

**Министерство образования Иркутской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Иркутской области
Иркутский техникум архитектуры и строительства
(ГБПОУ ИО ИТАС)**

**Методические рекомендации для выпускников и родителей
по консультированию трудоустройства**

Иркутск, 2024 г.

Организация-разработчик:

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Иркутской области Иркутский техникум архитектуры и строительства (ГБПОУ ИО ИТАС)

Составитель:

Чугаева Дарья Игоревна, социальный педагог ГБПОУ ИО «Иркутский техникум архитектуры и строительства»

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Нормативно-правовые основы трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью	7
Глава 1. Основные проблемы, возможности и правовые аспекты трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью	9
1.1. Проблемы занятости и трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью	9
1.2. Права работников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью	10
Глава 2. Практические рекомендации по подбору вакансий и трудоустройству	13
2.1. Рекомендации по поиску работы для родителей и выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью	13
2.2. Интернет-ресурсы, которые помогут выпускникам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью найти подходящую работу	15
2.3. Альтернативные формы трудоустройства и занятости выпускников	18
Заключение	20
Список использованной литературы	21

Введение

Вопросам трудоустройства выпускников средних профессиональных образовательных организаций с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью в последнее время уделяется самое пристальное внимание. Несмотря на принимаемые на государственном уровне меры, доля работающих выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью в общей численности инвалидов трудоспособного возраста продолжает оставаться довольно низкой.

В 2021 году по инициативе сенаторов Российской Федерации и депутатов Государственной Думы внесены изменения в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», в соответствии с которыми были изменены нормы, касающиеся трудоустройства инвалидов, в частности квота о приеме на работу инвалидов считается выполненной только при фактическом трудоустройстве гражданина с инвалидностью. Это позволит исключить формальный подход работодателей к трудоустройству инвалидов. Расширена категория молодых граждан с инвалидностью, которые могут рассчитывать на государственную поддержку при трудоустройстве.

В сентябре 2021 года в целях стимулирования к трудоустройству безработных граждан Правительство Российской Федерации расширило программу субсидирования найма. Теперь за трудоустройство инвалидов и одиноких родителей с детьми-инвалидами работодатель может получить субсидию. В ноябре 2021 года утвержден новый порядок регистрации безработных граждан. Единая цифровая платформа «Работа в России» позволит гражданам взаимодействовать со службами занятости в электронном формате, освободит их от предъявления большинства документов, что значительно упростит процесс трудоустройства для инвалидов.

Квотирование рабочих мест для лиц с инвалидностью на сегодняшний день является основной формой трудоустройства лиц с инвалидностью в Российской Федерации. В соответствии со ст. 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работодателям, численность работников которых превышает 100 выпускник, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников.

Трудовая деятельность является для выпускника важным условием его полноценной жизнедеятельности. Она не только является способом обеспечить своё существование, но и возможностью реализации своих способностей. Трудовая деятельность позволяет каждому гражданину уважать себя, осознавать свою индивидуальность, быть полноценной частью современного общества. Содействие трудовой занятости лиц с инвалидностью, как категории граждан, испытывающих трудности в процессе поиска подходящей работы и трудоустройства, является одной из серьезных социально-экономических проблем и имеет ряд аспектов, в том числе:

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

экономический - обеспечение динамично развивающейся экономики страны трудовыми ресурсами;

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

Эксперты выделяют три основные причины высокого уровня не занятости среди лиц с инвалидностью, а именно:

- социальное предубеждение о более низкой производительности инвалидов, приводящее к нежеланию работодателей нанимать инвалидов;

- физическая недоступность и техническая непригодность для инвалидов большинства рабочих мест на открытом рынке труда;

- более низкий уровень общего образования и отсутствие или недостаток профессиональной подготовки инвалидов в соответствии с требованиями работодателей.

Серьезную проблему для выпускников техникума представляет отсутствие опыта работы по профессии. Тем не менее, именно целеустремленность, является основным фактором в эффективном поиске работы. Существует множество примеров, когда выпускники (при отсутствии опыта) устраивались на вакантную должность, основным требованием которой является опыт работы, используя свои знания, обаяние, объективность, грамотная речь и желание проявить свои профессиональные умения.

Для инвалидов, желающих трудиться, очень важна занятость. Инвалид, имеющий работу, перестает ощущать свою неполноценность, вызванную физическими и иными недостатками здоровья, чувствует себя полноправным членом общества и, что немаловажно, имеет дополнительные материальные средства. Поэтому, инвалидам предоставляются гарантии осуществления трудовой занятости путем проведения ряда специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

Установление квоты для приема на работу инвалидов и выделение минимального количества специализированных рабочих мест для них.

