# **Содержание**

[**Введение** 3](#_Toc445910381)  
Глава 1 Трудоустройство инвалидов……………………………………………5

1.1 Особенности трудоустройства инвалидов………………………………….5

[1.2 Квотирование рабочих мест для инвалидов 11](#_Toc445910383)  
Глава 2 Обучение инвалидов……………………………………………………16

2.1 Профессиональное обучение инвалидов…………………………………...16

[2.2Проблемы по трудоустройству и профессиональному обучению инвалидов 20](#_Toc445910385)

[**Заключение** 26](#_Toc445910386)

[**список использованых источников и литературы** 29](#_Toc445910387)

# **Введение**

В настоящее время ни для кого не является секретом, что количество инвалидов чрезвычайно велико не только в нашей стране, но и во всем мире. По данным ООН, в начале 1990-х годов в мире насчитывалось приблизительно 0,5 миллиарда инвалидов, то есть примерно 10% населения Земного шара.

Численность инвалидов в Российской Федерации в последние годы постоянно увеличивается и составила в 2015 г. 13,2 млн. человек.

Из 3,96 млн. инвалидов, которые находятся в трудоспособном возрасте, осуществляют трудовую или иную деятельность только 816,2 тыс. человек. Численность неработающих инвалидов составляет 3,14 млн. человек или 79,3% от численности инвалидов в трудоспособном возрасте.

Численность инвалидов, состоящих на учете в органах социальной защиты, в последние сорок лет возросла почти в пять раз, тогда как численность инвалидов, получающих пенсию по инвалидности, снизилась на 1,2 млн. чел. (31%), из которых 0,5 млн. – дети-инвалиды. Особенно настораживает рост доли инвалидов среди населения: если в 1970–80-е гг. шло снижение инвалидизации населения, то в 1990-е гг. и в начале нового века наблюдается существенный рост. В последнее время произошла некоторая стабилизация данного процесса, но в целом число инвалидов в стране выросло в 10 раз, при этом число детей-инвалидов возросло в пять раз.

Данный анализ показывает, что увеличение первичной инвалидности наблюдалось в начале 1990-х годов: 1990 г. – менее 0,8 млн. чел., а начиная с 1992 г. – более одного миллиона человек в год. В последние годы, начиная с 2008 г., уровень первичной инвалидности несколько снизился и составляет 0,9 млн. чел. в год. Рекордное увеличение числа лиц, впервые признанных инвалидами, было зафиксировано в 2006 г. – 1,5 млн. чел.

Согласно статье 20 Федерального закона от 24.11.95 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости со стороны органов федеральной и субъективной государственной власти [ 2.ФЗ от 24.11.1995 г. №181-ФЗ ].

Также Федеральным законом от 24.11.95 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» и статьями 92, 94,96, 99, 113 ТК РФ инвалиду предоставляются следующие льготы [2.ФЗ от 24.11.1995 г. №181-ФЗ ], [3.Трудовой кодекс РФ от 01.02.2002г.].

Объектом работы являются проблемы занятости и трудоустройства населения.

Предметом – проблемы обучения, занятости и трудоустройства инвалидов в условиях современного общества.

Целью данной работы будет выявить проблемы обучения, занятости и трудоустройства инвалидов в условиях современного общества и пути их решения.

Для ее достижения нам придется решить следующие задачи:

1. Рассмотреть законодательство Российской Федерации и зарубежных стран регулирующее сферу занятости и трудоустройства инвалидов

2. Изучить специфику проблем инвалидов в сфере занятости и трудоустройства и пути их решения

3. Исследовать технологии социальной работы с инвалидами в сфере занятости и трудоустройства.

При написании работы будут использованы методы теоретического анализа первоисточников, систематизация, анализ нормативных актов, метод анкетирования, метод статистической обработки, метод наблюдения.

**Глава 1. Трудоустройство инвалидов.**

**1.1 Особенности трудоустройства инвалидов**

Несмотря на инвалидность, каждый гражданин имеет право осуществление трудовой деятельности.

Трудовая деятельность инвалидов обеспечивается государством в лице уполномоченных должностных лиц, которые способствуют в трудоустройстве.

Гарантии государства предусматривают возможность в любой организации или на предприятии вне зависимости от формы собственности, трудоустроится инвалидам для получения заработка. Эта возможность проявляется в установлении квот на прием инвалидов в любой организации. При этом данная организация должна иметь обеспеченность специальными рабочими местами для инвалидов. Чтоб иметь возможность реализации трудовых способностей инвалидам, разрабатываются специальные программы по получению новых профессий. В центрах занятости устанавливаются резервные места для инвалидов, позволяющие им свободно трудоустраиваться по соответствующей профессии или специальности. Государство также гарантирует занятость инвалидов в предпринимательской деятельности [1.С.25].

На работодателей возлагается обязанность иметь наличие квот для инвалидов. Эта квота рассчитывается в размере 2­4 процентов на среднюю численность работающих по трудовому договору граждан. При этом квота подлежит установлению в том случае, если в организации трудится не менее 100 человек. При численности работников от 35 до 100 человека, на работодателя возлагается обязанность обеспечить рабочими местами не более 3 процентов инвалидов от числа работающих в данной организации. Не подлежат учету квоты в организациях, которые связаны с опасными или вредными условиями труда.

