программы социальной адаптации прошли	28	52
профессиональное обучение (профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации) приступили	5	10
трудоустроено безработных граждан (из числа инвалидов) по программе «испытывающих трудности в поиске работы»	9	4
на оплачиваемые общественные работы	2	11

Одно из направлений в работе центра занятости, способствующее трудоустройству инвалидов- квотирование рабочих мест (Постановление Правительства Свердловской области от 31 мая 2016 г. N 387-ПП «О специальных мероприятиях способствующих повышению конкурентоспособности на рынке труда Свердловской области):

	2016 год	2017 год
количество работодателей с численностью работников более 100 чел.	146	150
предоставляют сведения о выполнении квоты	146	149
выполняют квоту	116	114

не выполняют квоту, но предоставляют вакансии	28	34
не выполняют квоту и не предоставляют вакансии	2	1
работает инвалидов	1858	1809

Начиная с 2010 года, ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ» принимает участие в мероприятиях, направленных на создание оборудованных (оснащенных) рабочих мест для трудоустройства незанятых инвалидов:

год	сумма компенсации на 1 рабочее место	кол-во	предприятия	профессии	компенсировали затраты
2010 год	30 000 рублей за 1 рабочее место (потом 68 100 рублей) КОМПЕНСИРОВАЛИ ТОЛЬКО ОБОРУДОВАНИЕ	5	ООО «Нижнетагильский центр социально-трудовой реабилитации Всероссийского общества слепых»	картонажник- 4 рабочих места, администратор вычислительной сети-1 рабочее место	302,3 тыс. рублей
2011 год	120 047,50 (оборудование+ з/плата) 100 000,00 оборудование 20 047,50-з/плата	9	ООО «Трин» ОАО «Уралхимпласт» ООО «ТД КРЕДО» ООО «Соцкультбыт»	литейщик пластмасс, укладчик упаковщик, закройщик картона и фибры, диспетчер, оператор электронного набора и верстки, контролер контрольно пропускного пункта ревизор, оператор копировальных и множительных машин	903,6 тыс. рублей
2012 год	50 000 рублей (только оборудование)	8	ООО «Трин» ООО «Торговый дом Кредо» ЗАО «Трест № 88» ОАО «Уралхимпласт» ООО «Агрокомплекс «Горноуральский»	укладчик-упаковщик, прессовщик картона и фибры, уборщик производственных и служебных помещений, инженер – программист, слесарь-инструментальщик	400 000,00 рублей
2013 год	95 730 рублей (оборудование+ з/плата) 75 030-на оборудование 20 700,00 на з/плату	6	ООО «Агрокомплекс «Горноуральский» ООО «Торговый дом Кредо» ЗАО «РСКУ» ИП Кочурова А.К. ОАО «Уралхимпласт»	подсобный рабочий, оператор ЭВМ, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений, подсобный рабочий, сторож (вахтер)	532 596,18 рублей
2014 год	93 100,00 рублей (оборудование+ з/плата) до 69 300,00 рублей на оборудование до 27 711,00 рублей	18	ЗАО "Трест № 88" ООО "Инсорта« ООО "ТРИН" ОАО "УРАЛХИМПЛАСТ» ИП КОЧУРОВА А.К. ИП ПЕНТЕГОВА Л.В.	сторож (вахтер), дворник, администратор, уборщик производственных служебных помещений, швея, обработчик	1 179 991,00 рублей

	на з/плату		ООО "Ателье "Степ« ООО "Экспресс-Блеск НТ" ИП МОРДВОВ Л.Е. ООО "Тагильские бани" ООО "СпецТех-НТ»	изделий их пластмасс, диспетчер, оператор технологического оборудования, оператор ЭВМ	
2015 год	72 690,00 (оборудование)+ з/плата	18	ИП Мордвов Л.Е. ООО «Автеп» ООО «Агрокомплекс «Горноуральский» ООО «ТагилОН» ИП Есин М.М. ООО «Бистро 21 век» ООО «Переезд» ООО «Керамзит НТ» ИП Мордвова И.С. ООО ТД «Глобус» ООО «Экспресс-Блеск НТ» ООО «УралСтройМонтаж» ООО «Здравие» ООО ТК «Удача»ИП Пентегова Л.В. ООО «Тагильские бани» ГБУЗ СО ГП № 4	уборщик производственных и служебных помещений фасовщик соуса, помощник пекаря, оператор ЭВМ. приемщик товаров подсобный рабочий, администратор контролер-учетчик, дворник диспетчер, медицинский регистратор менеджер, оператор стиральных машин	на оборудование 1 219 386,44 на з/плату 107 616,15 ИТОГО 1 327 002,59 рублей

В 2016 году было успешно реализовано мероприятия по возмещению работодателям затрат, связанных с трудоустройством инвалидов, включая адаптацию на рабочем месте и наставничество.

Данное мероприятие носит адресный характер: рабочее место создается для трудоустройства конкретного инвалида с учетом рекомендаций индивидуальной программы реабилитации, абилитации инвалида. Работодателю предоставлялась субсидия на оплату труда наставников в процессе трудоустройства и адаптации на рабочем месте инвалида I или II из расчета не более 12 208,98 рублей в месяц на одного человека.

В результате 2016 году было трудоустроено 2 (два) инвалида II группы по профессиям «кассир» и «уборщик производственных и служебных помещений» в организацию ООО "ТоргРесурс" (Ленинский район КАФЕ "АВРОРА").

С целью оказания помощи стажерам (гражданам с ограниченными возможностями) в их профессиональном становлении, для более быстрого

возобновления навыков трудовой деятельности, адаптации в новом коллективе было назначено 2 (два) наставника.

Работодателю возмещены затраты в сумме 13 873,79 рублей

За 7 мес. 2017 года с целью найти подходящую работу обратилось 286 граждан с ограниченными возможностями (за 7 мес. 2016 г.-288 чел.).

На 01.08.2017 г. в службе занятости в качестве безработных состоят 178 инвалидов, что составило 12,8% от всех безработных граждан (состоит 1 429 человек).

Среди безработных инвалидов преобладают мужчины, их доля составляет 64,0 % (114 чел). Численность безработных инвалидов-женщин составляет 64 чел. или 36,0%.

