



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ФМЦИО
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ
МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
ПО ИНКЛЮЗИВНОМУ
ОБРАЗОВАНИЮ



ИНФОРМАЦИОННЫЙ БУКЛЕТ

для работодателей по трудоустройству людей
с инвалидностью, включая выпускников
профессиональных образовательных организаций
и участников чемпионатов «Абилимпикс»



МОСКВА
2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПРАВА И ЛЬГОТЫ ИНВАЛИДОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ. ДОКУМЕНТЫ, КОТОРЫЕ НУЖНО ПРЕДОСТАВИТЬ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ	3
2. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ	5
4. СПИСОК ЛЬГОТ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ (НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ, СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СУБСИДИИ).....	10
5. СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРИ СОДЕЙСТВИИ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДА, В ТОМ ЧИСЛЕ ВЫПУСКНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ, УЧАСТНИКОВ ЧЕМПИОНАТОВ «АБИЛИМПИКС»	12
6. УСТАНОВЛЕНИЕ КВОТЫ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ.....	15
7. ЦЕЛЕВОЕ ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ.....	17

Предисловие

В современном обществе важным аспектом является создание равных возможностей для всех граждан, включая людей с инвалидностью. Этот буклет предназначен для работодателей, чтобы познакомить их с правами и льготами, которые имеют инвалиды при трудоустройстве, а также подчеркнуть возможности, которые открываются для работодателей при сотрудничестве с людьми с инвалидностью, включая выпускников профессиональных образовательных организаций и участников чемпионатов «Абилимпикс».

Трудоустройство людей с инвалидностью – это не только выполнение законодательных норм, но и возможность обогащения компании новыми талантами и идеями. Создание инклюзивной рабочей среды приносит пользу как работодателям, так и самим работникам.

1. ПРАВА И ЛЬГОТЫ ИНВАЛИДОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ. ДОКУМЕНТЫ, КОТОРЫЕ НУЖНО ПРЕДОСТАВИТЬ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Права инвалидов при трудоустройстве:

- **Защита от дискриминации.** Согласно законодательству, лица с инвалидностью имеют право на равный доступ к трудовой деятельности. Запрещается дискриминация по признаку инвалидности (Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», ст. 3.1. Недопустимость дискриминации по признаку инвалидности).

- **Право инвалидов на труд наравне с другими.** Государства, ратифицировавшие Конвенцию о правах инвалидов ООН, признают право инвалидов на труд наравне с другими; оно включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов. (Конвенция о правах инвалидов от 13.12.2006 г., ст. 27. Труд и занятость).

- **Право на адаптацию рабочего места.** Работодатели обязаны обеспечивать условия труда, соответствующие индивидуальным потребностям работников с инвалидностью, включая адаптацию рабочего места. (Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 39. Специальные мероприятия по содействию занятости инвалидов).

- **Право на обучение и повышение квалификации.** Инвалиды имеют право на доступ к программам профессионального обучения и повышения квалификации (Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», ст. 19. Образование инвалидов).

Работодатели обязаны создавать инвалидам, принятым на работу, необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 40. Условия труда инвалидов);

В числе прочих, инвалидам предоставляются меры государственной поддержки

в сфере занятости населения по созданию условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации или абилитации инвалидов, а также созданию условий для осуществления инвалидами предпринимательской деятельности (Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 37. Специальные мероприятия по содействию занятости инвалидов).

Для получения по месту работы вышеназванных гарантий работник должен подтвердить инвалидность, предоставив решение о признании инвалидом по результатам медико-социальной экспертизы (МСЭ) и необходимости в мероприятиях по реабилитации/абилитации.

Как оформить прием на работу инвалида?

В Трудовом Кодексе Российской Федерации не установлен особый порядок трудоустройства такой категории граждан. С инвалидами заключают трудовой договор по общим правилам.

Также работодатель может заключать срочные трудовые договоры с пенсионерами по возрасту и гражданами, в том числе с инвалидами, которым согласно медицинскому заключению по состоянию здоровья разрешена работа только временного характера (Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, ч. 3 ст. 59. Срочный трудовой договор). Однако кандидат должен быть согласен на временные трудовые отношения.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

1. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
2. Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, ч. 3 ст. 66.1. Сведения о трудовой деятельности), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.
3. Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа. При этом страховое свидетельство оформляется работодателем, если лицо поступило на работу впервые.
4. Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу. Граждане, признанные не годными к военной службе по состоянию здоровья, освобождаются от исполнения воинской обязанности, от призыва на военную службу освобождаются молодые люди, признанные ограниченно годными к военной службе по состоянию здоровья (Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», ст. 23. Освобождение от призыва на военную службу. Граждане, не подлежащие призыву на военную службу. Освобождение от исполнения воинской обязанности).
5. Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
6. Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

7. Справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

При этом для получения льгот в связи с инвалидностью, соискатель должен предоставить справку об инвалидности и индивидуальные программы реабилитации и абилитации (далее – ИПРА).

2. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Продолжительность работы инвалидов определяется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»:

1. Для инвалидов I и II групп – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

2. Для инвалидов III группы – по общему правилу 40 часов в неделю (ст. 92 Трудового Кодекса РФ).

Для инвалидов (всех групп) продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать продолжительность, установленную медицинским заключением, содержащимся в ИПРА инвалида (в случае, если такая продолжительность указана в конкретной ИПРА инвалида).

Если в ИПРА инвалида указаны дополнительные ограничения по продолжительности рабочего дня (смены), график работы инвалида составляет так, чтобы не нарушать эти ограничения (ч. 1 ст. 94, ч. 10 ст. 216.1 Трудового Кодекса РФ).

При этом такая продолжительность работы является для него полной нормой труда и не влечет уменьшения оплаты труда. Кроме того, такие сотрудники не могут работать в режиме ненормированного рабочего дня.

Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время, к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, направляться в служебные командировки только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом работники с инвалидностью должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от такой работы в письменной форме (ст. 96, 99, 113, 167 Трудового Кодекса РФ).

Все отработанные часы сверх установленной для работников с I и II группой инвалидности ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов (исходя из 35 часов в неделю) за учетный период, будут считаться сверхурочными (ст. 152 Трудового Кодекса РФ), и оплачивается в повышенном размере.

Таким работникам разрешен труд по совместительству. При этом его продолжительность не может превышать 4 часов в день.

Ежегодный оплачиваемый отпуск работника с инвалидностью должен составлять не менее 30 календарных дней (ст. 115 Трудового Кодекса РФ).

На основании письменного заявления работающим инвалидам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы – до 60 календарных дней в году (ст. 128 Трудового кодекса РФ).

Работнику-инвалиду устанавливаются дополнительные перерывы в работе, если они предусмотрены, в частности, его ИПРА (ИПР), даже в том случае, если сам работник против их использования. Специальный порядок установления таких перерывов законом не предусмотрен. Как правило, информацию о перерывах включают в трудовой договор, правила внутреннего трудового распорядка, также может быть издан соответствующий приказ.

Продолжительность рабочего времени инвалида можно также сократить, если установить ему неполное рабочее время.

Работнику-инвалиду неполное рабочее время устанавливается так же, как и обычному работнику – по согласованию (ст. 93 Трудового Кодекса РФ).

За нарушения, допущенные работодателем при установлении режима рабочего времени инвалида, например, привлечение инвалида к работе ночью, при наличии у него медицинских противопоказаний к работе предусмотрена административная ответственность в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ.

3. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ИНВАЛИДАМ В СООТВЕТСТВИИ С ИНДИВИДУАЛЬНЫМИ ПРОГРАММАМИ РЕАБИЛИТАЦИИ ИЛИ АБИЛИТАЦИИ ИНВАЛИДОВ

Каждый человек имеет право на труд, который должен быть безопасным и соответствовать его физическим возможностям. Инвалиды не являются исключением.

Создание условий труда для инвалидов включает в себя ряд мероприятий,

направленных на обеспечение их безопасности и комфорта на рабочем месте. К таким мероприятиям относятся:

Адаптация рабочего места – оснащение рабочего места специальными приспособлениями и оборудованием, облегчающими выполнение трудовых обязанностей. Это могут быть специальные кресла, подставки для ног, устройства для управления компьютером и т. д.

Организация рабочего процесса – разработка индивидуального графика работы, предоставление перерывов для отдыха и восстановления сил, а также другие меры, направленные на снижение нагрузки на организм.

ИПРА являются основным документом, определяющим необходимые условия труда для инвалидов. В ИПРА содержатся рекомендации по адаптации рабочего места, организации рабочего процесса и другим аспектам создания условий труда. Например, в ИПРА даются следующие рекомендации по условиям труда:

- нуждается в дополнительных перерывах;
- доступны виды трудовой деятельности в оптимальных, допустимых условиях труда;
- доступны виды трудовой деятельности в любых условиях труда, но выполнение трудовой деятельности может быть затруднено;
- трудовая деятельность возможна при значительной помощи других лиц.

Обязанности работодателя

Работодатель обязан создавать специальные условия труда для инвалидов, включая проведение оценки условий труда, оснащение рабочих мест, профессиональное обучение, обеспечение безопасности и охраны труда, создание доступной среды, организацию отдыха и питания, соблюдение норм трудового законодательства, консультации с госорганами, обеспечение доступа к информации о правах и обязанностях.

Это включает в себя:

- Оснащение специального рабочего места для инвалида с учётом его индивидуальных возможностей и ограничений.
- Обеспечение доступности рабочего места для инвалида, включая доступность помещений, оборудования и информации.