Осуществление льготной финансово-кредитной политики в отношении предприятий, применяющих труд инвалидов, предприятий, учреждений, организаций общественных объединений инвалидов.

Создание инвалидам условий труда в соответствии с их индивидуальными программами реабилитации. Создание условий для предпринимательской деятельности инвалидов, организации обучения их новым профессиям. Для трудоустройства инвалидов должны создаваться специальные рабочие места со специализированным техническим оснащением с учётом индивидуальных возможностей инвалидов.

Одним из основных направлений поддержки выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью является профессиональная реабилитация, которая является важнейшей составной частью государственной политики в области социальной защиты инвалидов.

Профессиональная реабилитация инвалидов включает следующие мероприятия:

- Профориентация;
- психологическая поддержка профессионального самоопределения;
- повышение квалификации;
- содействие трудоустройству;
- квотирование и создание специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов;
- профессионально-производственная адаптация.

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

Нормативно-правовые основы трудоустройства лиц с инвалидностью

Основные нормативно-правовые акты, регламентирующие трудовые права и обязанности лиц с инвалидностью:

- Конвенция ООН о правах инвалидов принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи от 13 декабря 2006 года (подписана Россией в сентябре 2008 года, ратифицирована 3 мая 2012 г.), закрепляет права инвалидов и является основой правовых реформ в сфере реабилитации и занятости инвалидов. В соответствии со статьей 27 Конвенции ООН о правах инвалидов, государства-участники признают права инвалидов на труд наравне с другими лицами, производственная среда должна быть открытой для инвалидов.

- Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 закрепляет основные принципы Российского законодательства в сфере труда;

- Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 №-51-ФЗ содержит положения, применяемые к договорам и гражданской ответственности;

- Федеральный закон «О социальной защите инвалидов РФ» от 24.11.1995 N181-ФЗ закрепляет систему дополнительных мер, направленных на создание инвалидам равных с другими гражданами возможностей по трудоустройству и занятости, получению профессионального образования.

- Федеральный закон «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» от 28.12.2013 № 442-ФЗ содержит нормы, регламентирующие основные правила социального обслуживания людей с инвалидностью;

- Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ устанавливает дополнительные трудовые гарантии для лиц с инвалидностью и др.

- Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1. Настоящий Закон определяет правовые, экономические

и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.

Для людей с инвалидностью определены дополнительные права в сфере трудоустройства, а именно:

1. Инвалид имеет право на заключение трудового договора с работодателем независимо от наличия или отсутствия психических нарушений;

2. Отсутствие индивидуальной программы реабилитации инвалида не является основанием для отказа в трудоустройстве;

3. Работодатель обязан обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:

- максимальная продолжительность рабочей смены в соответствии с медицинским заключением;

- неоплачиваемый отпуск до 60 календарных дней по заявлению лица с инвалидностью;

- ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней;

- сокращение рабочей недели на 5 часов для инвалидов I и II групп;

- привлечение работодателем инвалида к сверхурочной работе, ночной работе, работе в выходные и праздничные дни возможно только на основании письменного согласия лица с инвалидностью и отсутствии медицинских противопоказаний;

- обеспечить условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (инвалид, в свою очередь можете отказаться от любого вида реабилитационных мероприятий).

Таким образом, законодательство Российской Федерации предусматривает расширенный перечень трудовых прав для людей с инвалидностью, что обеспечивает доступность и реальность трудоустройства граждан на открытом рынке труда.

Глава 1. Основные проблемы, возможности и правовые аспекты трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью

1.1. Проблемы занятости и трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью

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

Трудовая деятельность для выпускника является важным условием полноценной жизнедеятельности. Она не только является способом экономически обеспечить своё существование, но и возможностью реализации своих способностей, в том числе и творческих. Трудовая деятельность является фактором приобщения выпускника к общественным ценностям. Работа позволяет каждому гражданину уважать себя, осознавать свою индивидуальность, быть полноценной частью современного общества.

На сегодняшний день в обществе существует определённый стереотип о том, что выпускник с ограниченными возможностями не может и не желает трудиться, что он живет на попечении близких родственников и государства. Однако нельзя забывать о том, что среди инвалидов есть те, кто желает трудиться и быть независимыми. Инвалиды испытывают определенные трудности в поиске работы по причине ограниченности своих возможностей и, в связи с этим нуждаются в поддержке со стороны государства. Таким образом, были приняты законы и подзаконные акты, призванные отстаивать права инвалидов в сфере занятости: «О социальной защите инвалидов в

Российской Федерации». Несмотря на наличие рабочих мест, не все трудоспособные инвалиды проявляют себя в трудовой деятельности, хотя имеют такую же потребность.