Информация по районам:

район	всего инвалидов	<i>группа инвалидности</i>			
		<i>1гр.</i>	<i>2гр.</i>	<i>3гр.</i>	<i>4гр.</i>
Ленинский	49	1	12	36	-
Тагилстроевский	83	2	19	62	-
Дзержинский	38	1	15	22	-
ГГО	8	-	2	6	
ИТОГО	178	4	47	126	-

***Организация трудовой и социальной занятости инвалидов трудоспособного
возраста в стационарных учреждениях
Свердловской области***

Социальная занятость людей с ОВЗ, как направление деятельности в системе комплексной реабилитации инвалидов, относительно новое понятие, требующее разработки различных подходов к определению самого понятия «социальная занятость». Данная деятельность характеризуется, прежде всего, тем, что главной задачей является получение не столько экономического эффекта (т.е. получение определенного денежного вознаграждения за свой труд),

сколько получение социального эффекта, направленного на решение реабилитационных задач, а именно: формирование трудовых навыков, развитие качеств, позволяющих впоследствии адаптироваться на рабочем месте, формирование и повышение мотивации к труду, а главное повышение статуса инвалида, не как иждивенца, а полезного члена общества, чувствующего себя востребованным и приносящим своей деятельностью пользу. В этом случае социальная занятость выступает как промежуточный этап между социальной реабилитацией инвалида и профессиональной.

Вопросами социальной занятостью в России занимаются, прежде всего, учреждения социального обслуживания населения, психоневрологические интернаты и интернаты общего типа, психиатрические больницы и некоммерческие организации, которые в работе с инвалидами с ментальными нарушениями применяют технологии, направленные на формирование трудовых навыков и обеспечение относительной независимости и самостоятельности поведения инвалидов в быту.

Профессиональная реабилитация инвалидов — это процесс и система восстановления конкурентоспособности инвалида на рынке труда, материальной независимости, самообеспечения и интеграции в общество. Учитывая, что в системе стационарных учреждений обслуживаются граждане пожилого возраста и инвалиды 1 и 2 группы от 18 лет, частично или полностью утратившие способность к самообслуживанию, и зачастую неспособные обеспечить конкурентоспособность на рынке труда, то применительно к стационарным учреждениям считаем более корректным использовать понятие социально-трудовой реабилитации.

Социально-трудовая реабилитация является одной самых главных и эффективных технологий, используемых для реабилитации людей с ментальными нарушениями, проживающими в условиях стационарного обслуживания, и направлена на восстановление либо формирование трудовых навыков.

В структуре учреждений социального обслуживания населения находится 24 интерната общего и психоневрологического типа. В рамках Федерального закона от 28.12.2013 г. № 442-ФЗ «О социальном обслуживании граждан в Российской Федерации» учреждения предоставляют следующие виды услуг:

- Социально-бытовые,
- Социально-медицинские,
- Социально-педагогические,
- Социально-психологические,
- Социально-трудовые,
- Социально-правовые,
- Услуги в целях повышения коммуникативного потенциала получателей социальных услуг, имеющих ограничения жизнедеятельности, в том числе детей-инвалидов.

Согласно Приказа Министерства социальной политики от 11.08.2015 г. № 482 «Об утверждении стандартов в новой редакции» социально-трудовая реабилитация, как реабилитационное направление, реализуется через предоставление следующих услуг:

Социально-бытовые услуги:

- Содействие в восстановлении способностей к бытовой, социальной и профессиональной деятельности (обсуждение с клиентом его проблем, связанных с нарушением способностей к бытовой, социальной и профессионально-трудовой деятельности, разработка рекомендаций по восстановлению способностей к бытовой, социальной и профессионально-трудовой деятельности; организация лечебно-трудовой деятельности инвалидов и пожилых граждан с применением средств, адаптированных для них);

Социально-трудовые услуги:

- Проведение мероприятий по использованию трудовых возможностей и обучение доступным профессиональным навыкам;
- Оказание помощи в трудоустройстве;

– Организация помощи в получении образования и (или) квалификации инвалидами (детьми-инвалидами) в соответствии с их способностями;

– Организация лечебно-трудовой деятельности с применением следующих средств, адаптированных для них: швейных и вязальных машин, приспособлений и устройств для управления ими, изделий и приспособлений, используемых в процессе шитья, вязания, вышивания и глаженья; пишущих машинок с крупным шрифтом и шрифтом Брайля и приспособлений для работы для них; садовых инструментов и приспособлений, обеспечивающих инвалидам возможность работы с ними; приспособлений для занятия гончарными работами, ловлей рыбы и иных.

По состоянию на 20.07.2017 года в стационарных организациях социального обслуживания населения Свердловской области проживает 6927 граждан пожилого возраста и инвалидов, в том числе 5744 инвалида. За 2016 год всего по заключению врача могут работать 1422 инвалида, из них привлекаются к труду 1228 человек.

С целью организации трудовой и социальной занятости инвалидов в учреждениях стационарного обслуживания создано 15 лечебно-трудовых мастерских, в которых работает 196 инвалидов и 8 подсобных сельских хозяйств, в которых работает 173 инвалида.

Среди трудовых мастерских в учреждениях имеются:

– Швейная мастерская (мастерская по пошиву и ремонту мягкого инвентаря);

– Мастерская ручного вязания;

– Обувная мастерская;

– Веночный цех;

– Слесарная мастерская;

– Столярная мастерская.

Кроме занятости в специально созданных мастерских, инвалиды, проживающие в стационарных учреждениях, занимаются посильной трудовой

деятельностью в тепличных и подсобных хозяйствах (выращивание и откорм свиней, овец), а также в службах обслуживания здания и уборки территории и занимают должности уборщиков.

При организации трудовой и социальной занятости основной формой сопровождения является система наставничества. В задачи наставника входит обучение инвалида трудовым навыкам на рабочем месте, навыкам работы с применением специального оборудования, инструктаж по технике безопасности, периодическая проверка этих знаний, отслеживание за поведением и состоянием здоровья получателя услуг, взаимодействие с медицинскими и социальными работниками учреждения и психологом. Наставниками назначаются сотрудники организации, как правило, это руководители мастерских: швея, инструктор по труду, заведующий подсобным хозяйством, прачечной, а также социальные работники, культурорганизаторы, воспитатели, старшие медицинские сестры.