Создание (адаптация) рабочего места для трудоустройства инвалида с учетом индивидуальных возможностей инвалида и рекомендаций в ИПРА инвалида осуществляется в соответствии со статьями 22, 23, 24 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Потребность в оснащении (оборудовании) специального рабочего места отражена в ИПРА для инвалидов по зрению, по слуху, с одновременным нарушением функции зрения и слуха, с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, в том числе передвигающихся с использованием кресла-коляски, а также с прочими нарушениями. Оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для инвалидов, использование на рабочих местах инвалидов вспомогательных и технических средств должны обеспечить возможность беспрепятственного выполнения инвалидами трудовых операций.

Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест

для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности изложены в приказе Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 ноября 2013 г. № 685н (раздел 3).

Для инвалидов по зрению - слабовидящих с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

- оснащение (оборудование) специального рабочего места общим и местным освещением, обеспечивающим беспрепятственное нахождение инвалидом по зрению;
- слабовидящим своего рабочего места и выполнение трудовых функций, видеоувеличителями, лупами;
- в случае, если трудовые функции инвалидов по зрению - слабовидящих предполагают работу с использованием компьютерной техники - оснащение (оборудование) специального рабочего места адаптированными видеодисплеями, программными средствами для контрастирования и укрупнения шрифта с учетом международного стандарта доступности веб-контента и веб-сервисов, принтерами для печати крупным шрифтом.

Для инвалидов по слуху - слабослышащих с учетом выполняемой трудовой функции:

- предусматривают оснащение (оборудование) специального рабочего места звукоусиливающей аппаратурой, телефонами громкоговорящими.

Для инвалидов по слуху - глухих с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

- оснащение (оборудование) специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку, для беспрепятственного нахождения инвалидом по слуху - глухого своего рабочего места и выполнения работы;
- для рабочего места, предполагающего работу на компьютере, - оснащение (оборудование) специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку.
- оснащение (оборудование) специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку, для беспрепятственного нахождения инвалидом по слуху - глухого своего рабочего места и выполнения работы;
- для рабочего места, предполагающего работу на компьютере, - оснащение (оборудование) специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку.

Для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

- оснащение (оборудование) специального рабочего места оборудованием, обеспечивающим реализацию эргономических принципов (максимально удобное для инвалида расположение элементов, составляющих рабочее место), механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности,

положение сиденья рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула, оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, специальными приспособлениями для управления и обслуживания этого оборудования, а также устройствами для захвата и удержания предметов и деталей, компенсирующими полностью или частично либо замещающими нарушения функций и (или) структур организма, а также ограничения жизнедеятельности инвалидов;

- для рабочего места, предполагающего работу на компьютере, оснащение (оборудование) специального рабочего места специальными механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности, положение сиденья рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула, оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, в случае необходимости - специальной клавиатурой, специальной компьютерной мышью различного целевого назначения.

Для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках, с учетом выполняемой трудовой функции предусматриваю:

- оснащение (оборудование) специального рабочего места оборудованием, обеспечивающим возможность подъезда к рабочему месту и разворота кресла-коляски. Пространство под элементами оборудования должно создавать условия подъезда и работы на кресле-коляске;

- для рабочего места, предполагающего работу на компьютере, - оснащение (оборудование) специального рабочего места мебелью, пространство под элементами которой должно создавать условия подъезда и работы на кресле-коляске.

Перечень вспомогательных и технических средств для оборудования специальных рабочих мест для инвалидов приводится в Национальном стандарте Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 9999-2019 «Вспомогательные средства для людей с ограничениями жизнедеятельности. Классификация и терминология» (утвержден приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 23 сентября 2014 г. № 1177-ст). Кроме того, следует использовать следующие национальные стандарты:

- ГОСТ Р 57958-2017 Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности;

- ГОСТ Р 51645-2017 Рабочее место для инвалида по зрению типовое специальное компьютерное. Технические требования к оборудованию и к производственной среде;

- ГОСТ Р 52874-2007 Рабочее место для инвалидов по зрению специальное. Порядок разработки и сопровождения;

- ГОСТ Р 51645-2017 Рабочее место для инвалида по зрению типовое специальное компьютерное;

- ГОСТ Р 57959-2017 Реабилитация инвалидов. Рабочее место для инвалида с поражением ОДА.

4. СПИСОК ЛЬГОТ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ (НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ, СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СУБСИДИИ)

Налогообложение

На основании норм Налогового кодекса Российской Федерации работодателям можно списать налоги, осуществленные налогоплательщиком-организацией, использующей труд инвалидов, в виде средств, направленных на цели, обеспечивающие социальную защиту инвалидов, если от общего числа работников такого налогоплательщика инвалиды составляют не менее 50 процентов и доля расходов на оплату труда инвалидов в расходах на оплату труда составляет не менее 25 процентов.