Не подлежат установлению квот рабочих мест в общественных организациях, где в составе находятся инвалиды, а также организации, имеющие уставной капитал, состоящий из вкладов общества инвалидов. Остальные работодатели обязаны для реализации права на труд инвалидов, предусматривать организацию рабочих мест таким образом, чтобы люди с отклонениями могли свободно трудиться.

На работодателей возлагается обязанность подавать в центры занятости информацию о наличии рабочих мест для инвалидов. Оборудование специальными рабочими местами Специальное рабочее место представляет собой такие условия для инвалидов, которые требуют принятие дополнительных усилий по трудоустройству, адаптации и реабилитации инвалидов. Как правило, рабочее место должно быть оборудовано средствами для передвижения инвалидов, дополнительными мерами безопасности рабочего места, а также специальное оснащение, позволяющее инвалидам свободно выполнять объемы работ по трудовому договору.

Оснащение рабочих мест производится за счет работодателей. Контроль за обеспечением рабочими местами инвалидов осуществляют органы исполнительной власти. Должностные лица осуществляют проверку на наличие минимальных мест для инвалидов. В случае выявления нарушений привлекают к ответственности работодателей, не обеспечивших условиями для работы инвалидов.

Осуществление трудовой деятельности инвалидами в организациях не зависимо от форм собственности должно сопровождаться разработкой индивидуальных программ по реабилитации инвалидов. Это выражается в том, что в процессе своей трудовой деятельности, лица, имеющие инвалидность, смогли выполнять необходимый объем работы. Рабочее время должно сопровождаться установлением специальных режимом времени отдыха, позволяющих инвалидам восстанавливать силы для трудовой деятельности как в течение дня, так в период отпусков. Так, например, трудовым законодательством устанавливаются более мягкий режим рабочего времени, а именно не более 35 часов в неделю. Пребывание в ежегодных отпусках предусматривают продолжительность основного отпуска в количестве 30 дней. Инвалиды не могут выполнять сверхурочные работы и привлекаться к работе в ночное время [14.С.205].

Министерством экономического развития и торговли Российской Федерации (РФ) рассматривалась государственная программа «Доступная среда» на 2011–2015 годы.

В соответствие с программой были установлены бюджетные ассигнования в размере 46888,33 млн. рублей, в том числе:

- за счет средств федерального бюджета - 26900 млн. рублей;

- за счет средств бюджетов субъектов РФ - 19718,99 млн. рублей;

- за счет внебюджетных источников - 269,34 млн. рублей.

В рамках программы «Доступная среда» запланированы следующие мероприятия:

1. Увеличение количества учебных заведений инклюзивного образования.

2. Увеличение количества рабочих мест для инвалидов в организации.

3. Увеличение численности инвалидов, обеспеченных техническими средствами реабилитации (услугами), содействующие их экономической активности.

В итоге реализации запланированных мероприятий, экономическая активность инвалидов позволит пополнить численность трудовых ресурсов, увеличить занятость населения и удовлетворить потребность в дефицитных специалистах предприятий.

Ссылаясь на слова директора Департамента по делам инвалидов Г. Лекарева для людей, имеющих инвалидность, желающих работать, важно создать условия, при которых они могут найти подходящее рабочее место.

В рамках Государственной программы «Доступная среда» в 2015 году Департамент осуществляет поддержку программ общественных организаций инвалидов по трудоустройству инвалидов на рынке труда.

В результате конкурсного отбора выбрано шесть общественных организаций, программы которых предусматривают трудоустройство 559 инвалидов, как на специализированных предприятиях, так и на рынке труда.

Подводя итоги деятельности общественных организаций, в 2014 году было трудоустроено 523 инвалида.

Государственное финансирование направлено следующим общественным организациям инвалидов:

1. Общероссийская общественная организация инвалидов «Всероссийское Ордена Трудового Красного Знамени общество слепых» (ВОС) - 78,2 млн рублей;

2. Общественная организация «Татарская республиканская организация Всероссийского общества инвалидов» - «Общество инвалидов Республики Татарстан» (ТРО ВОИ) - 46,7 млн рублей;

3. Общественная организация «Тюменская областная организация Всероссийского общества инвалидов» - 2,5 млн рублей;

4. Белгородская региональная организация Общероссийской общественной организации «Всероссийское общество инвалидов» - 10,4 млн рублей;

5. Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива» - 8,6 млн рублей;

6. Региональная Общественная организация инвалидов «Стимул» Московской области - 13,1 млн рублей.

Следует отметить тот, факт, трудоустройство 559 инвалидов в масштабах всей страны — это низкий показатель, а финансирование шести организаций- говорит о поддержке не всех организаций работающих с инвалидами. Представляет интерес другая программа содействию занятости инвалидов, направленная на раскрытие их трудового потенциала утвержденная приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруда России) «О проведении мониторинга потребности незанятых инвалидов трудоспособного возраста в трудоустройстве, открытии собственного дела».

По данным Минтруда России из отчета о ходе реализации государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» в 2014 году» количество адаптированных рабочих мест для трудоустройства граждан с ограниченными возможностями здоровья увеличено в 2014 году лишь на 200 рабочих мест.