Деятельность наставников, на примере ГАУ «Тагильский пансионат» регулируется Положением, процесс трудовой реабилитации проходит по следующим этапам:

1. Изучение рекомендаций ИПРА, медицинских показаний, интересов инвалида и его потенциальных возможностей посредством организации беседы с клиентом. На данном этапе применим бригадный метод работы: психолог, специалист по социальной работе и фельдшер определяют наиболее подходящую форму занятости и подбирают подходящее рабочее место. Фельдшер делает запись в Истории болезни о проведенной беседе и выбранной форме занятости (трудотерапия, трудоустройство и пр.);

2. Подбор подходящего места работы, знакомство с наставником, с условиями труда, определяется период срока адаптации на рабочем месте (индивидуально для каждого). На этом этапе назначенный сотрудник знакомится с особенностями работы с закрепленным за ним работником. Стоит отметить, что все сотрудники при трудоустройстве и далее с определенной периодичностью проходят инструктаж по оказанию ситуационной помощи инвалидам и этике общения с клиентами, а также потенциальным наставникам

предоставляется информация по правилам организации трудового процесса при участии клиентов учреждения.

3. Адаптация на рабочем месте, обучение навыкам работы с применением специальных средств труда, формирование мотивации к труду, контроль за состоянием здоровья.

4. Самостоятельная работа под наблюдением наставника, официальное трудоустройство или социальная занятость с целью трудовой реабилитации инвалида.

5. Мониторинг за трудовой деятельностью и состоянием здоровья клиента, отметка в Истории болезни о результатах контроля.

Таким образом, технология трудовой реабилитации инвалидов в учреждениях интернатного типа включает ряд форм: бытовая занятость, трудовая терапия, трудовое обучение, трудоустройство.

Бытовая занятость – необходимость занятия инвалида трудом, связанной с элементарной бытовой деятельностью по самообслуживанию, созданию уюта, порядка, чистоты в комнатах. Занятия элементарным хозяйственно-бытовым трудом позволяет инвалидам вступать в социальные связи с персоналом и другими клиентами, делает возможным лучше ориентироваться в окружающей обстановке.

Трудовая терапия – это направленное вовлечение инвалида в трудовую деятельность с целью воздействия трудом на психофизиологические функции организма и их максимально возможное восстановление. Трудовая терапия выступает как лечебный фактор: способствует физическому и интеллектуальному развитию, коррекции двигательных функций, нормализации общих физиологических параметров организма, улучшению психологического состояния. Особенностью трудотерапии является возможность дозирования нагрузки: длительности выполнения трудового задания, кратности, сложности. Фактор дозирования позволяет соразмерить вид и характер труда с потенциальными возможностями и особенностями инвалида. Требованием к организации трудотерапии выступает обеспечение многообразия трудовых

процессов и постепенного их усложнения, поддержания интереса к труду, психологический комфорт, постоянное наблюдение лечащим врачом и наставником.

Трудовое обучение инвалидов с ограниченными умственными возможностями, заключается в том, чтобы подготовить личность, обладающую социально значимыми качествами, определенными знаниями и профессиональными навыками, способную адаптироваться в коллективе и повседневной жизни.

Традиционно основными формами обучения в учреждениях стационарного обслуживания выступают: обучение на рабочем месте навыкам труда с использованием специальных средств, а также навыкам овладения конкретной профессией, проведение инструктажей по технике безопасности.

Так, например, в ГАУ «Тагильский пансионат» имеются реальные примеры, когда молодые инвалиды с ментальными нарушениями овладели такими профессиями, как слесарь, плотник, сварщик, сантехник, швея и продолжают успешно работать в данных направлениях. Кроме этого в учреждении функционирует Школа рабочей молодежи – это организация занятий в вечернее время по расширению кругозора клиентов и обучению навыкам чтения, письма и счета.

В реабилитационном психоневрологическом отделении Талицкого пансионата для престарелых и инвалидов с 2003 года организовано обучение лиц с ограниченными возможностями по программам трудового обучения – обучают специальностям низко квалифицированного труда. В отделении социально-трудовой реабилитации инвалидов молодого возраста проводится медицинская реабилитация, социально-бытовая адаптация, обучение трудовым и профессиональным навыкам, привлечение молодежи к различным хозяйственным работам по обслуживанию интерната, к участию в художественной самодеятельности, кружковой работе, спортивными мероприятиям, общественной жизни.

Учитывая, что в отделении социально-трудовой реабилитации проживают лица, страдающие нарушением психического и физического развития, которые с большим трудом усваивают и используют в практической жизни навыки ориентирования в общественной жизни – для них организовано специальное обучение определенной сумме знаний и навыков, связанных с жизнью человека в обществе – занятия по социально-бытовой ориентировке, – это умение пользоваться общественным транспортом, навыки общения, использование табличек, объявлений, указателей, навыки поведения в магазине, на почте, в больнице и других общественных местах, умение позвонить по телефону в экстренных случаях, а также умение обратиться в предприятия службы быта и другие социально-значимые объекты. Кроме того, проводятся учебные занятия – чтение, счет, письмо, изобразительное искусство, обучают культуре поведения, личной гигиене, проводят занятия по охране и безопасности жизнедеятельности.

Кроме обучения, организованного на базе учреждения, имеется практика направления инвалидов на обучение в образовательные учреждения. Так по состоянию на август 2017 года 28 человек с инвалидностью из 8 интернатов прошли обучение или до сих пор обучаются в Камышловском профессиональном училище для инвалидов, Профессиональном училище № 64 (ГАУ «Каменск-Уральский» ПНИ), Медицинском колледже (ГАУ «Уктусский пансионат») и Бийском специальном училище для слабовидящих (ГАУ «Тагильский пансионат»).

На текущий период в ведении Министерства социальной политики Свердловской области находится ГБОУПОСО «Камышловское училище-интернат для инвалидов», в котором по состоянию на 01.09.2016 года обучалось 96 инвалидов, в том числе и инвалиды из психоневрологических интернатов Свердловской области.

