

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**РЕСУРСНЫЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР СПО**  
**ПО НАПРАВЛЕНИЮ «СФЕРА УСЛУГ» КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА**  
**ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Автор: Курицына Н.И., канд. экон. наук,  
заведующий кафедрой развития  
профессионального образования

**Кострома, 2022**

**Курицына Н.И. «Методические рекомендации для работодателей по организации труда инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», 2022 – 15 с.**

Методические рекомендации для работодателей по организации труда инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья составлены в целях оказания помощи работодателям в вопросах трудоустройства и организации трудовой деятельности для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Методические рекомендации составлены на основе актуального перечня нормативных и методических документов.

Материалы рекомендованы для использования работодателями, а также инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, ищущих работу.

## СОДЕРЖАНИЕ

1.Нормативно-правовая база предоставления государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости, а также при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья является	4
2. Порядок взаимодействия центров занятости населения с работодателями по предоставлению государственной услуги	5
3. Квотирование рабочих мест для инвалидов	6
4.Порядок приема на работу инвалидов	8
5.Особенности организации сопровождения инвалида в период работы	9
Заключение	13
Литература	14

## **1. Нормативно-правовая база предоставления государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости, а также при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Нормативно-правовой основой предоставления государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости, а также при трудоустройстве инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья является:

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации;
2. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
3. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
4. Закон Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций ограничений жизнедеятельности»;
6. Приказ Министерсттва труда и социальной защиты Российской Федерации Российской Федерации от 04.08.2014 № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»;
7. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.12.2015 № 1024н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы»;
8. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.02.2018 № 46 «Об утверждении методических рекомендаций для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций»;
9. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 03.08.2018 № 518н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов»;
10. Приказ Росстандарта от 17.09.2010 № 253-ст «Об утверждении национального стандарта»;
11. Приказ Минстроя Российской Федерации от 14.11.2016 № 798/пр «СП 59.13330.2016. Свод правил. Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения. Актуализированная редакция СНиП 35-01-2001»;
12. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 № 30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09»;
13. Закон Костромской области от 11.04.2005 №258-ЗКО «О содействии трудовой занятости инвалидов в Костромской области»;
14. Закон Костромской области от 12.07.2022 № 243-7-ЗКО «О внесении изменений в Закон Костромской области «О разграничении полномочий между органами государственной власти Костромской области в области содействия занятости населения» и признании утратившими силу

отдельных положений Закона Костромской области «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Костромской области в части обеспечения занятости инвалидов, а также условий доступности для инвалидов объектов социальной, инженерной инфраструктур и предоставляемых услуг»;

15. Закон Костромской области от 27 июня 2013 года № 385-5-ЗКО «О возмещении затрат по оплате труда инвалидов в Костромской области»,

16. Постановление администрации Костромской области от 22 декабря 2015 года № 465-а «О порядке резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов».

17. Постановление администрации Костромской области от 18.04.2022 г. №188-а «О реализации мероприятий в области содействия занятости населения Костромской области»;

18. Постановление администрации Костромской области от 14.05.2021 г. «Об утверждении программы Костромской области «Сопровождение инвалидов молодого возраста при трудоустройстве в рамках реализации мероприятий по содействию занятости населения на 2021-2025 годы»

19. Постановление администрации Костромской области от 11.12.2019 г. № 490-а «Об утверждении государственной программы Костромской области «Доступная среда».

## 2.Порядок взаимодействия центров занятости населения с работодателями по предоставлению государственной услуги

Алгоритм действий

2. При согласии инвалида специалист ЦЗН согласовывает его кандидатуру с **работодателем**, знакомит инвалида с информацией работодателя об условиях трудовой деятельности на подобранном рабочем месте.

1. Специалист ЦЗН осуществляет подбор инвалиду подходящей работы в соответствии с рекомендациями ИПРА, исходя из заявленных работодателем сведений о свободных рабочих местах и вакантных должностях, согласовывает с инвалидом подобранный вариант.

3. Специалист ЦЗН уточняет в МСЭ соответствие предлагаемой инвалиду вакансии рекомендациям о доступных и противопоказанных видах труда и сведения о нуждаемости инвалида в сопровождении при содействии занятости.

4. После положительного согласования с МСЭ специалист ЦЗН выдает инвалиду направление на работу.