Безусловно, организация рабочего места для инвалида затратоемко для собственника бизнеса, и без субсидий со стороны государства не обойтись. Кроме финансовой поддержки, фискальная политика государства может создавать налоговые льготы для организаций, принимающих на работу граждан с ограниченными возможностями здоровья. Но целесообразно рассматривать те виды экономической деятельности, которые те требуют стационарного рабочего места и могут быть доступны без барьеров трудоустройства инвалидам. Согласно приказу № 515 Минтруда России от 04.08.2014 г. «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушений функций и ограничений их жизнедеятельности» [21.С.54],[4.приказ №515 Минтруда РФ от 04.08.2014г.].

Направлениями трудоустройства студентов с нарушением опорно-двигательного аппарата могут быть следующие виды экономической деятельности:

- сфера услуг (информационное консультирование);

- торговля;

- финансовая деятельность;

- образование и наука.

В современных условиях выпускникам высших учебных заведений необходимо поддерживать свой уровень квалификации за счет непрерывного обучения, которое возможно не только благодаря специальному обучению на предприятии, но и дополнительному профессиональному образованию. Для инвалидов, желающих осуществлять профессиональную деятельность в области управления персоналом возможны следующие направления профессиональной подготовки:

1. Базовое образование в высшем учебном заведении (бакалавриат).

2. Магистратура, (аспирантура в рамках программ дополнительного профессионального образования).

3. Курсы повышения квалификации в учебных заведениях или образовательных центрах, школах бизнеса.

4. Стажировки за рубежом.

5. Программы по направлению «Мастер делового администрирования». Обобщая вышесказанное, предлагаем создавать условия для раскрытия трудового потенциала инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата в направлении интеллектуального труда и творческой организации трудового процесса, что позволит сократить издержки по организации рабочих мест для инвалидов-колясочников. Актуальным остается вопрос открытия собственного дела гражданами, имеющими ограниченные возможности здоровья. Минтрудом России разработаны методические рекомендации проведения мониторинга службами занятости по выявлению потребностей инвалидов в организации предпринимательской деятельности.

Таким образом, государственные программы содействия занятости инвалидов позволят увеличить их трудоустройство.

# **1.2 Квотирование рабочих мест для инвалидов**

Квотирование рабочих мест призвано решить эту проблему. Государство обязывает организации принимать в свой штат инвалидов, обеспечивать их специальными условиями труда, тем самым давая им возможность реализовать свое суверенное право на труд.

Квота – это рабочие места, точнее их количество, высчитанное в процентном соотношении к среднесписочной численности сотрудников. По закону организации обязаны выделить определенное количество мест специально для трудоустройства инвалидов. Не имеет значение вид деятельности организации, его форма собственности, правовая форма. Коммерческая ли фирма либо государственное учреждение – перед квотированием все равны [1.С.25].

Пример. Среднесписочная численность ООО «Вырот» из г.Самара составляет 220 человек. В Самарской области величина квоты 3%. 220 чел. \* 3% / 100 чел. = 6.6

Получается, что фирма должна подготовить для приема инвалидов 7 вакансий. Организация не просто выделяет рабочее место. Для того, чтобы инвалид смог трудиться, зачастую приходится полностью его переоборудовать, видоизменить, оснастить с учетом нарушенных функций сотрудника. Очень часто необходимо внести изменения в общий интерьер.

Например, если предполагается прием инвалида-колясочника, без пандуса не обойтись. Может понадобиться переоборудование туалета, нанесение разметки на парковке и т.д.

Нормативно-правовых актов, принятых в РФ для обеспечения права инвалидов на труд предостаточно: закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1; Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181 ФЗ [5.закон РФ № 1032-1 от 19.04.1991г.], [2.Федеральный закон от 24.11.1995г. № 181- ФЗ].

Но в целом процесс регулируется региональными законами. В каждом субъекте РФ принят свой нормативный документ, где учтены все особенности региона и определен местный размер квоты.

Например, в Республике Башкортостан действует «Положение об установлении квоты для приема на работу инвалидов в РБ». Согласно которой организации, функционирующие на территории Башкирии, берут на себя ответственность за создание рабочих мест в размере 2% от среднесписочной численности, при условии, что количество сотрудников в них больше 35 человек.

При этом положение рассматривает не только организационные вопросы. В нем также определены правовые, экономические основы выделения вакантных мест. Разница по регионам Федеральный закон определяет лишь минимальную и максимальную величину. А регионы дают уже более точные цифры. По ФЗ № 181 значения по квотам могут колебаться от 2 до 4% и устанавливаются для организаций, где среднесписочная численность насчитывается больше 100 человек [2.Федеральный закон от 24.11.1995г. № 181- ФЗ].

Региональными законами определяется фактический размер для всех существующих организаций, подходящих под требования по численности работников. Во многих субъектах установлена минимальная квота – 2% (Москва, Мурманская область). Максимальная величина в 4% не столь распространена. Ее можно встретить в Ростовской области, Республике Крым.

Региональное законодательство также прописывает всю процедуру установления квотирования для организаций. Дает рекомендации о том, как, в какие сроки сдавать отчеты. Предоставляет информацию, необходимую при обустройстве специального рабочего места.

Процесс квотирования происходит на основе договора заключенного между органами соцзащиты и работодателем.