Работодатели часто отказываются принимать на работу инвалидов: в связи с лишними затратами, психологическими особенностями инвалидов, а также в связи с необходимостью лечения. Так же важным фактором является отсутствие возможности привлечения к дополнительным работам. Отсутствие желания понять проблемы людей, имеющих инвалидность и войти в их ситуацию играет решающую роль в трудоустройстве данной категории населения.

В Российской Федерации решением вопроса занятости населения занимается государственная служба занятости населения. Соответственно, туда может обратиться и выпускник с инвалидностью. Данная организация занимается предоставлением профориентационных услуг и проводит ознакомление с имеющимся банком вакансий. Если выпускник с инвалидностью пожелает встать на учет в службу занятости как безработный гражданин, ему необходимо оформить «Индивидуальную программу реабилитации» при условии отсутствия у него третьей степени ограничения к трудовой деятельности.

1.2. Права работников с инвалидностью

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

производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для людей с инвалидностью.

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

Федеральным документом, имеющим прямую ориентацию на защиту и реализацию прав категории граждан с инвалидностью, в т.ч. в области трудоустройства и трудовой деятельности является Федеральный Закон «О социальной защите инвалидов в РФ».

В ст. 20 этого закона указано, что для людей с инвалидностью должны быть предоставлены гарантии трудовой занятости, обеспечение и контроль которых осуществляется органами государственной власти на разных ее уровнях, а именно квотирование и резервирование рабочих мест для людей с инвалидностью в организациях и на предприятиях, создание специальных условий для их трудовой деятельности, создание организациями и предприятиями дополнительных рабочих мест для данной категории работников, стимулированное органами государственной власти, содействие в профессиональной переквалификации и переподготовке и пр.

В ст. 22 того же закона отмечено, что организация/предприятие берет на себя полномочия по формированию надлежащих условий труда, в т.ч. по созданию/адаптации специальной рабочей среды, вкл. специально оборудованные рабочие места для сотрудников с инвалидностью, которые будут расположены и оснащены согласно индивидуальными потребностям и возможностям такого сотрудника.

Ст. 23 данного закона акцентирует внимание на учете степени выраженности ограничений трудоспособности сотрудника с инвалидностью

и рекомендаций ИПРА при создании для него особых условий труда (например, предоставление рабочей информации в доступном формате, гибкого графика и щадящего режима работы, услуг наставника при приеме на работу и пр.) в рамках организации/предприятия. Еще одним ведущим документом как при содействии трудоустройству, так и при реализации трудовой деятельности и закреплении на рабочем месте сотрудника с инвалидностью является ФЗ «О занятости населения в РФ» в редакции ФЗ «О внесении изменений в Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 29.12.2017 № 476-ФЗ , где описаны условия организации сопровождения процесса трудоустройства и других мер по содействию занятости инвалидов.

При трудоустройстве сотруднику с инвалидностью следует помнить ряд определенных установок, например, о том, что согласно законодательству он не обязан предоставлять сведения о наличии у него инвалидности работодателю при трудоустройстве или при установлении факта инвалидности, когда он уже являлся сотрудником (перечень документов, представленный в ТК РФ (ст.65) не включает наличие таких сведений, административной или какой-либо другой ответственности за их не предоставление нет).

Официальными документами, подтверждающими факт инвалидности, является справка о наличии инвалидности (с указанием группы инвалидности) и ИПРА, которые выдают по результатам проведения медико-социальной экспертизы. Вместе с тем, если сотрудник не предоставил документы, подтверждающие инвалидность, то работодатель в праве не организовывать ему особые условия труда и другие льготы. Однако если устройство на работу или трудовая деятельность сопровождается медицинским осмотром, то при заключении медицинской комиссии сведения о выявленной нетрудоспособности передают работодателю автоматически, на основании чего работодатель в праве не заключать или же расторгнуть трудовой договор. Также необходимо знать, что сотрудник с инвалидностью имеет право полностью или частично отказаться от реализации ИПРА), и

работодатель в данном случае, не несет ответственность за ее выполнение (ч. 5 и ч. 7 ст. 11 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»³). В случае если сотрудник с инвалидностью является маломобильным или имеющим серьезные нарушения сенсорных функций и пр. и желает работать в удаленном формате, то организация обязана рассмотреть данный запрос. При условии, что трудовые функции в рамках должностных обязанностей данного сотрудника можно реализовывать удаленно и такой формат занятости является возможным (при условии, отсутствия вреда для производства, здоровья сотрудника и организации в целом), с согласия руководителя за сотрудником с инвалидностью закрепляют удаленную форму занятости, внося при этом указанные изменения в ставные и другие документы организации/предприятия, которые не должны противоречить требованиям противоречащих основным федеральных и региональных законодательных актов. При реализации трудовой деятельности сотрудник с инвалидностью должен уметь дать оценку сформированным для него особым условиям труда. Для этого нужно четко ориентироваться в нормативно-правовом поле, обеспечивающем и защищающем права человека с инвалидностью на труд, а также в рекомендациях своей ИПРА.