5. При трудоустройстве инвалида **работодатель** осуществляет сопровождение инвалида в соответствии с его нуждаемостью

Рисунок 1- Алгоритм действий при оказании государственной услуги сопровождения при трудоустройстве [5]

Государственная услуга предоставляется центром занятости населения (далее – ЦЗН) на основании заявления инвалида об осуществлении в отношении него сопровождения при содействии его занятости. Заявление подается инвалидом в ЦЗН по месту его жительства (пребывания).

ЦЗН принимает решение о предоставлении услуги сопровождения при трудоустройстве на основании предоставленных сведений по программе реабилитации (абилитации). В данных сведениях уточнены ограничения жизнедеятельности инвалида, показания и противопоказания, рекомендуемые условия труда. Также к учету принимаются рекомендации медико-социальной экспертизы (далее – МСЭ). В рекомендациях описывается необходимость сопровождения инвалида при содействии занятости.

Алгоритм действий при предоставлении государственной услуги по содействию занятости регламентируется п. 1 ст. 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и представлен на рисунке 1.

Следует обратить внимание на то, что у инвалида могут быть разнообразные мотивы трудовой занятости. К ним можно отнести улучшение материального положения, ощущение полезности и нужности, приобщение к коллективу, социализация, расширение круга общения, карьерный рост, разнообразие жизни и т.п. Сотрудники ЦЗН и работодатели должны понимать мотивы желания трудоустроиться.

### **3.Квотирование рабочих мест для инвалидов**

Механизм квотирования рабочих мест для инвалидов позволяет повысить уровень занятости данной категории граждан. Дадим характеристику основному понятию, применяемому при квотировании. *Квота* – минимальное количество рабочих мест для приема на работу инвалидов, на которые работодатель обязан трудоустроить инвалидов, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды. В каждом регионе квотирование определяется на основании закона о содействии трудовой занятости инвалидов. В Костромской области квота установлена Законом Костромской области от 11.04.2005 № 258-ЗКО «О содействии трудовой занятости инвалидов в Костромской области». Квота выдается работодателям, зарегистрированным на территории Костромской области. Численность данных организаций должна превышать 100 человек. В данном случае квота на трудоустройство инвалидов составляет 3%. Если численность организации составляет 35-100 человек, то квота составит 2% от среднесписочной численности работников организации [10].

Следует отметить, что при расчете среднесписочной численности работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным или (и) опасным. Данный факт подтверждается аттестацией рабочих мест по условиям труда и результатам специальной оценки условий труда.

Работодатели обязаны ежемесячно предоставлять данные о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностях, созданных или выделенных рабочих мест для инвалидов в соответствии с установленной квотой в органы службы занятости. Данное требование определяется п.3 ст.25 Закона РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Данные предоставляются согласно формы, утвержденной постановлением администрации Костромской области от 22.12.2015 № 465-а «О порядке резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов» до 20 числа месяца, следующего за отчетным [5,11].

*Форма предоставления данных о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностях, созданных и выделенных рабочих мест для инвалидов*

Среднесписочная численность работников организации за отчетный период, человек <sup>1</sup>	Численность работников в, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным, человек <sup>2</sup>	Среднесписочная численность работников для установления квоты, человек (гр. 1 - гр. 2)	Размер установленной квоты, единиц (гр. 3 X 3 / 100) или (гр. 3 X 2 / 100)	Количество зарезервированных рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов, единиц	Наименование, дата, номер локального нормативного акта, содержащего сведения о зарезервированных рабочих местах по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов	Количество фактически работающих инвалидов, человек	
						Всего	т.ч. по направлению центра занятости
1	2	3	4	5	6		8

В соответствии с постановлением администрации Костромской области от 22.12.2015 № 465-а копия данного акта направляется работодателем в центр занятости населения в течение 5 рабочих дней со дня его издания с приложением сведений о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей). В Локальном акте организации должна находиться информация о наименовании профессии (специальности, должности), наименование структурного подразделения, в котором создаются или выделяются рабочие места для инвалидов, количество рабочих мест, выделенных для трудоустройства инвалидов [11].

Квота считается выполненной работодателем только в том случае, если трудовые отношения с инвалидом оформлены в должном порядке.

