



**АЛЬЯНС  
ЦЕННОСТЬ  
КАЖДОГО**

19 января 2022 г.

**Министру труда и социальной защиты  
Российской Федерации  
А.О. Котякову**

**Уважаемый Антон Олегович!**

Просим рассмотреть предложения по повышению уровня занятости молодых людей с инвалидностью, разработанные совместно членами Альянса «Ценность каждого». Альянс объединяет 45 профессиональных организаций из 25 регионов Российской Федерации и работает в интересах детей и взрослых с психическими нарушениями.

Для повышения уровня трудоустройства на открытом рынке труда молодых людей с инвалидностью, в том числе с ментальными нарушениями, предлагаем следующее:

**1. Закрепить на законодательном уровне альтернативные способы выполнения работодателями обязанности квотирования рабочих мест для трудоустройства лиц с инвалидностью, в том числе с ментальными нарушениями.**

Статьей 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее - Закон о соцзащите инвалидов) установлена обязанность работодателя выделять (создавать) рабочие места для трудоустройства людей с инвалидностью.

С 01.03.2022 эта обязанность будет закреплена в статье 13.2 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее - Закон о занятости).

Законом о занятости в редакции, вступающей в силу с 01.03.2022, прямо закреплено, что квота считается выполненной с момента оформления трудовых отношений с лицом с инвалидностью.

При этом далеко не каждый работодатель в силу специфики деятельности (высокие требования к уровню квалификации, особый график работы, опасные производства и так далее) может эффективно обеспечить людей с инвалидностью подходящей им работой.

Некоторые субъекты Российской Федерации в целях повышения уровня занятости людей с инвалидностью разработали альтернативные способы выполнения квоты.

К примеру, Законом Санкт-Петербурга от 21.05.2003 № 280-25 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге» (далее – Закон Санкт-Петербурга) предусмотрено, что квота может выполняться следующими способами:

- 1) прямое трудоустройство в штат организации, на которую возложена обязанность выполнять квоту;
- 2) заключение соглашения об организации рабочих мест в другой организации;
- 3) заключение договора с частным агентством занятости;
- 4) создание совместных рабочих мест несколькими организациями, на которых распространяется обязанность выполнять квоты.

Самым распространенным способом является выполнение квоты путем заключения соглашений об организации рабочих мест. На основании таких соглашений инвалиды выполняют работу в организациях, специализирующихся на сопровождаемом трудоустройстве инвалидов, а компания-заказчик компенсирует специализированной организации расходы по сопровождаемому трудоустройству и выполняет требования по квотированию. Благодаря заключению таких соглашений в настоящее время в Санкт-Петербурге создано и занято людьми с инвалидностью более 700 рабочих мест. Люди получают реальную возможность выйти на рынок труда при поддержке организаций и специалистов, профессионально сопровождающих инвалидов на рабочих местах.

Альтернативные способы существуют в 25 субъектах Российской Федерации, при этом более чем в 16 субъектах Российской Федерации еще до закрепления на уровне федерального законодательства обязанность трудоустройства лиц с инвалидностью была закреплена на уровне регионального законодательства.

Предлагаем учесть позитивный опыт Санкт-Петербурга и других регионов, закрепив в постановлении Правительства Российской Федерации, разработка которого предусмотрена частью 6 статьи 13.2 Закона о занятости в редакции Федерального закона 28.06.2021 № 219-ФЗ, возможность выполнения квоты путем применения альтернативных механизмов, таких как заключение соглашения об организации рабочих мест в другой организации, а том числе в частном агентстве занятости.

Проект постановления Правительства Российской Федерации с подобным регулированием в настоящее время размещен на Федеральном портале проектов нормативных правовых актов, проходит процедуры общественного обсуждения и независимой антикоррупционной экспертизы и полностью нами поддерживается (<https://regulation.gov.ru/projects#search=%D0%BA%D0%B2%D0%BE%D1%82%D0%B0&pa=123971>).

## **2. Расширить содержание государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости лиц с инвалидностью, включив в нее сопровождение непосредственно на рабочем месте.**

Статья 13.1 Закона о занятости (в редакции Федерального закона от 28.06.2021 № 219-ФЗ) под сопровождением при содействии занятости инвалида понимает оказание индивидуальной помощи незанятому лицу с инвалидностью при его трудоустройстве, создание условий для осуществления им трудовой деятельности и ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте, а также формирование пути его передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя.

Сопровождение лица с инвалидностью фактически разделено на три этапа:

- 1) организация сопровождения, осуществляемая органами службы занятости населения;
- 2) сопровождение при следовании на работу и с работы, которое может осуществляться как органами службы занятости населения, так и негосударственными организациями;
- 3) наставничество на рабочем месте, осуществляемое работодателем путем привлечения своих сотрудников или работников общественных объединений инвалидов для содействия работнику с инвалидностью в освоении трудовых обязанностей.