Заключать такой договор обязаны все организации, численность в которых больше 100. Наниматель должен учитывать, что при установлении квоты берется значение не из штатного расписания, а по показателю среднесписочной численности.

То есть учитываются только реально работающие люди, а не предполагаемые должности. После подписания договора он издает у себя приказ, указывая в нем количество зарезервированных мест для инвалидов и перечисляя конкретные должности, специальности. Квота устанавливается раз в год.

При изменении численности сотрудников, его значение пересматривают. Особенность квотирования в том, что конкретное рабочее место подготовлено специально для инвалида, и ее нельзя предлагать никому другому.

Пример. В организации несколько сотрудников попадают на увольнение по сокращению. По закону им обязаны предложить все имеющиеся свободные места равноценные или ниже их квалификации. Только вакантных мест для перевода, кроме как должностей, созданных для инвалидов по квоте, нет. Но его организация не может предложить увольняемым, если только тот не является инвалидом. Реальность в нашей стране такова, что бремя квотирования в основном несут на себе крупные организации [8.С.48].

Средний, чаще малый бизнес освобожден от него. Так как считается, что установление квот сильно увеличит финансовую нагрузку на них и может даже привести к банкротству. Но такой подход ущемляет права инвалидов. В ряде регионов нашли своеобразный выход из положения. Организациям, которые не в состоянии самостоятельно оборудовать вакантную должность, но при этом обязаны выполнять норму квотирования, предложили арендовать рабочие места у крупного бизнеса.

Соблюден как экономический интерес нанимателя, так и трудовое право инвалида. Выявлены случаи, когда несколько организаций объединяются в целях создания специализированных мест для инвалидов.

Выделяется один цех либо участок, где будут трудиться инвалиды сразу нескольких учреждений. Финансирование пропорционально, соответственно денежные вложения для организации не так обременительны.

До 2013 года работодателям вменялось лишь создание трудовых мест в соответствии с квотой. С изменением законодательства их обязанности увеличились. Теперь организация должна принимать у себя локально-нормативные акты, в которых содержаться сведения о рабочих местах. Какие именно акты наниматель должен у себя создавать – закон не прописывает, оставляя это в компетенции руководителя организации.

В каждом конкретном случае принимается свое решение – разработать новые акты или же дополнить прежние положения о квотировании новыми сведениями. Учет мест Государство обязывает организацию предоставлять инвалиду рабочее место. При этом не интересуется, существовало ли оно ранее или же создано только сейчас специально под требования. Важно наличие оборудованного места на момент сдачи отчетов.

Учет вакантных, занятых мест ведется нанимателем постоянно. Информация должна обновляться при изменении санитарных условий, квалификационных требований либо при возникновении других перемен.

Каждая организация, для которой определена квота, должна отчитываться в центр занятости о созданных местах, выделенных должностях. Периодичность предоставления отчета раз в месяц, в некоторых регионах раз в квартал. Также необходимо направлять информацию о принятых локально-нормативных актах, в которых содержаться сведения про количество мест, для каких профессий они созданы, описывается класс тяжести, напряженности, вредности. Но больше всего центры занятости интересует информация о выполнение квоты, то есть, сколько инвалидов реально были трудоустроены за отчетный период.

Если в организации во время отчетного периода не обнаружены вакантные места, бездействовать не стоит. Лучше отправить уведомление об их отсутствии. Так как в случае не предоставления информации, ее искажения, невыполнения квоты служба занятости имеет право прийти с проверкой или же направить в ГИТ жалобу на работодателя. Ответственность за предоставление информации Предоставление рабочих мест инвалидам – это обязанность организаций [1.С.25].

Руководителя можно подвергнуть административному наказанию, если с его стороны выявлено уклонение от выполнения норм: В случае непредоставления информации, при несвоевременной подаче сведений штраф до 5 тыс.

Несоблюдение установленной квоты – до 10 тыс. Неправомерный отказ инвалиду, желающему устроиться на работу в рамках квоты – до 10 тыс. То, что инвалиды испытывают особые трудности в процессе поиска работы ясно всем.

Государство стремиться помочь преодолеть препятствие, устанавливая квоты, обязывая организации трудоустраивать лиц с ограниченными возможностями. Только квота всех проблем не решает, даже если учреждения добросовестно выполняют требования служб занятости. Дело в том, что организация обязана создавать рабочее место, а не заниматься поиском сотрудников на вакантные должности. Получается, что место есть, но фактически на нем никто не трудиться. Искать работников-инвалидов должен центр занятости, в задачу работодателя это не входит.

**Глава 2. Обучение инвалидов**

**2.1 Профессиональное обучение инвалидов**  
В соответствии со ст. 19 Федерального закона от 24.11.1995г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» - государство обеспечивает инвалидам получение основного общего, среднего (полного) общего образования, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида [2.Федеральный закон от 24.11.1995г. № 181-ФЗ].

Обучение может быть организовано по очной, заочной, вечерней и дистанционной форме. Для инвалидов учебные заведения практикуют различные формы организации процесса обучения: по индивидуальной форме, обучение на дому, индивидуальный график сдачи экзаменов, увеличение сроков обучения и т.д.