*Важно! За неисполнение обязанностей в области квотирования рабочих мест по трудоустройству инвалидов влечет административную ответственность!*

Таблица 1 – Ответственность работодателя за неисполнения в области квотирования рабочих мест для инвалидов [3]

<b>Нарушение</b>	<b>Влечет за собой</b>	<b>НПА</b>
неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты	наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5000 до 10000 рублей	статья 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях
непредставление или несвоевременное представление в государственный орган (должностному лицу), орган (должностному лицу), осуществляющий (осуществляющему) государственный контроль (надзор), сведений (информации), представление которых предусмотрено законом, либо представление таких сведений (информации) в неполном объеме или в искаженном виде	предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от 100 до 300 рублей; на должностных лиц - от 300 до 500 рублей; на юридических лиц - от 3000 до 5000 рублей	статья 19.7 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях

Следует отметить, что при наличии в организации филиалов и представительств в других регионах, квоты на рабочие места для инвалидов устанавливаются в соответствии с

законодательством субъекта Российской Федерации, в котором они расположены и исходя из среднесписочной численности работников филиалов и представительств.

Резервирование или выделение рабочих мест для инвалидов имеет определенный алгоритм действий работодателя, представленный на рисунке 2.

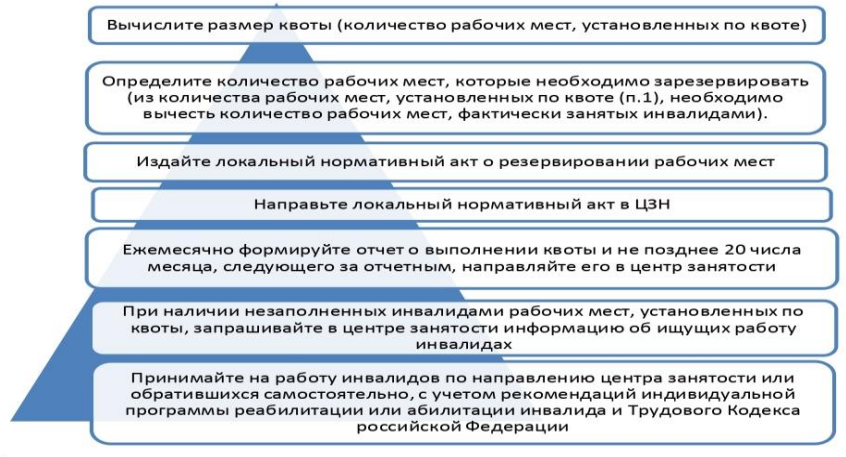


Рисунок 2 – Действия работодателя при резервировании рабочих мест для инвалида[4]

#### 4. Порядок приема на работу инвалидов

Согласно ч.1 ст.65 Трудового Кодекса Российской Федерации документы, требующиеся для трудоустройства гражданина [2]:

- паспорт (документ, удостоверяющий личность),
- трудовая книжка, или сведения о трудовой деятельности,
- СНИЛС,
- документ об образовании или квалификации или наличии специальных знаний (диплом об окончании учебного заведения),
- документ воинского учета (для военнообязанных лиц).
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования,
- справку о том, является или не является лицо подвергнутому административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача и др.

Для трудоустройства инвалида требуются дополнительные документы, а именно: справка, выданная комиссией МСЭ (медико-социальной экспертизы), в которой указывается группа инвалидности и степень ограничения трудовой деятельности; ИПР (индивидуальная программа реабилитации или абилитации) — именно в соответствии с этой программой работодатель должен предоставить необходимые условия труда человеку с ограниченными возможностями. Работодатель благодаря данной программе может убедиться, что человеку, претендующему на вакантное место, условия работы не противопоказаны ему по состоянию здоровья. Если имеются какие-либо



противопоказания (недопустимый уровень шума, загазованность и пр.), то работодатель на законных основаниях может отказать инвалиду в трудоустройстве. При этом в направлении службы занятости необходимо отметить причину отказа. При трудоустройстве инвалида не в рамках выделенных квот, а также при отсутствии в рамках выполнения трудовых обязанностей и особенностей рабочего места особых требований к работнику, инвалид-соискатель не обязан предоставлять дополнительные документы. Он может сделать это по собственному желанию, но при этом будет трудоустроен на общих основаниях и без предоставления льгот.