Училище имеет лицензию на образовательную деятельность и лицензию на осуществление медицинской деятельности. В соответствии с Уставом, Учреждение оказывает образовательные услуги и стационарное социальное

обслуживание. Обучалось в Учреждении 96 человек, все инвалиды, четверо учащихся имеют среднее образование, остальные специальное коррекционное. Оборудованы учебные классы, имеется библиотека, актовый и спортивные залы для организации спортивных мероприятий, отдыха и досуга учащихся во внеурочное время.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ГБОУПО СО «Камышловское ПУ» проводит обучение по основным адаптированным профессиональным образовательным программам профессионального обучения – программам подготовки, переподготовки и повышения квалификации квалифицированных рабочих, служащих.

Получение инвалидами профессионального образования осуществляется по их личному письменному заявлению и при наличии рекомендации в индивидуальной программе реабилитации и абилитации инвалида о возможности получения инвалидом профессионального образования с последующим направлением документов.

За 2016 год инвалиды прошли курсы обучения по программам подготовки квалифицированных рабочих по следующим специальностям: «Мастер по обработке цифровой информации» -1 чел., «Обувщик» -2 чел., «Портной» -2 чел., в том числе 1 инвалид обучается с правом росписи на шелке, «Обойщик мебели»- 4 чел., «Вязальщица текстильно-галантерейных изделий»-3 чел., «Вышивальщица»-1 чел., «Швея»-3 чел., «Фотограф»-2 человека.

Трудовое устройство – система организационно-правовых мер, содействующих восстановлению трудоспособности инвалидов, обеспечивающих использование их на работе. Трудоустройство инвалидов осуществляется по двум направлениям: трудоустройство на штатных должностях в самом интернате и на внешних объектах.

Так, анализируя опыт учреждений, выяснилось, что из общего числа работающих – 268 инвалидов работают на штатных должностях в учреждениях, 20 инвалидов трудоустроено вне учреждения:

- 8 человек из ГАУ «Каменск-Уральский ПНИ» в сфере клининговых услуг;
- 4 человека ГАУ «Талицкий пансионат» в качестве уборщиков территории, подсобных рабочих, уборщиков служебных помещений;
- 5 человек ГАУ «Первоуральский ПНИ» в сфере обслуживания зданий и территорий;
- 2 человека из ГАУ «Березовский ПНИ» трудоустроено в сфере здравоохранения и производства;
- 1 человек ГАУ «Североуральский ПНИ» в сфере физкультуры и спорта.

Анализируя данные ГБОУПО СО «Камышловское ПУ» из выпускников 2014, 2015, 2016 года (92 человека) не трудоустроено 49 человек, обратились в органы службы занятости и трудоустроились 43 человека, из них 36 человек оформились на работу по полученной профессии, 14 человек заняты на временных работах.

Основными причинами нетрудоустройства по результатам анализа представленных данных за 2014-2015 годы выделяются (по значимости):

- Продолжение обучения на других специальностях училища (7 чел.);
- Низкая мотивация к труду и желание трудоустроиться без объяснения причин (5 чел.);
- Отсутствие потребности в трудоустройстве в связи с удовлетворенностью доходом, получаемом от пенсии по инвалидности (5 чел.);
- Необходимость надомного труда, отсутствие подходящих вакансий, соответствующих рекомендациям ИПРА (5 чел.);
- Снятие с учета по инвалидности (4 чел.);
- Трудности в трудоустройстве из-за транспортной недоступности (сложности с передвижением до работы и обратно, а также на территории работодателя) (2 чел.);
- Поиск подходящей работы самостоятельно (2 чел.);
- Беременность, отпуск по уходу за ребенком (1 чел.).

Кроме деятельности учреждений социального обслуживания по вопросам обеспечения социальной и трудовой занятости инвалидов трудоспособного возраста, стоит обратить внимание на опыт некоммерческих организаций и учреждений здравоохранения, а именно психиатрических больниц, организующих лечебно-трудовые мастерские при своих учреждениях.

Так, например, в системе учреждений психиатрических больниц имеется практика поддерживаемого трудоустройства, которая включает трудовую терапию лиц с психическими отклонениями, не имеющих возможности самостоятельного трудоустройства на местном открытом рынке труда. С этой целью при учреждениях функционируют лечебно-трудовые мастерские в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.05.2012 г. № 566н «Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи при психических расстройствах и расстройствах поведения» и Постановлением Правительства РФ от 25.05.1994 г. № 522 «О мерах по обеспечению психиатрической помощью и социальной защите лиц, страдающих психическими расстройствами» (вместе с "Положением о лечебно-производственных государственных предприятиях для проведения трудовой терапии, обучения новым профессиям и трудоустройства на этих предприятиях лиц, страдающих психическими расстройствами, включая инвалидов", "Положением об общежитиях для лиц, страдающих психическими расстройствами, утративших социальные связи").

Ярким примером организации социальной занятости является работа АНО НПСО «Благое дело», в котором созданы различные ремесленные мастерские, где применяются такие технологии, как трудовая адаптация, сопровождение инвалидов, разработка индивидуальной программы (карта-маршрут) трудовой адаптации и сопровождения инвалида на рабочем месте. В карте-маршруте предусмотрены три сферы: творческая, социальная и профессиональная, которые неразрывно связаны друг с другом для достижения позитивных изменений в образе жизни инвалида.

4. Организация предоставления услуги по социальной занятости инвалидов

С целью организации услуги по обеспечению социальной занятости инвалидов, стоит определить следующие позиции:

1. Категорию инвалидов, которая нуждается в данной услуге;
2. Условия труда;
3. Противопоказания и рекомендуемые виды трудовой деятельности;
4. Требования к организациям, обеспечивающих социальную занятость.

Категория инвалидов, нуждающихся в услуге по обеспечению социальной занятости

Проанализировав опыт Свердловской области, мы можем сделать вывод, что наиболее уязвимая категория инвалидов на рынке труда Ограничение способности к трудовой деятельности является важным показателем трудовых возможностей инвалида, поэтому специалистам службы занятости населения в связи с решением вопросов трудоустройства инвалидов необходимо иметь четкое представление о влиянии степени выраженности ограничения способности к трудовой деятельности на выполнение трудовых функций.