Целями социальной защиты инвалидов в соответствии с законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов признаются:

- улучшение условий и охраны труда инвалидов;
- создание и сохранение рабочих мест для инвалидов (закупка и монтаж оборудования, в том числе организация труда рабочих-надомников);
- обучение (в том числе новым профессиям и приемам труда) и трудоустройство инвалидов;
- изготовление и ремонт протезных изделий;
- приобретение и обслуживание технических средств реабилитации (включая приобретение собак-проводников);
- санаторно-курортное обслуживание инвалидов, а также лиц, сопровождающих инвалидов I группы и детей-инвалидов;
- защита прав и законных интересов инвалидов;
- мероприятия по интеграции инвалидов в общество (включая культурные, спортивные и иные подобные мероприятия);
- обеспечение инвалидам равных с другими гражданами возможностей (включая транспортное обслуживание лиц, сопровождающих инвалидов I группы и детей-инвалидов);
- приобретение и распространение среди инвалидов печатных изданий общественных организаций инвалидов;
- приобретение и распространение среди инвалидов видеоматериалов с субтитрами или сурдопереводом;
- взносы, направленные указанными организациями общественным организациям инвалидов на их содержание.

Стоит отметить, что при определении общего числа инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются инвалиды, работающие по совместительству, договорам подряда и другим договорам гражданско-правового характера (п.1 пп.38 ст.264 Налогового кодекса РФ).

В части НДС льгота для обычных коммерческих организаций и ИП, использующих труд инвалидов, не предусмотрена.

Каких-либо льгот по налогу на имущество, транспортному и земельному налогам для коммерческих организаций, в которых трудятся работники-инвалиды, на федеральном уровне также не установлено (п.3 пп.2 ст.149 Налогового

кодекса РФ).

Наличие в штате людей с ограниченными возможностями не дает преференций и при уплате налогов в рамках специальных режимов — УСН, ЕСХН и ПСН.

Работодателю необходимо учесть, что люди, являющиеся инвалидами с детства, а также инвалиды I и II групп имеют право на стандартный вычет по НДФЛ в размере 500 рублей ежемесячно (п.1 пп.2 ст.218 Налогового кодекса РФ).

С начала 2023 года пособие (за исключением выплаты за первых 3 дня болезни) назначает и перечисляет Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации. Необходимые для этого сведения должен передать работодатель.

Субсидии для работодателей

В настоящее время на федеральном уровне предусмотрена субсидия для работодателей, которые приняли на работу инвалидов (Постановление Правительства РФ от 13.03.2021 № 362).

Размер выплаты на каждого трудоустроенного гражданина — инвалида составляет 6 МРОТ (увеличивается на районный коэффициент и на сумму страховых взносов). Эту сумму выплатят тремя частями.

Чтобы получить господдержку, сначала надо обратиться в службу занятости для подбора специалиста, а потом в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации для получения денег.

Также меры поддержки работодателей могут включаться в региональные или местные программы. В частности, в рамках региональных госпрограмм часто выдаются субсидии на обустройство рабочих мест для незанятых инвалидов.

Социальное страхование

Организациям любых организационно-правовых форм (включая ИП) страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работникам, являющимся инвалидами I, II и III группы, уплачиваются в размере 60 процентов размера страховых тарифов, начисленных по всем основаниям, независимо от источников финансирования выплат в денежной и (или) натуральной формах (включая в соответствующих случаях вознаграждения по гражданско-правовым договорам) (п. 1, ст. 2 Федерального закона от 22.12.05 № 179-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год»; ст. 1 Федерального закона от 27.11.2023 № 549-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов»).

Льгот по остальным страховым взносам для организаций, использующих труд инвалидов, не предусмотрено.

Еще одна особенность связана с выплатой инвалидам пособия по временной нетрудоспособности: таким лицам больничные в связи с болезнью (за исключением туберкулеза) или травмой перечисляются не более чем за пять месяцев в календарном году (ст. 6 п. 3 Федерального закона от 29.12.06 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

5. СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРИ СОДЕЙСТВИИ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДА, В ТОМ ЧИСЛЕ ВЫПУСКНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ, УЧАСТНИКОВ ЧЕМПИОНАТОВ «АБИЛИМПИКС»

В соответствии с частью 1 ст. 41 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости в Российской Федерации» под сопровождением при содействии занятости инвалида понимаются оказание индивидуальной помощи инвалиду, ищущему работу, при его трудоустройстве, сопровождение инвалида на рабочем месте, в том числе создание условий для ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте, а также формирование пути его передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя.

В соответствии с приказом Минтруда России от 09.08.2023 № 652н «Об утверждении порядка организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов» возможность организации сопровождаемой трудовой деятельности определяется в отношении инвалидов I и II групп трудоспособного возраста при наличии в ИПРА заключения о возможности инвалида осуществлять трудовую деятельность с помощью других лиц, рекомендаций по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида, по производственной адаптации инвалида с учетом оценки ограничений основных категорий жизнедеятельности инвалида и нарушенных функций организма, определенных в ИПРА инвалида.