### 5. Особенности организации сопровождения инвалида в период работы

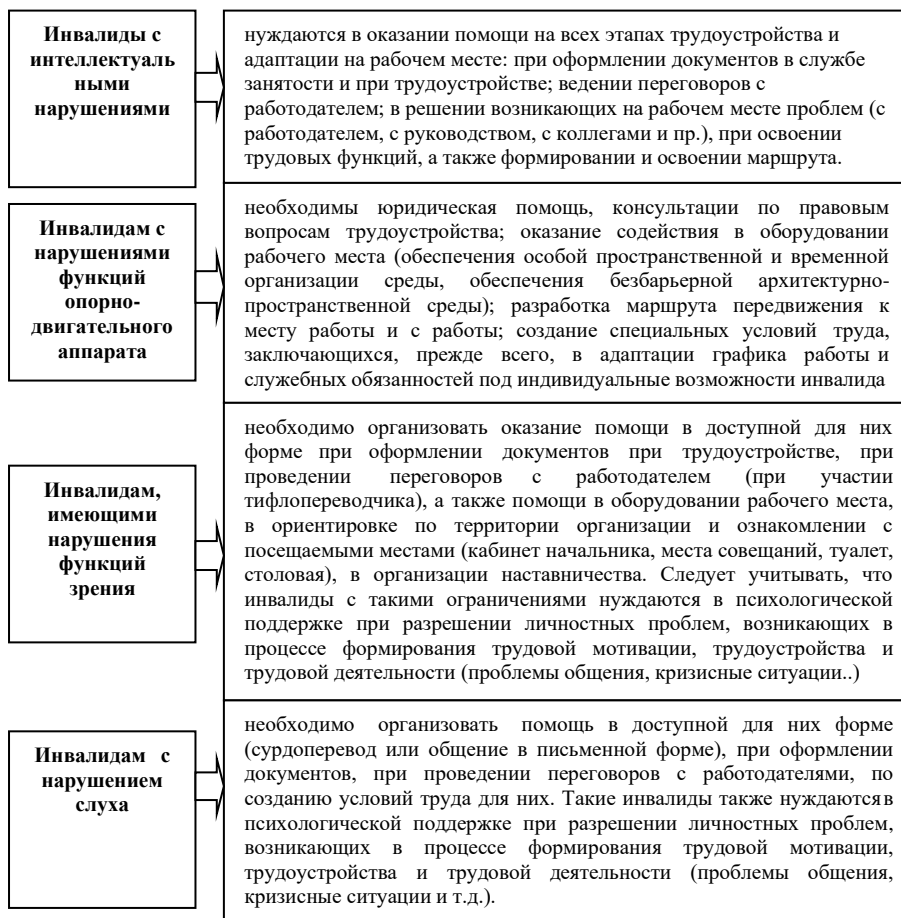


Рисунок 3 – Обеспечение условий работы для инвалидов с различными видами нарушений [9]

При необходимости работодатель обязан сформировать путь передвижения инвалиду по

территории организации. Этот путь должен обеспечить удобство и безопасность передвижения инвалида до своего рабочего места, к санитарно-техническим помещениям, к местам приема пищи, по прилегающей территории и т.п. Самым оптимальным способом является прохождение предполагаемого маршрута вместе с инвалидом и учет его замечаний и предложений. При необходимости следует перенести рабочее место инвалида.

При организации рабочего места для инвалида в целях преодоления барьеров необходимо обеспечить специальные меры [7]:

- оборудование схем передвижения инвалидов и автотранспорта инвалидов по прилегающей территории;
- оборудование зданий и сооружений элементами доступности (пандусы, поручни, подъемники, широкие дверные проемы, кнопки вызова помощи и другие) и элементами навигации для информирования инвалидов для передвижения (тактильная информация, контрастный дизайн, информационные надписи, освещение, пиктограммы, напольные индикаторы, акустическая информация и т.д.) в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами в сфере градостроительной политики;
- оборудование элементами доступности зон услуг, санитарно-гигиенических помещений;
- наличие в учреждении технических средств реабилитации, позволяющих передвигаться вне и внутри здания (кресло-коляска, ходунки, подъемное гусеничное устройство и т.д.).

Специальные меры необходимо предусмотреть только в тех случаях, если работник является инвалидом одной из следующих категорий [6]:

- инвалиды, передвигающиеся на креслах-колясках;
- инвалиды с нарушением опорно-двигательного аппарата;
- инвалиды с нарушением зрения;
- инвалиды с нарушением слуха;
- инвалиды с нарушением умственного развития.