С медико-гигиенических позиций способность человека к труду в конкретном виде профессиональной деятельности определяется:

–во-первых, соответствием условий, режима, формы организации труда, тяжести и напряжённости трудового процесса состоянию его здоровья, т.е. доступностью, не противопоказанностью работы;

–и, во-вторых, соответствием его профессионально значимых психофизиологических функций и качеств требованиям профессиональной деятельности, т.е. профессиональной пригодностью – способностью человека качественно и с необходимой производительностью труда работать в конкретной профессии.

Болезнь при определенных условиях (в зависимости от характера и тяжести патологии, а также от условий труда и требований, предъявляемых работой к органам и системам, психофизиологическим функциям и качествам) приводит к нарушению соответствия между возможностями человека и выполняемой им работой, что может проявляться:

- в появлении в работе больного человека противопоказанных для него факторов профессиональной деятельности, приводящих к обострению или прогрессированию имеющегося у него заболевания – выполняемая работа становится ему противопоказанной;

- и (или) в снижении производительности труда, утрате способности выполнять отдельные рабочие операции, должностные обязанности или труд в целом в результате нарушения или утраты профессионально важных психофизиологических функций и качеств, т.е. в утрате пригодности к выполняемой работе.

В конечном итоге это проявляется в ограничении способности человека к трудовой деятельности. Выявление и оценка проявлений возможно наступивших в результате болезни, травмы или увечья, несоответствия человека и работы является основной задачей специалистов учреждений медико-социальной экспертизы при установлении способности граждан к трудовой деятельности.

Степень выраженности ограничения способности к трудовой деятельности, как способность осуществлять трудовую деятельность в соответствии с требованиями к содержанию, объему, качеству и условиям выполнения работы, значительным образом влияет на способность инвалида к выполнению трудовых функций.

Различают три степени ограничения способности к трудовой деятельности:

Первая степень ограничения способности к трудовой деятельности (далее - ОСТД) - способность к выполнению трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести, напряженности и (или) уменьшении объема работы, неспособность продолжать работу по основной

профессии (должности, специальности) при сохранении возможности в обычных условиях труда выполнять трудовую деятельность более низкой квалификации;

Вторая степень ОСТД - способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях с использованием вспомогательных технических средств;

Третья степень ОСТД - способность к выполнению элементарной трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможность (противопоказанность) ее осуществления в связи с имеющимися значительно выраженными нарушениями функций организма.

В зависимости от особенностей патологии, сохранности профессионально важных свойств и качеств, необходимых для продолжения работы в основной профессии, ограничение способности к трудовой деятельности 1 степени приводит к способности выполнять трудовую деятельность в обычных условиях труда. Сложившаяся практика медико-социальной экспертизы определяет следующие ограничения при первой степени ОСТД:

- при снижении квалификации - перевод на работы более низкой квалификации, более низкого разряда;

- при снижении тяжести труда (до 1-2 класса) - перевод на более легкие работы по показателям тяжести труда: уменьшение физической динамической и статической нагрузки, на работы в свободной позе, сидя, без длительного пребывания на ногах, длительной ходьбы;

- при снижении напряженности труда - снижение сенсорных нагрузок, монотонности труда, (без ночных смен, командировок, с перерывами достаточной продолжительности) до 1-2 класса;

- при уменьшении объема работы - коррекция трудовых функций, плановых заданий, норм выработки.

При утере профессионально важных свойств и качеств, необходимых для продолжения работы в основной профессии, при неспособности продолжать работу по основной профессии сохраняется возможность выполнять трудовую

деятельность в обычных условиях труда по другой профессии, возможно более низкой квалификации. При этом необходимо проведение профориентации в целях подбора подходящей профессии.

Ограничение способности к трудовой деятельности 2 степени приводит к способности к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях с использованием вспомогательных технических средств. Для трудоустройства инвалидов со 2 степенью ОСТД недоступны и (или) противопоказаны обычные условия труда. Показанными (доступными, рекомендованными) являются специально созданные условия труда с разными формами организации труда.

Условия труда

Специально созданные условия труда для инвалидов – это комплекс мероприятий и льгот, обеспечивающих необходимые для инвалида условия и режим труда:

- свободный график работы (согласованный с администрацией предприятия), например, начало работы на час раньше или позже для того, чтобы избежать проезда инвалида в общественном транспорте в часы пик;

- возможность частичного выполнения работы на дому (по согласованию с администрацией предприятия);

- сокращенное рабочее время;

- индивидуальные нормы выработки;

- предоставление поводыря, сурдопереводчика, дополнительной рабочей силы;

- систематическое медицинское наблюдение;

- визуальное наблюдение, контроль, присмотр и др.;

- технические средства реабилитации в соответствии с ГОСТ Р ИСО 9999-2014, в т.ч. использование специальных приспособлений для управления и обслуживания оборудования, компенсирующих анатомо-морфологические и

физиологические недостатки и ограничения инвалидов; применение специально разработанного ручного инструмента и др.;

- адаптация рабочего места под дефект, в т.ч. архитектурно-планировочные элементы: расположение органов управления оборудованием, технологической или организационной оснастки, обрабатываемых деталей на рабочем месте в пределах зон досягаемости моторного поля, оснащение оборудования и мебели на рабочем месте индикаторами (визуальными, акустическими, тактильными), учитывающими возможности и ограничения отдельных групп инвалидов в восприятии информации для беспрепятственного нахождения своего рабочего места и выполнения работы и др.; согласно п. 8.3 СП 59.13330.2012 «рабочие места для инвалидов должны быть безопасны для здоровья, рационально организованы и, при необходимости, включать комплект мебели, оборудования и вспомогательных устройств, специально приспособленных для конкретного вида инвалидности»;

- иные специальные (особые) требования, предусмотренные Гигиеническими требованиями к условиям труда инвалидов.

Организационную основу специально созданных условий труда для инвалидов составляют специальные рабочие места (ст.22 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Санитарные правила "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов" устанавливают необходимые требования санитарно-эпидемиологической безопасности и сохранения здоровья на рабочем месте инвалидов с учетом степени риска причинения вреда [54]. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности определены в Приказе Минтруда России №685н от 19 ноября 2013 г.

Специальные рабочие места могут создаваться:

- в индивидуальном порядке для конкретного инвалида в соответствии с рекомендацией, изложенной в ИПРА инвалида, на предприятиях, в организациях и учреждениях открытого рынка труда, а также на дому;

- организовано в виде создания специализированных участков, цехов и предприятий, специально предназначенных для трудоустройства инвалидов с выраженными нарушениями функций организма. Специализированные участки и цеха могут создаваться как на предприятиях общего типа, так и на предприятиях общественных организаций инвалидов.

