

## ПОЛИТИКА

в отношении поддержки трудоустройства инвалидов в МУ "КЦСОН  
Краснопереконского района г.Ярославля"

### 1. Общие положения

1.1. Политика в отношении поддержки трудоустройства инвалидов (далее - Политика) в МУ «КЦСОН Краснопереконского района г. Ярославля» (далее – Организация) определяет меры поддержки трудоустройства граждан с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ), которые нацелены на то, чтобы защищать право инвалида на работу и дать ему возможность зарабатывать и жить достойной жизнью благодаря работе, которую он выбрал. Меры поддержки должны способствовать:

- ✓ большей открытости и доступности рынка труда для инвалидов,
- ✓ сохранению рабочего места и возвращение на работу тех, кто получил инвалидность на работе,
- ✓ запрету дискриминации инвалидов на всех этапах трудоустройства (прием на работу, сохранение рабочего места, продвижение по службе, безопасность и гигиеничность труда и рабочих условий, равные возможности и равное вознаграждение за равноценную работу, членство в трудовом коллективе и профсоюзе, доступ к качественным и приспособленным для инвалидов услугам, доступ к общим программам технической и профессиональной ориентации, к профессиональному обучению, которые подстроены под потребности инвалидов).

1.2 В своей Политике Организация должна учитывать федеральные и региональные целевые программы, способствующие трудоустройству инвалидов, в том числе программы профессиональной и трудовой реабилитации, программы подкрепляющего действия, стимулы, возможность получения работы на открытом рынке труда, а также меры по приспособлению рабочего места.

1.3 Организация должна в рамках законодательства РФ соблюдать систему квотирования рабочих мест, в том числе: уровень оплаты, рабочие условия и рабочий день, относящиеся к квотированной работе, требования навыков и квалификации на квотированной работе, способы увеличения числа работ по новым технологиям в рамках системы квотирования. Квота для приема на работу лиц с ОВЗ будет считаться выполненной Организацией в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству. Квота на каждый год утверждается приказом директора Организации.

1.4 Настоящая Политика разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.03.2022 № 366



«Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место», Законом РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1 (последняя редакция), Федеральным законом от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" и иными федеральными законами и нормативно-правовыми актами.

1.5. Настоящая Политика утверждается и вступает в силу приказом директора и действует до ее отмены либо замены новой Политикой. Текст Политики размещается на сайте Организации.

## 2. Подходы к поддержке трудоустройства граждан с ОВЗ

2.1 Включение в Политику Организации стратегии по интеграции людей с ОВЗ в текущие процессы развития является одним из способов соблюдения прав людей с инвалидностью в сфере труда и занятости. Это позволит облегчить процесс интеграции людей с инвалидностью в общий рабочий процесс:

2.1.1 услуги по обучению и повышению квалификации, профессиональная подготовка, программы пробного трудоустройства (устанавливается испытательный срок - 3 месяца с возможностью уволиться в любой день в этот период без отработки 2-х недель),

2.1.2 организация рабочих помещений к нуждам людей с ОВЗ, индивидуальных рабочих мест и мест общего пользования для таких работников,

2.2 Организация в рамках существующих возможностей пытается замотивировать инвалидов к работе в учреждении:

2.2.1 выплаты социального характера (материальная помощь) ко Дню инвалида,

2.2.2 дополнительных два дня к отпуску для любой группы инвалидности,

2.2.3 сокращенный рабочий день для сотрудников с 1 и 2 группой инвалидности,

2.2.4 внеочередные путевки в санаторий, частичная оплата за санаторно-курортное лечение (оплата путевок, проезда к месту лечения и отдыха)

2.2.5 профессиональное обучение и переподготовка,

2.2.6 по желанию сотрудники с ОВЗ могут пройти курс реабилитации в социально-реабилитационном отделении без организации проживания граждан пожилого возраста и инвалидов при Организации или получить в прокат средства реабилитации/абилитации. Выданные средства повысят конкурентоспособность соискателя с инвалидностью и увеличат его возможность к передвижениям, компенсируя какие-либо функциональные ограничения.



2.2.7 консультации штатного психолога Организации для лиц с ОВЗ по основам самопрезентации на рынке труда (поиск вариантов, трудоустройства, содержание резюме, ведение телефонных переговоров, ведение собеседований с работодателями), по формированию индивидуальной траектории профессиональной карьеры, психологического тестирования, проведение тренингов

2.2.8 За каждым сотрудником с ОВЗ при трудоустройстве (прохождении собеседования) и в последующем адаптационном периоде на новом рабочем месте, закрепляется специалист - наставник в течение 6 месяцев (обучение и инструктирование работника непосредственно на рабочем месте, адаптация на рабочем месте, корректировка функциональных обязанностей, обучение социальным навыкам, помощь в решении возникающих проблем).

2.3 Если трудоустройство в Организации по каким-либо причинам с соискателем с ОВЗ не состоялось, то гражданам пенсионного возраста могут предложить стать "Серебряными волонтерами", реализовав свою потребность в обучении, общении и желании помочь другим людям. "Серебряный волонтер" заключает соглашение с Организацией о волонтерской (добровольческой) деятельности. При этом "Серебряный волонтер" проходит обучение на базе Организации или посредством электронных курсов - <https://edu.dobro.ru>.

2.4 Организация в тесном контакте работает со службами центра занятости населения города Ярославля, которые направляют на работу лиц с группой инвалидности на вакантные должности в Организацию и определяют квалификацию специалистов, организуют Ярмарки вакансий.

### 3. Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида.

3.1 Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида (далее - ИПРА) содержит как реабилитационные мероприятия так и технические средства реабилитации, услуги, предоставляемые инвалиду с освобождением от платы в соответствии с федеральным перечнем реабилитационных мероприятий.

В ИПРА отмечается пункт о содействии в трудоустройстве и указывается, кто отвечает за этот пункт (обычно это Центр занятости населения города). Исходя из вида нарушения, определяется доступный вид трудовой деятельности. Специалистами бюро МСЭ указываются рекомендации по оборудованию специального рабочего места для трудоустройства человека с инвалидностью.

3.2 В Организации принимаются лица с группой инвалидности, если в ИПРА указана вторая или третья способность к трудовой деятельности с учетом мероприятий по профессиональной реабилитации или абилитации.

3.3 Трудоустройство граждан с группой инвалидности на определенную должность происходит с учетом раздела из ИПРА "Рекомендации о показанных и противопоказанных видах трудовой деятельности с учетом

нарушенных функций организма человека, обусловленных заболеваниями, последствиями травм и дефектами" с учетом степени ограничения способности к трудовой деятельности. Для того чтобы можно было официально трудоустроиться необходимо обязательное указание степени ограничения к трудовой деятельности.

3.4 Если в разделе ИПРА "Мероприятия по общему и профессиональному образованию" перечислены рекомендации по прохождению курсов повышения квалификации, то Организация может предложить пройти курсы, необходимые для дальнейшей работы сотрудникам с ОВЗ.

3.5 Оснащение рабочего места для сотрудников с группой инвалидности производится с учетом раздела ИПРА "Рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида".

#### 4. Роль профсоюзов в трудоустройстве граждан с инвалидностью

4.1 Профсоюзная организация в Организации принимают активное участие в содействии занятости людей с инвалидностью, предоставляя полезную информацию о проблемах и эффективной политике, которая уже проводится на региональном и федеральном уровне.