В соответствии с частью 4 ст. 41 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости в Российской Федерации» при осуществлении работодателем сопровождения инвалида на рабочем месте (в том числе путем создания условий для осуществления инвалидом трудовой деятельности и ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте и при необходимости формирования пути его передвижения по территории работодателя) работодатель вправе обратиться в орган службы занятости за содействием в формировании плана мероприятий, рекомендуемых при сопровождении инвалида на рабочем месте.

Чтобы решить, нужна ли инвалиду сопровождаемая трудовая деятельность, необходимо детально изучить его ИПРА. В ИПРА важны следующие пункты:

- Трудовая направленность.
- Группа инвалидности.
- Ограничения жизнедеятельности и трудоспособность.
- Рекомендации по реабилитации: есть ли рекомендации по профессиональной ориентации, трудоустройству, определению подходящего вида работы и условий труда, оснащению рабочего места, адаптации на рабочем месте и необходимой помощи. Особое внимание уделяется рекомендациям о необходимости помощи других лиц.

Приоритет на сопровождаемую трудовую деятельность имеют инвалиды:

- инвалиды 1 и 2 группы, имеющие значительно выраженные ограничения в передвижении, в том числе с использованием кресла-коляски;
- инвалиды 1 и 2 группы по зрению – слепыми;
- инвалиды, имеющие одновременно нарушения функций зрения

и слуха (слепоглухота);

– инвалиды 1 и 2 группы, имеющие психические расстройства и расстройства поведения, в том числе нарушения интеллекта, расстройства аутистического спектра (РАС).

Информация об организации сопровождаемой трудовой деятельности для различных нозологических групп представлена в Методических рекомендациях «Организация сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов» ФГБУ «Федеральный научно-образовательный центр медико-социальной экспертизы и реабилитации им. Г.А. Альбрехта» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

В целях сопровождения инвалида и оказания помощи при осуществлении им трудовой деятельности работодатель вправе привлекать наставника из числа работников, с их согласия.

Наставник разрабатывает план работы с инвалидом, в который включаются все основные направления работы наставника по организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалида. Функции наставника определены в Приказе Минтруда России от 09.08.2023 № 652н «Об утверждении порядка организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов».

Трудоустройство выпускников с инвалидностью и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ), в том числе участников чемпионатов «Абилимпикс» – чрезвычайно важная и актуальная задача, требующая постоянного внимания, изыскания новых технологий и использования имеющихся резервов для повышения эффективности этой работы. Для решения данных задач профессиональные образовательные организации привлекают центры карьеры, созданные в техникумах и колледжах.

Основные направления работы с обучающимися инвалидами по содействию трудоустройству в части системного выстраивания индивидуальной траектории карьеры и содействия трудоустройству включает работу психологического-педагогического, профессионального и постдипломного сопровождения в период адаптации на предприятии, учреждении, организации.

Психолого-педагогическое сопровождение, в том числе при содействии трудоустройству выпускников с инвалидностью и лиц с ОВЗ, включает организацию системы психолого-педагогического сопровождения процесса профессионального становления студентов с инвалидностью и ОВЗ на всех ступенях обучения и построение их профессиональной карьеры, чтобы инвалиды и лица с ОВЗ на выпуске могли свободно себя презентовать, грамотно составить резюме, пройти социальную и психологическую адаптацию.

Профессиональное сопровождение осуществляется через производственную практику и профессиональную адаптацию студентов с инвалидностью и лиц с ОВЗ. Включает работу с предприятиями, а именно: проведение переговоров с руководством о готовности принять на практику инвалидов и лиц с ОВЗ. Вовлечение студентов в мероприятия: экскурсии на предприятия, встречи с работодателями на базе колледжа. Обязателен выезд на предприятие с целью выяснения наличия специальных условий труда с учётом группы инвалидности. Обязательно сопровождение обучающегося на предприятии в течение всей практики.

Не возбраняется и прохождение практики на базе колледжа инвалидами и лицами с ОВЗ в мастерских, при создании специальных условий труда. Но с целью трудоустройства и социализации необходимо организовывать практику на предприятии, учреждении и организации.

Постдипломное сопровождение в период адаптации на предприятии, учреждении, организации – это совместная работа образовательной организации с Центром занятости населения, работодателем по дальнейшему трудоустройству выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ.

Трудоустройство участников чемпионатов по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс»

Одной из основных целей чемпионатов по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» (далее – чемпионаты «Абилимпикс») является содействие трудоустройству людей с инвалидностью и ОВЗ. Участники чемпионатов «Абилимпикс» демонстрируют свои профессиональные навыки на площадках проведения соревнований и проявляют умения в той или иной компетенции перед потенциальными работодателями.