На специализированных предприятиях (цехах, участках), применяющих труд инвалидов, создаются особые формы организации, условия и режим труда, обеспечивающие рациональное трудоустройство инвалидов в соответствии с их трудовыми возможностями, их полную или частичную профессиональную и (или) социально-трудовую реабилитацию.

Проектирование и оснащение специальных рабочих мест для инвалидов необходимо осуществлять с учетом следующих факторов:

а) клинико-функциональных: характера функциональных нарушений, ограничения способности к трудовой деятельности, группы инвалидности, состояния психофизиологических функций и качеств, необходимых для успешного выполнения работы;

б) профессионально-трудовых: профессии, характера и содержания выполняемых работ, уровня специализации рабочего места, механизации и автоматизации производственного процесса, особенностей техники безопасности и охраны труда и т.д.

Специальное рабочее место инвалида создается с помощью основного и вспомогательного оборудования, технической и организационной оснастки, обеспечивающих реализацию эргономических принципов при организации рабочих мест инвалидов и учитывающих индивидуальные возможности и ограничения у конкретных лиц.

Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности разработаны в отношении инвалидов по зрению – слабовидящих, слепых, инвалидов по слуху – слабослышащих, глухих, с одновременным нарушением функции зрения и слуха – слепоглухих, с

нарушением функций опорно-двигательного аппарата, для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках, инвалидов вследствие различных заболеваний: туберкулезом легких, сердечно-сосудистой системы, нервнопсихических заболеваний, органов зрения, органов слуха, для инвалидов с патологией опорно-двигательного аппарата.

Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов осуществляется работодателем индивидуально для конкретного инвалида, а также для группы инвалидов, имеющих одностипные нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности, и включает в себя следующие этапы:

а) анализ потребностей инвалида (группы инвалидов) в оснащении (оборудовании)

специального рабочего места на основе сведений, содержащихся в индивидуальной программе реабилитации и абилитации инвалида, программе реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, в соответствии с характером труда инвалида, его трудовыми функциями, технологическими, психологическими и метеорологическими особенностями выполнения трудовых функций на специальном рабочем месте;

б) формирование перечня мероприятий, направленных на оснащение (оборудование)

специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, включая разработку перечня основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых обеспечивает реализацию инвалидом его трудовых функций;

в) реализация перечня мероприятий, направленных на оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, включая приобретение, монтаж и настройку основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов,

вспомогательного оборудования, применение которых обеспечивает реализацию инвалидом его трудовых функций.

Специальные условия труда могут быть созданы на производстве или на дому. На производстве инвалид со второй степенью ограничения способности к трудовой деятельности может быть трудоустроен на специальном рабочем месте, на специализированном участке или в специализированном цехе на обычном предприятии, в обычной организации или на специализированном предприятии.

Ограничение способности к трудовой деятельности 3 степени устанавливается при способности к выполнению трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможности (противопоказанности) ее осуществления в связи с имеющимися ограничениями жизнедеятельности. Способность к выполнению трудовой деятельности со значительной помощью других лиц, как правило, определяется у инвалидов со значительно выраженными нарушениями здоровья при яркой мотивации к труду и при благоприятном трудовом прогнозе для продолжения трудовой деятельности в специально созданных условиях (как и для инвалидов со второй степенью ограничения способности к трудовой деятельности), но с учетом нуждаемости инвалида в «значительной помощи других лиц» при осуществлении трудовой деятельности.

Понятие «значительная помощь» в соответствии с Единой шкалой определения степени выраженности нарушений функций и структур организма, активности и участия, факторов окружающей среды Международной классификацией функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья трактуется как помощь в осуществлении 50-95% разнообразных элементов трудовой деятельности: от подготовки рабочего места до выполнения рабочих операций.

На практике для решения вопросов трудоустройства инвалидов значение имеют не только ограничение способности к трудовой деятельности, но и другие категории жизнедеятельности человека, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1

Классификация основных категорий жизнедеятельности человека

Категории жизнедеятельности	Содержание категории жизнедеятельности
Способность к самообслуживанию	Способность человека самостоятельно осуществлять основные физиологические потребности, выполнять повседневную бытовую деятельность, в том числе навыки личной гигиены
Способность к самостоятельному передвижению	Способность самостоятельно перемещаться в пространстве, сохранять равновесие тела при передвижении, в покое и при перемене положения тела, пользоваться общественным транспортом
Способность к ориентации	Способность к адекватному восприятию личности и окружающей обстановки, оценке ситуации, к определению времени и места нахождения
Способность к общению	Способность к установлению контактов между людьми путем восприятия, переработки, хранения, воспроизведения и передачи информации
Способность контролировать свое поведение	Способность к осознанию себя и адекватному поведению с учетом социально-правовых и морально-этических норм
Способность к обучению	Способность к целенаправленному процессу организации деятельности по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности (в том числе профессионального, социального, культурного, бытового характера), развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию мотивации получения образования в течение всей жизни
Способность к трудовой деятельности	Способность осуществлять трудовую деятельность в соответствии с требованиями к содержанию, объему, качеству и условиям выполнения работы

Особенности трудовой деятельности и трудовых рекомендаций для инвалидов с нарушениями психических функций (интеллекта)

Стойкие нарушения психических функций организма человека, обусловленные психическими расстройствами и расстройствами поведения, выявляются с учетом динамики состояния, особенностей расстройств личности, типа компенсации и характера адаптации в основных сферах жизнедеятельности (производственной, семейной, бытовой, социально-средовой).

При нарушениях психических функций, у инвалидов наблюдается снижение одной или ряда следующих функций: интеллекта, сознания, ориентации, личностных, волевых и побудительных функций, внимания, памяти, психомоторных функций, эмоций, восприятия, мышления, познавательных функций высокого уровня и др.

Трудовые действия (функции), выполнение которых для инвалидов с нарушением интеллекта затруднено: работа в профессиях, специальностях, связанных с высокой нагрузкой на центральную нервную систему, с высокими требованиями к интеллекту, познавательным функциям высокого уровня, (например, инженер, архитектор, врач, водитель и др.), работа, связанная с руководством коллективом, материальной ответственностью.