Глава 2. Практические рекомендации по подбору вакансий и трудоустройству для людей с инвалидностью

2.1. Рекомендации по поиску работы для родителей и выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью

Выпускники с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью при поиске работы и решения вопросов по трудоустройству могут использовать различные возможности:

1. Обратиться в службу занятости населения (по месту жительства);
2. обратиться в организации, оказывающие помощь в трудоустройстве.

3. принять участие в специальных социальных программах (ярмарки вакансий и пр.);

4. обратиться непосредственно в организации/предприятия лично, разослать резюме в электронном формате на официальные адреса электронной почты организаций/предприятий.

Обратившись в службу занятости населения, выпускник с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью может получить бесплатно целый набор государственных услуг, способствующих его трудовому устройству.

Для обращения в службу необходимы следующие документы:

- трудовая книжка (при ее наличии);
- паспорт;
- диплом или свидетельство об образовании;
- документы, подтверждающие инвалидность (Справка об инвалидности, ИПРА).

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

Прием на работу выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью работодателями в счет установленной квоты производится по направлениям органов службы занятости населения, органов социальной защиты, а также самостоятельно. Помимо прочего, службой занятости предоставляется услуги по организации профессиональной ориентации в целях выбора сферы деятельности (профессии), помощи в трудоустройстве, прохождению профессионального обучения и получению дополнительного профессионального образования.

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

2.2. Интернет-ресурсы, которые помогут выпускникам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью найти подходящую работу

При поиске работы выпускник с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью может использовать цифровые средства и платформы, предлагающие вакантные рабочие места в различных организациях и предприятиях.

Это могут быть объявления, размещенные на платформах «Авито» (<https://www.avito.ru>), «Юла» (<https://youla.ru>) - информационных «досках» объявлений.

Информационные доски объявлений «Авито» и «Юла» располагают каталогами вакансий, подобрать которые возможно, заполнив электронные поля по следующим пунктам: «категория», «зарплата», «требуемый опыт», «тип занятости», «характер работы», «другие условия», «срок размещения». При этом особое внимание соискателям с инвалидностью следует уделить пункту «другие условия», где возможно указать особые условия труда, необходимые ввиду конкретных ограничений по здоровью. Удобным является и возможность сортировать предложения по сроку размещения, т.к. можно сформировать представление о том, как долго организация ищет сотрудника. На данных платформах можно бесплатно составить и разместить

свое резюме, при необходимости воспользоваться услугами продвижения (на платной основе).

А также на информационных ресурсах:

«Работа в России» - <https://trudvsem.ru/> портал для работодателей и соискателей». На портале размещены сервисы по подбору вакансий и размещению резюме, сведения о крупнейших российских работодателях, а также о региональных органах государственной службы занятости населения. На сайте есть версия для слабовидящих.

Портал «Работа в России» предоставляет прекрасную возможность оперативно и удобно (без необходимости личного обращения) инвалидам и гражданам с ограниченными возможностями здоровья найти информацию о работе и мерах государственной поддержки.

Пользователям доступен специальный раздел **«Трудоустройство инвалидов»** - <https://trudvsem.ru/special>, где представлена информация о квотируемых рабочих местах, о вакансиях для инвалидов различных нозологий, а также о существующих социальных услугах для инвалидов и правилах их оформления, данные о мерах государственной поддержки.

Кроме того, в разделе «Трудоустройство инвалидов» есть важная информация о социальных правах и гарантиях:

Государственной поддержке. Основная часть мер государственной поддержки, на которую могут рассчитывать инвалиды в Российской Федерации, осуществляется Пенсионным фондом России (ПФР), который предоставляет несколько видов пенсий по случаю инвалидности, а также несколько видов социальных выплат инвалидам.

Трудовой занятости. В соответствии со ст. 20 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти путём проведения установления в организациях, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, квоты

для приёма на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов.