В целях реализации пункта 3 протокола рабочего совещания в рамках деятельности комиссии при Президенте Российской Федерации по делам инвалидов от 31 мая 2021 г. № 4 разработан План мероприятий по трудоустройству инвалидов из числа участников национальных и региональных чемпионатов на 2021-2025 гг., утвержденный совместным приказом Минпросвещения России и Минтруда России 31 августа 2021 г. № 615/609 (далее – План).

В рамках выполнения пунктов Плана организована работа с субъектами Российской Федерации, а также ответственными исполнителями и соисполнителями: по организации обучения участников чемпионатов по договору целевого обучения; заключения трудовых договоров работодателями с участниками чемпионатов «Абилимпикс» (в том числе отложенные) на площадке проведения регионального чемпионата «Абилимпикс»; по размещению резюме участников чемпионатов «Абилимпикс» на базе Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»; по организации взаимодействия органов службы занятости населения с социально ориентированными некоммерческими организациями при содействии трудоустройству инвалидов, оказании государственных услуг в области содействия занятости населения, по реализации мероприятий по организации стажировок для участников чемпионатов «Абилимпикс».

В соответствии с Концепцией развития движения «Абилимпикс» на 2023-2030 годы проводятся мониторинг трудоустройства участников чемпионатов «Абилимпикс».

Основной целью мониторинга по трудоустройству участников чемпионатов «Абилимпикс» является получение оперативных, достоверных и полных сведений о трудоустройстве участников чемпионатов «Абилимпикс» для выявления и прогнозирования кадровых потребностей. Анализ данных мониторинга позволяет выработать меры по содействию трудоустройству и организации стажировок участников чемпионатов «Абилимпикс».

Для оказания содействия трудоустройству участников чемпионатов «Абилимпикс» работодатели могут участвовать в следующих мероприятиях: разработке конкурсных заданий, проведение ярмарок вакансий, осуществление заключения трудовых договоров на площадках чемпионатов, предоставление участникам чемпионатов стажировок и производственных практик, а также проведение экскурсий на предприятия.

Также следует отметить, что трудоустройство участников чемпионатов «Абилимпикс» позволит работодателю выполнить установленные квоты для приема на работу инвалидов.

Сопровождаемое трудоустройство участников чемпионатов «Абилимпикс» предполагает индивидуальный подход к каждому участнику и поддержку на всех этапах поиска работы.

Кроме того, работодатели смогут стать участниками рейтинга по трудоустройству участников чемпионатов «Абилимпикс», организованного в соответствии с приказом Минтруда России от 29 декабря 2021 г. № 927 «О Всероссийском рейтинге лучших работодателей, обеспечивающих трудоустройство участников чемпионатов «Абилимпикс» (далее – Рейтинг).

Результаты Рейтинга формируются ежегодно и размещаются на официальном сайте Минтруда России и Единой цифровой платформе в сфере занятости населения «Работа России».

Работодатели, попавшие в Топ-10 Рейтинга, награждаются благодарственным письмом Министра труда и социальной защиты Российской Федерации.

Работодатели, попавшие в Топ-3 Рейтинга, размещают значок победителя на официальном сайте своей организации.

6. УСТАНОВЛЕНИЕ КВОТЫ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ

Государство гарантирует содействие в поиске работы инвалидам, в том числе путем установления для организаций обязанности принимать на работу граждан этой категории и квотировать для них рабочие места.

Квота — минимальное количество вакансий, которое работодатели должны выделять под трудоустройство социально незащищённых групп населения.

Нормативную основу составляют:

- Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ;
- Постановление Правительства РФ от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов» (вместе с «Правилами выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов», «Правилами заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов»);
- Приказ Минтруда России от 09.08.2024 № 399 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации квоты для приема на работу инвалидов»;
- Методические рекомендации по установлению нормативным правовым

актом субъекта Российской Федерации квоты для приема на работу инвалидов;

– Письмо Минтруда России от 12.09.2023 № 16-5/10/П-7129 «О направлении ответов на часто задаваемые вопросы по реализации работодателями требований законодательства в части квотирования рабочих мест для инвалидов».

К специальным мероприятиям по содействию занятости инвалидов относится установление в организациях независимо от организационно-правовых форм квоты для приема на работу инвалидов и количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов (п. 1 ч. 1 ст.37 ФЗ от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Работодателям, у которых численность работников превышает 35 человек, нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников (ч. 1 ст.38 ФЗ от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Субъект Российской Федерации вправе дифференцировать размер квоты для приема на работу инвалидов для различных видов экономической деятельности, различных муниципальных образований субъекта Российской Федерации, работодателей с различной среднесписочной численностью работников (ч. 2 ст.38 ФЗ от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал без учета работников представительств и филиалов работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации. Таким образом работодатель рассчитывает размер квоты каждый квартал заново (ч. 3 ст.38 ФЗ от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда. При определении условий труда необходимо руководствоваться статьей 14 Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выполнение работодателем установленной квоты для приема на работу инвалидов обеспечивается в соответствии с Правилами выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов»:

1) в случае заключения трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

2) в случае заключения трудового договора между инвалидом и иной организацией в соответствии с соглашением о трудоустройстве инвалидов, заключаемым между работодателем, которому установлена квота для приема на работу инвалидов, и иной организацией;

3) в иных случаях, установленных Правительством Российской Федерации.

Трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением о трудоустройстве

инвалидов должно осуществляться на территории субъекта Российской Федерации по месту нахождения работодателя (его представительства, филиала).

Как работает механизм квоты для приема на работу инвалидов

Работодатели, при утверждении штатного расписания на год, сохраняют определенный процент вакансий для трудоустройства инвалидов. Либо предприятия создают новые рабочие места под квоты с учетом региональных требований. Третья возможность – заключить соглашение со сторонней организацией, которая трудоустроит инвалидов к себе, а оплатит это заказчик.

Работодатели в соответствии с установленной квотой несут дополнительные обязанности:

- принимают локальные нормативные акты в этой сфере;
- создают рабочие места для инвалидов с учетом их потребностей –на основании ИПРА;
- ежемесячно информируют центр занятости о наличии вакансий для инвалидов, выполнении квоты.

Организации с численностью персонала менее 35 человек освобождены от обязательного квотирования всегда, но они могут участвовать в трудоустройстве инвалидов самостоятельно.

Для найма необходимого числа инвалидов работодатель вправе обратиться за содействием в службу занятости. Можно информировать население о том, что в организации есть квотируемые места, через СМИ, соцсети, официальные сайты и другие каналы.

7. ЦЕЛЕВОЕ ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Целевое обучение осуществляется на основании договора с заказчиком, который заинтересован в обучении студента по конкретному направлению подготовки или специальности и его последующем трудоустройстве.

На основании Постановления Правительства Российской Федерации от 27.04.2024 № 555 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования»:

Сторонами договора являются гражданин, заказчик и образовательная организация, которая следит за успеваемостью студента и прохождением практики. абитуриент подает заявление в одну в образовательную организацию среднего профессионального образования на одну образовательную программу. Минимальный срок отработки после обучения – три года, максимальный срок — пять лет.

Перечень заказчиков целевого обучения являются – Федеральные государственные органы, органы государственной власти субъекта Российской Федерации, органы местного самоуправления, юридические лица или индивидуальные предприниматели. Заказчиками не могут выступать: Соединенные Штаты Америки и иные иностранные государства, совершающие недружественные действия в отношении Российской Федерации, граждан Российской Федерации или российских юридических лиц (далее - недружественные иностранные государства), а также в отношении организаций, находящихся под

юрисдикцией недружественных иностранных государств, прямо или косвенно подконтрольных недружественным иностранным государствам или аффилированных с ними, должностные лица и граждане недружественных иностранных государств в случае, если данные организации, должностные лица и граждане причастны к совершению недружественных действий в отношении Российской Федерации, а также лица, признанные в соответствии с законодательством Российской Федерации иностранными агентами.

Срок заключения целевого договора – после зачисления абитуриента и до начала учебного года.

Заказчик размещает предложение о целевом обучении на единой государственной платформе «Работа России» <https://trudvsem.ru/auth/mainager/target-educatio№/requests>. Информация доступна всем желающим.

Предложение Заказчика может быть адресовано как абитуриентам, так и студентам (далее – Кандидаты).

Договор о целевом обучении заключается в соответствии с типовой формой договора о целевом обучении по образовательной программе среднего профессионального или высшего образования, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 27.04.2024 № 555 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования».

Заказчики размещают предложения для граждан, поступающих на обучение по образовательным программам, - не позднее 10 июня года, в котором осуществляется прием на обучение; для граждан, обучающихся по образовательным программам, в сроки, определяемые заказчиками.

Заказчик формируют предложения в соответствии с формой предложений о заключении договора или договоров о целевом обучении по образовательной программе среднего профессионального или высшего образования, заполняет необходимые сведения.

При создании предложения можно указать информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема инвалидов к Заказчику (Постановление правительства РФ от 30.05.2024 №709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов», Закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Опубликованное после модерации предложение смогут увидеть кандидаты из всех регионов страны. После зачисления абитуриентов в личный кабинет Заказчика на портале придет уведомление о возможности заключения договора. Информацию о зачислении кандидатов, подавших заявки по другим образовательным программам, Заказчику сообщит образовательная организация.

При заключении договора о целевом обучении в электронном виде заказчик, организация, осуществляющая образовательную деятельность (в случае если она является стороной договора), и работодатель (в случае если он является стороной договора) подписывают договор о целевом обучении на цифровой платформе «Работа в России», гражданин подписывает договор о целевом обучении посредством мобильного приложения «Госключ».