Трудовые рекомендации для инвалидов с различными нарушениями психических функций зависят от стойкости, степени нарушений ряда других значимых факторов.

Рассмотрим трудовые рекомендации для инвалидов с нарушением интеллекта.

Нерекомендуемые (противопоказанные) факторы или условия труда для инвалидов с нарушениями интеллекта приведены в таблице 2.

При умеренной степени интеллектуальных нарушений, ОСТД 1 степени для трудовой деятельности рекомендуется труд в обычных условиях в открытом рынке труда в небольшом коллективе, в бригаде под контролем других лиц

(вместе с тем ряд инвалидов, с учетом прогноза заболевания и иных факторов могут работать только в специально созданных условиях труда), с выполнением простых и средней сложности действий по заданному плану с возможностью коррекции, без дефицита времени, по инструкции, без коррекции действий.

Таблица 2

Основные нерекомендуемые (противопоказанные) факторы или условия труда для инвалидов с нарушениями функции интеллекта

Степень ОСТД	Нерекомендуемые (противопоказанные) факторы или условия труда
ОСТД 1 степени, умеренные нарушения интеллекта	<ul style="list-style-type: none"> - работа в экстремальных условиях деятельности (работа с риском для своей жизни и жизни других людей, с опасностью травматизма, контрольно-ревизионными и административно-хозяйственными
ОСТД 1 степени, умеренные нарушения интеллекта	<ul style="list-style-type: none"> обязанностями, пребывание у огня, у воды, в горячих цехах, несение караульной, наблюдательной служб, управление транспортными средствами); - работа на высоте; - работа с напряженностью класса 3.1. и выше, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> - работа, связанная с подсчетами и необходимостью принятия быстрых самостоятельных решений; - предписанный или быстрый темп работы; - длительное сосредоточение внимания; - высокая точность выполнения работ; - работа на конвейере, у движущихся механизмов, на станках; - ненормированный рабочий день; - материальная ответственность; - производственный контакт с большим количеством людей
ОСТД 2 степени, выраженное снижение интеллекта	Недоступен труд в обычных условиях, требуется создание специально созданных условий

При выраженной степени интеллектуальных нарушений, ОСТД 2 степени, рекомендуется труд в специально созданных условиях труда:

- свободный темп работы;
- индивидуальная норма выработки, выполнение работы не в полном объеме;
- работа в небольшом коллективе, в бригаде или индивидуально под контролем других лиц;
- работа по инструкции без коррекции действий;
- работа в небольших помещениях для уменьшения возможности контакта с окружающими и обеспечения возможности визуального наблюдения и контроля за работающими инвалидами;
- использование упрощенных в применении рабочих инструментов;
- по показателю тяжести трудового процесса масса поднимаемого груза от 15 до 30 кг.

Специальные требования к условиям труда инвалидов вследствие нервнопсихических заболеваний системы (согласно п.6.3.1-п.6.3.9 Гигиенических требований к условиям труда инвалидов СП 2.2.9.2510-09) включают следующие: число перегородок в производственных помещениях должно быть минимальным; в опасных местах (лестничные клетки, др.) оборудуются специальные ограждающие устройства, применяются небьющиеся стекла, обеспечение аварийными сигнализирующими устройствами рабочих мест; оборудование (станки, технические устройства) должно быть безопасное и комфортное в пользовании (устойчивые конструкции, прочная установка и фиксация, простой способ пользования, без сложных систем включения и выключения; с автоматическим выключением при неполадках; расстановка и расположение, не создающие помех для подхода, пользования, передвижения; расширенные расстояния между столами, мебелью, станками и в то же время не затрудняющие досягаемость; исключение острых выступов, углов, ранящих поверхностей, выступающих крепежных деталей); эстетический дизайн и яркая окраска оборудования и мебели, удобные устройства для инструментов, одежды,

готовой продукции, заготовок и пр., работники обеспечиваются удобной рабочей одеждой ярких и заметных окрасок.

При оборудовании рабочего места инвалидов, имеющих выраженные нарушения интеллектуальной функции, техническими средствами реабилитации или техническими средствами обеспечения доступности, необходимо использовать ГОСТ Р ИСО 9999-2014 для подбора технических средств (вспомогательных средств), перечень которых приведен в таблице 3.

Таблица 3.

Технические средства обеспечения доступности (вспомогательные средства) для работы (занятости) и профессионального обучения для инвалидов с выраженными нарушениями интеллектуальной функции

Классы и подклассы ТСР	Группы ТСР
Вспомогательные средства для охраны здоровья и обеспечения безопасности на рабочем месте	<p>Оборудование защитное персональное для рабочего места (защитная рабочая одежда, обувь и др.)</p> <p>Устройства безопасности на рабочем месте и в окружающем рабочем пространстве (противоскользящие маты, покрытия, дорожные маркеры и др.)</p>
Мебель для рабочего места и элементы фурнитуры	<p>Стол� рабочие, верстаки и др. (травмобезопасные, закрепленные к полу)</p>
Механизмы и инструменты на рабочем месте	<p>Инструменты для работы вручную, с механическим приводом и др.</p> <p>Средства обеспечения качества на рабочем месте (системы слежения за сборочными процессами и др.)</p>

<p>Вспомогательные средства для исполнения административных функций, хранения информации и менеджмента</p>	<p>Вспомогательные средства для коммуникации и информации (наборы букв, картинок, символов; системы мониторинга и позиционирования, материалы и инструменты для маркировки и др.);</p> <p>Вспомогательные средства для организации, сортировки и архивирования бумажных документов;</p> <p>Вспомогательные средства для обработки почты;</p> <p>Машины офисные и офисное оборудования и др.</p>
--	---

Для инвалидов с нарушением интеллектуальной функции, в ИПРА может быть рекомендован физический, неквалифицированный, регламентированный (с определенным распорядком работы) труд, по профессиям ручного и машинно-ручного труда: «Человекприрода», «Человек-техника», «Человек-художественный образ» (в зависимости от предпочтений инвалида по предмету труда или результатов профориентации): уборка, ремонт, доставка, подсобные работы, сортировка, упаковка, маркировка, комплектование, погрузочно-разгрузочные работы [57]. В методических рекомендациях по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности [30] приведены более подробные рекомендации для инвалидов с нарушением интеллектуальной функции по видам трудовой и профессиональной деятельности, а также по перечню рекомендуемых профессий и должностей.