При всех остальных нарушениях, таких например, как нарушение слуха, языковые и речевые нарушения, нарушения сердечно-сосудистой системы и т.п., специальные требования к помещениям не требуются.

При организации работы инвалида в дистанционном формате или на дому необходимо учитывать, что к домашним трудовым процессам допускаются только те лица, которые имеют практические навыки или могут быть обучены навыкам определенных работ. Особенности труда при дистанционном формате работы инвалидов регламентируются 49 главой Трудового Кодекса Российской Федерации.

Еще одной особенностью является предоставление инвалиду наставника, который будет оказывать помощь работнику. Наставничество для трудоустроенных инвалидов регламентируется п.7 ст.13 Закона о занятости. Наставник выделяется из числа сотрудников организации и назначается на основании приказа руководителя о возложении на работника функций наставничества трудоустроенного инвалида.

Основные параметры доступности для инвалидов в организации представлены на рисунке 4.

Наставник помогает инвалиду в освоении трудовых обязанностей, вносит предложения руководителю организации по созданию инвалиду условий для доступа к рабочему месту и дополнительному оборудованию при необходимости дооснащения его рабочего места. Также в функции наставника включено содействие формированию толерантного отношения коллектива к инвалиду. Наставник разрабатывает план работы наставника, в котором описывается помощь при ознакомлении с правилами внутреннего распорядка и техники безопасности, с особенностями работы

в организации, по взаимодействию с коллегами, руководством организации и т.д.

Постановление администрации Костромской области от 14.05.2021 г. «Об утверждении программы Костромской области «Сопровождение инвалидов молодого возраста при трудоустройстве в рамках реализации мероприятий по содействию занятости населения на 2021-2025 годы» предусматривает закрепление наставника на период не менее одного месяца за инвалидом в возрасте от 18 до 44 лет и инвалидов, работающих впервые [12].