Согласно ст. 71, часть 5 от 29 декабря 2012г. федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), с 1 сентября 2013 года дети-инвалиды, инвалиды I и II групп, зачисляются в ВУЗ вне конкурса в пределах квот (не менее 10% бюджетных мест), а все другие категории льготников зачисляются на подготовительные отделения ВУЗов. Бесплатное обучение на подготовительном отделении ВУЗа допускается лишь один раз [9.С.98], [2.Федеральный закон от 29.12.2012г. №273-ФЗ].

Профессиональная подготовка (переподготовка) и повышение квалификации безработных граждан могут осуществляться по направлению органов службы занятости, если:

- гражданин не имеет профессии (специальности);

- невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации;

- необходимо изменить профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам;

- гражданином утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии (специальности).

- Право в приоритетном порядке пройти профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации имеют безработные инвалиды.

- При направлении органами службы занятости безработных инвалидов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в другую местность им оказывается финансовая поддержка, включающая:

- оплату стоимости проезда к месту обучения и обратно;

- суточные расходы за время следования к месту обучения и обратно;

- оплату найма жилого помещения на время обучения.

Специализированные образовательные учреждения имеют своей целью подготовку из числа инвалидов конкурентноспособных специалистов со средним профессиональным образованием и рабочих с начальным профессиональным образованием. Подготовка ведется по востребованным на рынке труда и рекомендованным для трудоустройства инвалидов профессиям.

Учебные заведения одновременно работают по 3 направлениям: профессиональная реабилитация, социальная реабилитация, медицинская поддержка, т.е. помимо специально оснащенных учебных кабинетов, в таких образовательных учреждениях имеются кабинеты психологической диагностики и психологической разгрузки, библиотеки, спортивные и тренажерные залы, комнаты социально – бытовой адаптации, массажные кабинеты, медпункты с современным оборудованием.

В большинство специализированных учебных заведений могут поступить не только дети – инвалиды, но и взрослые инвалиды. Поступившие студенты – инвалиды находятся на государственном обеспечении – бесплатное обучение, питание, проживание в общежитии, медицинское обслуживание. По окончанию обучения выдаётся диплом государственного образца.

Приём в учебные заведения любого уровня, независимо от их территориальной принадлежности, осуществляется в соответствии с рекомендациями по профессиональному обучению, сформированными в индивидуальной программе реабилитации. Всем желающим поступать в учебные заведения заблаговременно до подачи документов в приемные комиссии, нужно обратиться в бюро медико – социальной экспертизы для разработки мероприятий по профессиональной реабилитации.

Министерством образования и науки РФ разработан портал информационной и методической поддержки инклюзивного высшего образовании [22. С.9].

Министерство образования и науки Российской Федерации сообщило, что с целью повышения эффективности реализации мероприятий по обеспечению доступности профессионального образования инвалидов разработан портал информационной и методической поддержки инклюзивного высшего образования ([www.wil.ru](http://www.wil.ru/)).

Рекомендуется использовать портал для получения актуальных данных, информации о документах нормативного и методического характера, а также обмена опытом в сфере инклюзивного высшего образования. На портале, в том числе, размещена полученная в ходе ежегодного мониторинга Минобрнауки России информация о наличии условий для получения лицами с ограниченными возможностями здоровья высшего образования (в частности об адаптированных образовательных программах) по ВУЗам, расположенным в конкретных субъектах РФ, по наличию в них безбарьерной среды, по материально-техническому оснащению, по наличию специалистов сопровождения, использованию дистанционных образовательных технологий.

Также, с целью повышения качества получения высшего образования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) создан портал www.umcvpo.ru, обеспечивающий информационно-технологическую поддержку дистанционного обучения данной категории студентов.

На портале размещены нормативные правовые документы, материалы конференций и семинаров, видеозаписи мероприятий, архив видеолекций и вебинаров, материалы курсов повышения квалификации, информация о проектах и мероприятиях, направленных на социализацию лиц с инвалидностью. Посетители портала имеют возможность просмотра мероприятий в режиме онлайн, доступа к научно-образовательным ресурсам и электронным каталогам. Электронная библиотека позволяет получить доступ к учебной и научной литературе, к формирующейся единой общероссийской коллекции методических материалов по обучению студентов с инвалидностью и ОВЗ.

# **2.2 Проблемы по трудоустройству и профессиональному обучению инвалидов**

Проблема занятости и трудоустройства людей с ограниченными возможностями получила широкую огласку в недалеком прошлом. Движение за равные права в сфере труда в западноевропейских странах насчитывает не более 60 лет, а в России – около 20.

Моментом его начала можно считать 24.11.1995 г. – дату принятия ФЗ №181 о соцзащите инвалидов в РФ. Его положения относительно государственных гарантий занятости этой категории лиц были расширены в 2001 году за счет положений ТК РФ [2.Федеральный закон от 24.11.1995г. № 181- ФЗ].

Однако преодолеть столетиями складывающиеся стереотипы и предрассудки в одночасье невозможно – на это требуется время и усилия со стороны государства, специализированных общественных организаций и самих инвалидов. Корень проблемы – в области психологии Как ни странно, ключевая составляющая трудностей поиска места для соискателей с ограниченными возможностями находится в социальной, а не в экономической сфере [9.С.98].