**Требования к организациям, обеспечивающих социальную занятость
(в соответствии с Приказом Минтруда России от 30.06.2017 N 547
"Об утверждении Примерного положения об организациях,
обеспечивающих социальную занятость инвалидов трудоспособного
возраста")**

Организации осуществляет свою деятельность в соответствии со следующими требованиями:

а) руководство деятельностью организации осуществляется руководителем, в его отсутствие заместителем руководителя, назначенным приказом организации;

б) непосредственное руководство наставником осуществляется руководителем структурного подразделения организации, в котором работают наставник и инвалид;

в) наличие подготовленного персонала для оказания помощи инвалидам;

г) обеспечение доступности для инвалидов объектов инфраструктуры организации, мест целевого посещения;

д) обеспечение охраны труда и безопасности путей движения (в том числе эвакуационных);

е) платежеспособность организации;

ж) износ основных производственных фондов на уровне среднеотраслевого (или ниже);

з) отсутствие задолженности по налогам и сборам, иным предусмотренным законодательством Российской Федерации обязательным платежам;

и) отсутствие проведения в отношении организации процедуры банкротства и (или) ликвидации, приостановки осуществления финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

к) отсутствие нарушений нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, и договоров (соглашений), на основании которых предоставляются средства бюджетов бюджетной системы Российской Федерации;

л) наличие вакантных должностей или возможности создания новых рабочих мест с несложными (простыми) видами трудовой деятельности, за исключением видов деятельности, связанных с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций и требующих специальной подготовки работников, а также их квалифицированных и ответственных действий.

Оборудование рабочих мест в организации:

Оборудование рабочих мест в организации рекомендуется осуществлять в соответствии с основными требованиями к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, гигиеническими требованиями к условиям труда инвалидов, и рекомендациями, содержащимися в ИПРА.

Оборудование конкретного рабочего места инвалида должно учитывать специфику труда на рабочем месте: характер выполняемых работ, уровень специализации рабочего места, механизации и автоматизации производственного процесса, взаимосвязь с другими рабочими местами в данной организации, а также индивидуальные потребности инвалида, для которого оснащается данное рабочее место - вид и степень выраженности нарушений, степень ограничения способности к трудовой деятельности, навыки работы со специальной техникой, должность, опыт работы (при их наличии) и др.

Специальное рабочее место инвалида при организации социальной занятости должно обеспечивать безопасность труда, работу 1 - 2 класса тяжести и напряженности труда, исключать возможность ухудшения здоровья или травматизма инвалида.

Оборудование специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов включает в себя подбор, монтаж и эксплуатацию основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов,

вспомогательного оборудования, применение которых позволяет создать условия для выполнения инвалидом его трудовых функций на рабочем месте.

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

Рабочие места в открытых помещениях и на открытом воздухе (сельскохозяйственные виды работ) могут быть заняты инвалидами с умственной отсталостью, психическими нарушениями без выраженных сопутствующих заболеваний, которым эти условия не противопоказаны по состоянию здоровья.

Инвалиды обеспечиваются рабочей одеждой, соответствующей времени года, и инвентарем.

Требования к наставникам в организации

Наставник, оказывающий помощь инвалиду должен знать:

- а) особенности социальной занятости как формы трудоустройства инвалидов;
- б) особенности трудовой деятельности инвалидов;
- в) особенности учебной и трудовой деятельности инвалидов, с которыми он работает;
- г) правовые аспекты трудоустройства инвалидов и основы трудового законодательства Российской Федерации;
- д) права и обязанности инвалидов, которым оказывается помощь в процессе трудовой деятельности;
- е) правила этики при работе с инвалидами.

Наставник обязан:

- а) оказывать помощь инвалиду при освоении трудовых навыков, адаптации на рабочем месте, выполнении функциональных обязанностей;
- б) содействовать оборудованию рабочего места инвалида в соответствии с рекомендациями ИПРА;

в) содействовать созданию для инвалидов показанных условий труда в соответствии с ИПРА;

г) содействовать обеспечению доступности производственных и непроизводственных помещений для инвалидов в соответствии с имеющимися у них нарушениями функций и ограничениями жизнедеятельности;

д) содействовать социальной адаптации инвалидов в трудовом коллективе;

е) обучать инвалида на рабочем месте с использованием наглядных методов, с регламентированными по силе воздействия и времени нагрузками;

ж) знакомить инвалида с правилами по охране труда, пожарной безопасности, контролировать их соблюдение;

з) знакомить инвалида с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

и) содействовать в обеспечении бытовых нужд инвалида, связанных с исполнением им трудовых обязанностей.

Обеспечение инвалидам доступности производственных и непроизводственных помещений

В организации инвалидам обеспечивается доступность производственных и непроизводственных помещений, включая помещения социально-бытового назначения, пассивного и активного отдыха, пункты питания, медицинские пункты, кабинеты социально-трудовой ориентации, переводчика жестового языка (на предприятиях, использующих труд инвалидов по слуху) и учебные классы.

Организация обеспечивает:

а) доступность рабочих мест, мест целевого посещения (бытовых и санитарно-гигиенических помещений, столовой, буфета или комнаты приема пищи) и беспрепятственность перемещения внутри зданий и сооружений;

б) безопасность путей движения (в том числе эвакуационных);

в) своевременное получение инвалидами полноценной и качественной информации, позволяющей ориентироваться в пространстве, использовать оборудование (в том числе для самообслуживания), участвовать в трудовом и учебном процессе;

г) устранение или преобразование элементов производственной среды, которые могут являться барьерами на пути передвижения инвалидов к рабочим местам;

д) оборудование мест целевого посещения в соответствии с потребностями инвалидов с различными нарушениями функций организма;

е) контроль за состоянием здоровья инвалида и условий его труда и отдыха.

При отсутствии технической возможности обеспечить доступность и удобство для инвалидов мест целевого посещения организация обеспечивает выделение специальной зоны или участка (например, у входной зоны).