Несовершеннолетний гражданин заключает договор о целевом обучении

с письменного согласия законного представителя, данного в письменном виде на бумажном носителе или посредством единого портала (при наличии технической возможности). Согласие законного представителя несовершеннолетнего гражданина является неотъемлемой частью договора о целевом обучении. При отсутствии согласия законного представителя несовершеннолетнего гражданина договор о целевом обучении считается не заключенным в связи с отказом гражданина от заключения договора о целевом обучении.

Согласие законного представителя не требуется в случаях, если гражданин приобрел дееспособность в полном объеме в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Кандидат предоставляет Заказчику (при наличии) документы, подтверждающие ограничения по здоровью и (или) инвалидность.

Если после подачи заявки кандидат признан инвалидом I или II группы, то имеет право на освобождение от ответственности за неисполнение обязательств по договору о целевом обучении (п.34. Постановления Правительства РФ от 27.04.2024 № 555 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования»).

Если по состоянию здоровья гражданин не сможет работать в должности, определенной целевым договором, Заказчик предлагает ему подходящие вакансии, которые есть в организации (ст. 73 Трудового Кодекса РФ). В зависимости от срока, указанного в медицинском заключении, новое место может быть временным или постоянным.

Предложенная работа должна подходить сотруднику по квалификации и состоянию здоровья. Предложение со списком свободных вакансий можно оформить в произвольной форме.

По окончании целевого обучения заказчик обеспечивает трудоустройство выпускника в соответствии с полученной им квалификацией.

Кандидат обязан отработать у заказчика или работодателя, указанного заказчиком, от 3 до 5 лет (в зависимости от того, как указано в договоре) после завершения обучения.

Выгода от целевого обучения очевидна для обеих сторон: работодатель получает квалифицированные кадры, а студент – место на бюджете и гарантированное трудоустройство.

Нормативные правовые акты и документы:

Конституция Российской Федерации.

Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ) от 31.07.1998 года № 146-ФЗ.

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Федеральный закон от 19.12.2022 № 517-ФЗ «О страховых тарифах на

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов».

Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

«Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 № 195-ФЗ.

Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Постановление Правительства РФ от 13.03.2021 № 362 «О государственной поддержке в 2024 году юридических лиц, включая некоммерческие организации, и индивидуальных предпринимателей в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан» (вместе с «Правилами предоставления субсидий Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации в 2024 году из бюджета Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации юридическим лицам, включая некоммерческие организации, и индивидуальным предпринимателям в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан»).

Постановление Правительства РФ от 27.04.2024 № 555 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования».

Постановление Правительства РФ от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов» (вместе с «Правилами выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов», «Правилами заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов»).

Приказ Минтруда России от 09.08.2024 № 399 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации квоты для приема на работу инвалидов».

Приказ Минпросвещения России № 615, Минтруда России № 609 от 31.08.2021 «Об утверждении Плана мероприятий по трудоустройству инвалидов из числа участников национальных и региональных чемпионатов «Абилимпикс» на 2021 - 2025 годы».

Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.12.2022. № 819 «Об утверждении целевых показателей по трудоустройству участников чемпионатов «Абилимпикс» на 2022-2025 гг.».

Концепция развития движения «Абилимпикс» в Российской Федерации на 2023-2030 годы, утвержденная Министром просвещения Российской Федерации С.С. Кравцовым (от 07.04.2023 № СК-23/058н).

Положение об организации и проведении чемпионатов по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс», утвержденное протоколом рабочей группы по проведению

Национального чемпионата «Абилимпикс» от 12 ноября 2024 г. № 01-12-52/2024.

Письмо Минтруда России от 30.05.2019 № 14-2/ООГ-3899 «О возможности установления ненормированного рабочего дня работнику-инвалиду (I или II группы) при сокращенной продолжительности рабочего времени».

Письмо Минтруда России от 12.09.2023 № 16-5/10/П-7129 «О направлении ответов на часто задаваемые вопросы по реализации работодателями требований законодательства в части квотирования рабочих мест для инвалидов».

ГОСТ Р ИСО 9999-2019 «Вспомогательные средства для людей с ограничениями жизнедеятельности. Классификация и терминология».

ГОСТ Р 57958-2017 Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности.

ГОСТ Р 51645-2017 Рабочее место для инвалида по зрению типовое специальное компьютерное. Технические требования к оборудованию и к производственной среде.

ГОСТ Р 52874-2007 Рабочее место для инвалидов по зрению специальное. Порядок разработки и сопровождения.

ГОСТ Р 51645-2017 Рабочее место для инвалида по зрению типовое специальное компьютерное

ГОСТ Р 57959-2017 Реабилитация инвалидов. Рабочее место для инвалида с поражением ОДА.

Методические рекомендации «Организация сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов» ФГБУ «Федеральный научно-образовательный центр медико-социальной экспертизы и реабилитации им. Г.А. Альбрехта» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 2023 г.