Они не интегрированы в общество: живут, учатся, работают и отдыхают в собственном кругу, вне остальных людей. В этом плане Россию, как и большинство постсоветских стран, трудно назвать цивилизованным государством: у рядового гражданина вид больного ДЦП вызывает в лучшем случае желание дать подаяние, в худшем – отстранение и неприязнь. Этим и объясняется психологическая дискриминация людей с инвалидностью при трудоустройстве.

Многие работодатели и специалисты рекрутинговых компаний: попросту не знают, как вести себя с такими людьми, строить с ними отношения, оценивать их возможности; смущаются, проводя собеседование; не могут сформулировать критерии оценки их трудовой деятельности; затрудняются с организацией специальных условий труда для инвалидов, их адаптацией на рабочем месте.

Нельзя упускать из виду нормативный фактор. Ранее в сфере содействия занятости лиц с ограниченными возможностями существовал баланс «кнута и пряника». В роли первого выступало квотирование рабочих мест, в качестве второго – налоговые льготы. Однако с утратой силы ФЗ о налоге на недвижимость фирм наиболее значимые льготы для работодателя были отменены, и трудоустройство людей с ограниченными возможностями стало менее привлекательным. НК РФ в текущей редакции лишь освобождает работодателя от уплаты единого соцвзноса за трудоустроенного льготника.

Результаты такой политики налицо: в РФ работает не более 10% людей с ограниченными возможностями, тогда как в США – 30%, в Великобритании – 40%, в Китае – 80%. Правительства развитых стран давно подсчитали, что выгоднее вложить средства в реабилитацию, адаптацию и трудоустройство льготников, нежели пожизненно содержать их за счет пособий.

Между тем влияние на работодателей они производят в основном за счет экономических методов. Квотирование рабочих мест для трудоустройства инвалидов в большинстве государств не применяется и считается пережитком – дискриминацией наоборот.

Реализованная в ТК РФ политика трудоустройства льготников не соответствует рыночным реалиям.

Таким количеством привилегий государство оказывает им «медвежью услугу». В результате ИП и учреждения предпочитают нанять трудоспособного гражданина и при необходимости заплатить штраф, нежели заботиться об адаптации инвалида и заниматься обустройством под него рабочих и бытовых помещений. К примеру, наем колясочника требует перепланировки не только непосредственного рабочего места, но и туалета, лифта, возможно, строительства пандуса.

Причины трудностей в трудоустройстве людей с ограниченными возможностями кроются в трех основных сферах: фактической – уровень работоспособности инвалида объективно ниже, чем у здорового человека; правовой – законодатель выписал широкой спектр прав инвалидов в трудовой сфере, однако финансовое и организационное бремя их обеспечения необоснованно взвалил на работодателя (например, норма времени труда инвалида меньше, чем у обычного работника, однако зарплата такая же; при этом никаких компенсаций от государства нанимателю не предусмотрено); информационной – бытует масса заблуждений относительно условий работы льготников (хотя бы о том, что человека с ограниченными возможностями нельзя уволить или подвергнуть дисциплинарному взысканию).

Все ли организации РФ обязаны нанимать инвалидов? Характеристика федерального законодательства Единственный механизм, который побуждает работодателей нанимать людей с ограниченными возможностями сегодня, – это двухуровневая система квотирования, установленная ст.21ФЗ №181 [2.Федеральный закон от 24.11.1995г. № 181- ФЗ].

Согласно ее предписаниям: в учреждениях, где численность работающих превышает 100 штатных единиц, нормативными актами субъекта РФ обязательно оговаривается квота для трудоустройства инвалидов: 2-4% среднегодовой численности сотрудников; на предприятиях, где трудоустроены 35 и более работников, региональным законодательством может устанавливаться квота в размере, не превышающем 3%; от соблюдения указанных требований освобождаются работодатели – общественные организации инвалидов и субъекты хозяйствования, ими основанные [14. С.25].

Таким образом, бразды правления относительно принуждения работодателей к трудоустройству инвалидов в основном переданы на локальный уровень, тогда как раньше они находились в руках федеральных властей. Кроме того, с 01.01.2005 отменена уплата в федеральный бюджет компенсаций, ранее перечисляемых работодателями, которые по каким-то причинам не заполнили существующую квоту. Это новшество было раскритиковано правозащитными организациями как устранившее единственный экономический стимул к найму льготников и создавшее новые трудности по трудоустройству людей с ограниченными возможностями.

Оставлен в силе п.5.42 Кодекса об административных правонарушениях, предусматривающий ответственность за отказ в найме инвалида в пределах назначенной квоты. Обычно соискатель приходит к потенциальному работодателю из службы занятости, имея на руках бланк направления. Какие основания для отказа инвалиду при трудоустройстве были высказаны работодателем, видно из отметки в бланке (проставляется согласно ст.25 ФЗ №181). Если соискатель считает отказ неправомерным, ему надлежит обратиться в службу занятости [7.КоАП от 30.12.2001г.], [2.Федеральный закон от 24.11.1995г. № 181- ФЗ].

Шансы привлечь к ответственности существуют, когда: в учреждении было вакантное место по квоте; условия труда совпадали с прописанными в индивидуальном плане реабилитации. к содержанию Преимущества людей с ограниченными возможностями при найме на работу Профильный ФЗ № 181 и ТК РФ детально урегулировали льготы при трудоустройстве, условия труда и нормы длительности их работы: Запрещено вносить в коллективный договор предписания, ухудшающие положение лиц, имеющих инвалидность, по сравнению с оговоренными актами федерального и локального нормотворчества.