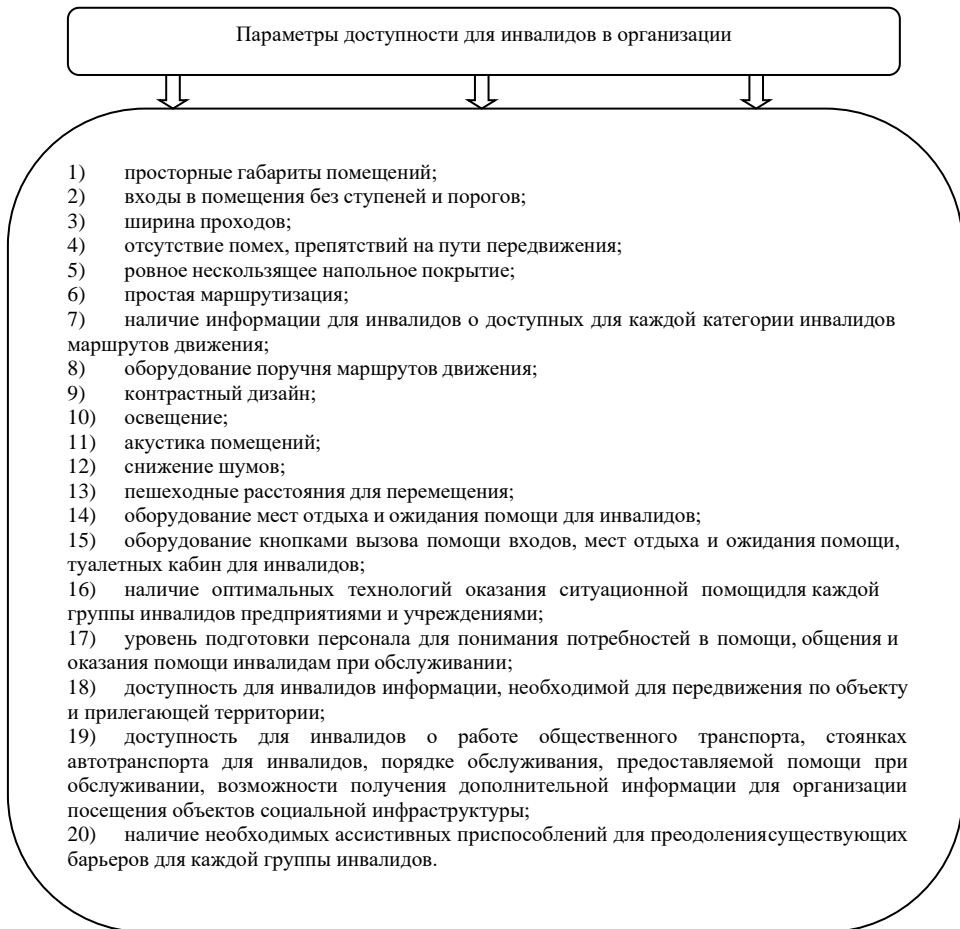


Рисунок 4 – Основные параметры доступности для инвалидов в организации [7]

*Важно! Работодателю предоставляется возмещение затрат при трудоустройстве инвалидов!*

Для работодателей, в организации которых осуществляют трудовую деятельность инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусмотрены льготы по налогам и страховым взносам.

1. Возможность уменьшения доходов, подлежащих налогу на прибыль на сумму расходов, потраченных на обеспечение социальной защиты инвалидов. Подпункт 38 статьи 264 Налогового Кодекса Российской Федерации определяет их как «расходы, 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» [1].

К целям социальной защиты инвалидов относятся (рис. 5).

- улучшение условий и охраны труда инвалидов;
- создание и сохранение рабочих мест для инвалидов (закупка и монтаж оборудования, в том числе организация рабочих мест для надомников);
- обучение и трудоустройство инвалидов;
- изготовление и ремонт протезных изделий;
- приобретение и обслуживание технических средств реабилитации (в том числе приобретение собак-проводников);
- санаторно-курортное обслуживание инвалидов, а также лиц, сопровождающих инвалидов I группы и детей-инвалидов;
- защита прав и законных интересов инвалидов;
- проведение мероприятий по интеграции инвалидов в общество (включая культурные, спортивные и иные);
- 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;

Рисунок 5 – Цели социальной защиты инвалидов (ст. 264) [1]

2. Льгота при начислении налога на добавленную стоимость предусмотрена только для государственных и муниципальных учреждений согласно ст. 149 Налогового Кодекса Российской Федерации при реализации (в том числе передаче, выполнении, оказании для собственных нужд) товаров, работ, услуг (за исключением брокерских и иных посреднических услуг, не указанных в подпункте 12.2 пункта 2 настоящей статьи), производимых и реализуемых [1]:

-общественными организациями инвалидов (в том числе созданными как союзы общественных организаций инвалидов), среди членов которых инвалиды и их законные представители составляют не менее 80 процентов;

-организациями, уставный капитал которых полностью состоит из вкладов указанных в абзаце втором настоящего подпункта общественных организаций инвалидов, если среднесписочная численность инвалидов среди их работников составляет не менее 50 процентов, а их доля в фонде оплаты труда - не менее 25 процентов;

-учреждениями, единственными собственниками имущества которых являются указанные в абзаце втором настоящего подпункта общественные организации инвалидов, созданными для достижения образовательных, культурных, лечебно-оздоровительных, физкультурно-спортивных,

научных, информационных и иных социальных целей, а также для оказания правовой и иной помощи инвалидам, детям-инвалидам и их родителям;

-лечебно-производственными (трудовыми) мастерскими (отделениями) медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь, наркологическую помощь и противотуберкулезную помощь, стационарных организаций социального обслуживания, предназначенных для лиц, страдающих психическими расстройствами, а также лечебно-производственными (трудовыми) мастерскими лечебных исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы;

-государственными и муниципальными унитарными предприятиями, если среднесписочная численность инвалидов среди их работников составляет не менее 50 процентов, а их доля в фонде оплаты труда не менее 25 процентов;

Коммерческим организациям и индивидуальным предпринимателям льготы не предоставляются. Каких-либо льгот по налогу на имущество, транспортному и земельному налогам для организаций, имеющих в своем составе работников-инвалидов, на федеральном уровне не предусмотрено. Также наличие в штате людей с ограниченными возможностями не дает преференций при уплате налогов в рамках специальных режимов — УСН, ЕСХН и ПСН.