Для регистрации в филиалах Кадрового центра необходимы следующие данные:

- заявление (подача в электронном виде);
- паспорт или иной документ, подтверждающий личность;
- сведения о регистрации по месту жительства;
- документы, подтверждающие образование и квалификацию;
- документы, подтверждающие средний заработок на последнем месте работы (если таковое есть);
- сведения о трудовом стаже и предшествующей трудовой деятельности.

Все данные (кроме заявления) филиалы Кадрового центра запрашивают самостоятельно (через порталы – Единую цифровую платформу в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», Госуслуги), или же сам гражданин может предоставить необходимые документы на этапе регистрации.

Гражданин должен не позднее, чем через три дня после подачи заявления, направить в филиал Кадрового центра резюме (с использованием единой цифровой платформы). Об этом сообщается в специальном уведомлении, которое приходит после регистрации, все нюансы составления и отправки резюме содержатся в нем.

Работа.ру - <http://www.rabota.ru/> – сервис ориентирован на группы соискателей. На сайте есть рубрика «Консультация по трудоустройству», где каждый может получить ответ на свой вопрос в режиме онлайн.

Super Job - <https://www.superjob.ru/> сайт по поиску работы и подбору персонала. На сайте имеется проект «Временная работа», который направлен на помощь в поиске работы людям, ищущим дополнительный или временный заработок.

Группа компаний **HeadHunter** - <https://hh.ru> коммерческий портал (вкл. ресурсы carnajob.ru, подведомственны «HeadHunter Group») – ориентирована на продажу компаниям работодателям контактов соискателей, зарегистрированных на сайте, а также площадок для размещения вакансий.

Отличительной чертой указанных цифровых инструментов поиска работы являются простота интерфейса и удобство навигации, а также возможности использования функции увеличения текста и изображений. основополагающая задача этих сайтов заключается в помощи соискателям найти подходящую работу, в т.ч. располагающую возможностями для трудоустройства человека с инвалидностью.

2.3. Альтернативные формы трудоустройства и занятости людей с инвалидностью

В складывающихся условиях выпускники профессиональных образовательных организаций из числа обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, становятся особо уязвимыми, т.к. им сложнее трудоустроиться на открытом рынке труда.

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

Работа на дому может быть нескольких видов - работа по трудовому договору и работа по договору гражданско-правового характера.

В первом случае, труд сотрудника регулируется нормами трудового законодательства.

Во втором случае, между сторонами заключается договор ГПХ (договор возмездного оказания услуг), права и обязанности по которому регулируются нормами гражданского законодательства. В данном случае исполнитель, заключающий такой договор не может рассчитывать на трудовые гарантии (оплату больничных, отпуск и т.д.).

Самозанятость - это форма получения вознаграждения за свой труд непосредственно от заказчиков, в отличие от наёмной работы. Можно ли инвалидам оформлять самозанятость? Федеральным законом от 27.11.2018 № 422-ФЗ установлены ограничения на лиц, которые не могут оформлять самозанятость. Людей с инвалидностью в этом перечне нет. Таким образом, людям с инвалидностью можно оформлять самозанятость.

Фриланс - это способ заработка, который позволяет сотрудничать с разными работодателями (даже одновременно) без постоянного трудоустройства в какой-либо организации. Фрилансер - это свободный работник, который берется за тот заказ, который считает выгодным, и сам организует себе рабочее время и пространство. Фрилансер также берет на себя всю ответственность как за качество выполненной работы, так и за собственный юридический статус.

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

Заключение

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

Сложившаяся ситуация с трудоустройством инвалидов из числа выпускников учебных заведений далека от удовлетворительной.

Трудоустройство инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), обучающихся в профессиональных образовательных организациях — сложный, многоплановый процесс.

Выпускники с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью наиболее уязвимы в правовой действительности, так как чаще всего являются ограниченно дееспособными / недееспособными, им приходится реализовывать свои права через представителей. Тем не менее, повседневная жизнь предполагает постоянное взаимодействие с правовой действительностью. Именно поэтому очень важно, чтобы выпускники с ограниченными возможностями здоровья знали свои основные права и обязанности, допустимые способы непосредственной реализации своих прав, включая трудовые.

Конституция гарантирует каждому человеку право на труд. Если человек может трудиться на благо других, хочет научиться выполнять своими руками какую-либо работу, то мы обязаны предоставить ему эту возможность.

Список использованной литературы

1. Конвенция о правах инвалидов (резолюция 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН от 13.12.2006 г., ратифицированная Российской Федерацией 24.09.2008 г.).
2. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ
5. Альтернативное инклюзивное трудоустройство. Самозанятость, фриланс, удаленная работа. / Коллектив авторов: Дягтерёва В.В., Жданова И.В., Можейкина Л.В. и др. / Лекториум. Раздел «Каталог курсов».