На работодателя возложено обязательство создавать нанятому не просто более комфортные условия, а именно такие, как предписано индивидуальным планом реабилитации [9. С.98].

Сложилось две противоположные тенденции: большая часть субъектов РФ до сих пор так и не установили квоту трудоустройства инвалидов даже на крупных предприятиях; часть регионов перенесли в собственные акты положения общероссийского законодательства в том виде, в котором оно существовало до 2005.

Последнее может быть продемонстрировано на примере столицы. Московские работодатели с численностью сотрудников более 100 единиц обязаны придерживаться квоты в 4% (из них 2% – для инвалидов и 2% – для молодежи). Выполнение квоты по льготнику засчитывается, если лицо с инвалидностью, имеющее рекомендацию к труду, было фактически трудоустроено не менее 15 дней за календарный месяц. Несоблюдение квоты влечет уплату компенсации за каждого нетрудоустроенного в размере прожиточного минимума взрослого человека по Москве. к содержанию Органы и программы содействия трудоустройству инвалидов Главная структура, разрешающая проблемы трудоустройства инвалидов в России, – это Федеральная служба по труду, ее территориальные управления в регионах и Центры занятости.

Поскольку полномочия относительно урегулирования найма этой категории льготников фактически переданы местным властям, последние на свое усмотрение создают специальные структуры. Например, в столице действует

Отдел трудовой адаптации молодежи и инвалидов Комиссии общественных связей г. Москвы. Все эти органы имеют схожие цели – разрешить основные проблемы трудоустройства таких людей. Кроме контроля над соблюдением квот, они реализовывают массу других полезных программ в таких сферах: подбор персонала из числа льготников для заинтересованных работодателей; проведение ярмарок вакансий; повышение квалификации лиц с инвалидностью; содействие частной инициативе и открытию ИП инвалидами; формирование групп для выполнения оплачиваемых общественных работ и временной занятости. Специалисты центров по поддержке льготников проводят индивидуальную работу, предполагающую: помощь в адекватной оценке собственных навыков и качеств (профориентация); поиск вакансий, где сильные стороны человека будут максимально затребованы; оценка потребности в адаптации найденного рабочего места к нуждам сотрудника; способствование созданию условий труда (в Москве адаптация рабочего места работодателя, готового нанять инвалида, проводится за госсчет); помощь в оценке должностных обязанностей и требований к качеству конечного продукта; развитие навыков эффективной деятельности; консультирование относительно методов взаимодействия с начальством и коллективом; поддержка и помощь в преодолении конфликтов и/или проблем.

# **Заключение**

Для инвалидов, ищущих место работы, созданы специальные программы трудоустройства. С помощью данных программ есть возможность получить дополнительное образование и устроиться на желаемую работу.

Непосредственное трудоустройство и профессиональное обучение инвалидов обеспечивается специальной государственной программой гарантий, в которую в частности, входят:

- законодательно установленные квоты по приёму на работу субъектов, являющихся инвалидами;

- осуществление резервирование рабочих мест по специальностям, которые наиболее подходят для эффективного трудоустройства субъектов, являющихся инвалидами;

- создание данной категории субъектов, необходимых условий для осуществления трудовой деятельности в соответствии с индивидуально разработанной программой реабилитации;

Кроме того, активно используются разного рода меры экономического стимулирования, в число которых, например, входят:

- проведение льготной кредитно-финансовой политики по отношению к спецпредприятиям, на которых используется труд инвалидов;

- стимулирование формирования предприятиями разного рода рабочих мест дополнительного типа, для осуществления трудоустройства субъектов, являющихся инвалидами;

- создание необходимых условий для осуществления данной категорией субъектов активной предпринимательской деятельности.

Профессиональная подготовка субъектов, являющихся инвалидами, может осуществляться осуществляется в разного рода образовательных учреждениях, как общего, так и специального профиля. Кроме того, профессиональная подготовка означенных субъектов может осуществляться непосредственно по месту осуществления ими своей трудовой деятельности. В этом случае подготовка осуществляется в соответствии с индивидуально разработанной программой реабилитации данных субъектов (индивидуальный график, экстернат, заочное обучение и т.п.).

В первую очередь проведение профессиональной подготовки или же переподготовки субъектов, являющихся инвалидами, осуществляется по профессиям и специальностям приоритетного характера, освоение которых позволяет данным субъектам быть в достаточной степени конкурентоспособными на современных рынках занятости.

Что касается законодательно установленных квот, которые предусматривает программа трудоустройства инвалидов, то необходимо отметить следующие обстоятельства. Те организации, в которых численность личного состава превышает тридцать человек, квота по приему на работу субъектов являющихся инвалидами, рассчитывается в процентах от среднесписочного количества сотрудников.

Разного рода общественного типа объединения инвалидов, а также основанные ими организации, чей уставный капитал составлен из собственно вклада данного общественного объединения, подлежат освобождению от обязательного квотирования трудовых мест для субъектов являющихся инвалидами.