*Важно! Инвалиды детства, инвалиды I и II групп имеют право на ежемесячный вычет по НДФЛ в размере 500,00 рублей.*

3. Выплаты страхового тарифа в ФСС на «травматизм» в размере 60% работникам, имеющим любую группу инвалидности. Иных льгот по страховым взносам коммерческим организациям, имеющим в штате инвалидов, не существует.

4. Размер субсидии работодателям, трудоустроившим молодежь, в том числе инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Показатель рассчитывается как произведение минимального размера оплаты труда, установленного с 01.01.2022 (13 890 руб., увеличенные на сумму страховых взносов и районный коэффициент) на фактическую численность трудоустроенных граждан [8].

5. На федеральном уровне каких-либо специальных субсидий организациям, использующим труд инвалидов, не предусмотрено. Однако такие меры поддержки могут включаться в региональные или местные программы. В частности, в рамках региональных госпрограмм субсидии часто выдаются на обустройство рабочих мест для незанятых инвалидов.

## **Заключение**

Трудовая деятельность для человека важна для полноценного существования. Это не только способ обеспечения жизни, но и возможность реализации своих способностей. Среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья также желают реализовать себя, свой потенциал, стать активной единицей общественной жизни. По данным Пенсионного фонда Российской Федерации численность инвалидов трудоспособного возраста за последние пять лет имеет тенденцию роста и на 1 января 2022 года составляет 4,5 млн. человек. Проблема занятости и трудоустройства инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в современном обществе является важной и актуальной задачей. Со стороны государства принят ряд значительных мер по созданию условий по трудоустройству и качественной и эффективной работы инвалидов и лиц с ограниченными возможностями. Между тем, среди работодателей встречаются те, кто «боится» брать на работу граждан данной категории, в том числе из-за опасений и низких знаний в области законодательства.

В методическом пособии для работодателей рассматриваются актуальные аспекты, связанные с трудоустройством и организацией процесса труда инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, обобщены распространенные затруднения, с которыми сталкиваются работодатели в данном вопросе, а также посредством навигации по основным нормативным и методическим документам обосновываются решения.

Рекомендации могут быть использованы руководителями государственных, муниципальных и коммерческих организаций.

## Литература

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 02.10.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.10.2021) / [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28165/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/) (дата обращения: 16.11.2022).
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) / [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения 01.12.2022)
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 05.12.2022) / [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/) (дата обращения 22.11.2022)
4. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 N 181-ФЗ (последняя редакция) / [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8559/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/) (дата обращения 20.11.2022)
5. Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1 (последняя редакция) / [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/) (дата обращения 22.11.2022)
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.02.2018 № 46 «Об утверждении методических рекомендаций для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций» последняя редакция) / [Электронный ресурс] URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71777820/> (дата обращения 18.11.2022)
7. Приказ Минтруда России от 30.07.2015 N 527н «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере труда, занятости и социальной защиты населения, а также оказания им при этом необходимой помощи» (Зарегистрировано в Минюсте России 17.09.2015 N 38897) / [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_186159/2ff7a8c72de3994f30496a0ccbb1ddafdaddd518/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_186159/2ff7a8c72de3994f30496a0ccbb1ddafdaddd518/) (дата обращения 20.11.2022)
8. Постановление Правительства РФ от 18 марта 2022 г. N 398 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 13 марта 2021 г. N 362» / [Электронный ресурс] URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_412153/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_412153/92d969e26a4326c5d02fa79b8f9cf4994ee5633b/) (дата обращения 01.12.2022)
9. ГОСТ Р 57958-2017 Условия труда инвалидов // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс] URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200157811> (дата обращения 06.12.2022)
10. Закон Костромской области от 11.04.2005 №258-ЗКО «О содействии трудовой занятости инвалидов в Костромской области» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс] URL: <https://docs.cntd.ru/document/802029229> (дата обращения 02.12.2022)

11. Постановление администрации Костромской области от 22 декабря 2015 года № 465-а «О порядке резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс] URL: <https://docs.cntd.ru/document/432836759> (дата обращения 20.11.2022)

12. Постановление администрации Костромской области от 14.05.2021 г. «Об утверждении программы Костромской области «Сопровождение инвалидов молодого возраста при трудоустройстве в рамках реализации мероприятий по содействию занятости населения на 2021-2025 годы» // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. Официальный портал «Кодекс». [Электронный ресурс] URL: <https://docs.cntd.ru/document/574730544> (дата обращения 06.12.2022)