В том случае, если работодатель не обеспечил или же не имел возможности обеспечитьвыполнение установленной квоты по трудоустройству инвалидов, то он обязан ежемесячно вносить в госбюджет обязательные платежи за каждого нетрудоустроенного субъекта, являющегося инвалидом в пределах предусмотренной квоты.

Программа трудоустройства инвалидов предусматривает, что в определённых законодательно установленных случаях, работодатель обязан трудоустраивать субъектов, являющихся инвалидами и, исходя из медицинских рекомендаций, устанавливать для них неполное рабочее время и прочие, являющиеся льготными условия для осуществления трудовой деятельности.

Кроме того, трудоустройство и профессиональное обучение инвалидов предполагает, что рабочие места для субъектов, являющихся инвалидами, обязаны соответствовать специальным требованиям, которые предъявляются к рабочим местам для данной категории субъектов в зависимости от присвоенной им группы нетрудоспособности.

# **Список использованных источников литературы**

**Нормативно – правовые акты**

1.Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)

1. Федеральный закон от 24.11.1995г. № 181- ФЗ «О социальной защите в РФ» // Собрание законодательств РФ (с последними изменениями и дополнениями). – доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс»
2. Трудовой кодекс РФ от 01.02.2002г. // Собрание законодательств РФ (с последними изменениями и дополнениями ). – доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс»
3. Приказ № 515 Минтруда РФ от 04.08.2014г. «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендованных видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушений функций и ограничений их жизнедеятельности.
4. Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991г. № 1031-1 // Собрание законодательств РФ (с последними изменениями и дополнениями). – доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс».
5. Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» // Собрание законодательств РФ (с последними изменениями и дополнениями). – доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс»
6. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001г. № 195-ФЗ // Собрание законодательств РФ (с последними изменениями и дополнениями вступает в силу 13.05.2016г.). – доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс»

**Научная литература**

1. Байматов П.Н. Проблемы разграничения компетенции между Российской Федерацией и ее субъектами при реализации конституционного права граждан на социальное обеспечение // Конституционное и муниципальное право. 2014. № 6. С. 20 - 24.
2. Буянова М.К., Гусов К.Э., Дзгоева Ф.А., Иванова P C., Кобзева С.Ф., Миронов В В., Рогачев Д Б.. Савостьянова B.C., Толкунова В.Н. Право социального обеспечения России. Учебник. - М.: Проспект, 2012. - 640с.
3. Буянова М.К., Кобзева С.Ф.. Кондратьева З.М. Право социального обеспечения. Учебник. - М.: КноРус. 2013. - 480с.
4. Галаганов В.П. Организация работы органов социального обеспечения. Учебник. М.: Академия, 2013. - 192с.
5. Галаганов В.П. Право социального обеспечения. Практикум. Учебное пособие. - М.: Академия, 2013. - 160с.
6. Галаганов В.П. Право социального обеспечения. Учебник. - М.: КноРус, 2014. - 512с.
7. Горшков А.Г. Право социального обеспечения. Учебник. - М.: Омега-Л, 2011. - 160с.
8. Григорьев И.О. Право социального обеспечения. Краткий курс лекций. Учебное пособие. - М.: Юрайт. 2013. - 208с.
9. Долженкова Г.Д. Право социального обеспечения. Краткий курс лекций. Учебное пособие. - М.: Юрайт, 2012. - 158с.
10. Захарова Н.А. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Горшков А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 121 c.
11. Иванов А Л. Право социального обеспечения. Учебник. - М.: А-Приор, 2011. - 128с.
12. Кауфман А.П., Право социального обеспечения в схемах и определениях Учебник. - М.: Проспект. 2013. - 80с.
13. Кобзева С.Ф., Источники права социального обеспечения России Учебник. - М.: Проспект. 2014. - 264с.
14. Мачульская Е.Н., Право социального обеспечения. Учебник. - М.: Юрайт, 2014. 588с.
15. Миронова Т.Г., Право социального обеспечения. Учебник. - М.: КноРус, 2013. - 312 с.
16. Николаева Е.Н., Право социального обеспечения. Учебник. - М.: РИОР, Инфра- М, 2012. -64с.
17. Орловский Ю.И., Право социального обеспечения. Учебник. - М.: Юрайт, 2014. 544с.
18. Право социального обеспечения Российской Федерации: Учебное пособие / В.Е. Сидоров. - М.: ИЦ РИОР: ИНФРА-М, 2012. - 299 с.
19. Сидоров B.C., Право социального обеспечения. Учебник. - М.: Инфра-М, РИОР, 2014. - 304 с.
20. Смоленский М.Э., Демакова Е Ю. Право социального обеспечения в Российской Федерации. 100 экзаменационных ответов. Учебное пособие. - М.: Издательский центр "МарТ", Феникс, 2011. - 224с.
21. Сулейманова Г.А., Право социального обеспечения. Учебник. - М.: Юрайт, -576с.
22. Чердакова А.В., Трудоустройство инвалидов по видам профессиональной деятельности // Молодой ученый. — 2015. — №17. — С. 475-477.
23. Шайхатдинов В.О., Право социального обеспечения. Учебник. - М.: Юрайт, - 718с.
24. Шаяхметова В.Р., Из истории социального обеспечения в России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Шаяхметова В.Р.— Электрон. текстовые данные.— Пермь: Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2012.— 164 c.