Первый и второй этап включен в состав государственной услуги и финансируется из государственного бюджета (подпункт 8 пункта 1 статьи 7.1-1, пункты 3 и 6 статьи 13.1 Закона о занятости, Федеральный государственный стандарт государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов, утвержденный приказом Минтруда России от 03.08.2018 № 518н), третий этап реализуется исходя из желаний и ресурсов работодателя (пункты 7 и 8 статьи 13.1 Закона о занятости). По нашему опыту, работодатели крайне редко занимаются сопровождением работников с инвалидностью. Практика индивидуального сопровождения для адаптации и закрепления на рабочих местах

осуществляется лишь отдельными некоммерческими организациями, существующими на благотворительные пожертвования, и не распространена.

При этом **сопровождение на рабочем месте является критически важным для успешной адаптации человека с инвалидностью, особенно с ментальными нарушениями.** Так, работнику с ментальными нарушениями требуется помощь в адаптации к трудовой функции, условиям труда, правилам внутреннего трудового распорядка, а также помощь во взаимодействии с работодателем и трудовым коллективом. От наличия сопровождения зависит, сможет ли молодой человек без опыта работы закрепиться на рабочем месте и впоследствии самостоятельно строить карьеру.

Из-за отсутствия целостного, полного, преемственного цикла сопровождения оказание государственной услуги (этапы 1 и 2), по нашему мнению, не достигает необходимого социального эффекта.

Включение в состав государственной услуги сопровождения на рабочем месте окажет следующий положительный эффект:

1) подход к сопровождению соискателя с инвалидностью обретет системный характер, что повысит его эффективность, особенно для молодых людей без опыта работы;

2) при использовании механизма социального заказа появится возможность привлечь к осуществлению сопровождения на рабочих местах как государственных, так и негосударственных провайдеров, например, НКО, сотрудничающие с проектом «Всё получится!»;

3) результатом оказания услуги станет устойчивая занятость человека с инвалидностью.

Стоит отметить, что практика индивидуального сопровождения на рабочем месте (IPS) — это практика с доказанной экономической и социальной эффективностью, продвигаемая в том числе на уровне Европейского Союза по Сопровождаемому Трудоустройству (EUSE).

На основании изложенного предлагаем:

1) включить в состав государственной услуги сопровождение на рабочем месте (переработать федеральный государственный стандарт, внести соответствующие изменения в Закон о занятости);

2) исключить ограничение субъектного состава организаций, которые вправе реализовывать сопровождение лица с инвалидностью непосредственно на рабочем месте, а именно, допустить к реализации сопровождаемого трудоустройства не только работодателя человека с инвалидностью, общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, но и иные организации, оказывающие помощь людям с инвалидностью.

### **3. Расширить понятие «специальное рабочее место для трудоустройства людей с инвалидностью».**

Согласно статье 22 Закона о соцзащите инвалидов специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Несмотря на то, что дополнительные меры по организации труда на таком рабочем месте не ограничиваются адаптацией оборудования, в правоприменительной практике сложилось понимание, что создание любого специального рабочего места должно сопровождаться установкой пандусов, иного оборудования для маломобильных групп населения, людей с нарушениями слуха или зрения и так далее.

При этом для молодых людей с ментальными/психическими нарушениями (а именно они численно преобладают в общей структуре и вопрос их трудоустройства стоит наиболее остро) часто не нужно специальное оборудование, однако необходима дополнительная помощь со стороны сотрудников, руководителей и привлеченных специалистов в

адаптации к трудовой функции, условиям труда, правилам внутреннего трудового распорядка, и во взаимодействии с работодателем и трудовым коллективом.

По нашему опыту, к примеру, в Санкт-Петербурге предусмотрено предоставление работодателям субсидий на создание специальных рабочих мест. Узкое понимание специализированного рабочего места не позволяет получить государственную поддержку на создание рабочего места без закупки специального оборудования. Такой подход негативно сказывается на уровне занятости людей с ментальными нарушениями.

Учитывая вышесказанное, предлагаем изложить понятие специального рабочего места, закрепленное в статье 22 Закона о соцзащите инвалидов, в следующей редакции (подчеркнуты предлагаемые дополнения):

«специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями, а также оказание помощи в адаптации работника на рабочем месте и осуществлении трудовой функции посредством привлечения лиц из числа работников работодателя и сторонних специалистов с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.».

#### **4. Распространить практику предоставления работодателям субсидий на компенсацию заработной платы людей с инвалидностью, в том числе с ментальными нарушениями.**

В настоящее время нормативными правовыми актами некоторых субъектов Российской Федерации предусмотрены меры финансовой поддержки работодателей, заключающиеся в компенсации заработной платы работников с инвалидностью.

К примеру, в Санкт-Петербурге реализуется программа стажировок, в рамках которой из регионального бюджета работодателю в определенном размере компенсируется заработная плата работника – стажера (временная занятость) и расходы на наставника (распоряжение Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга от 01.07.2019 № 117-р «Об утверждении Порядка осуществления мероприятий по организации стажировок граждан, испытывающих трудности в поиске работы»). Такая программа позволяет человеку с инвалидностью получить первый успешный опыт работы, а работодателю – не бояться брать на работу людей с инвалидностью. Программа уже показала свою эффективность и продолжает помогать найти первую работу.

Опыт других стран подтверждает эффективность указанного механизма. В отдельных европейских странах размеры компенсации работодателю заработной платы достигают 70-90 % в зависимости от тяжести функциональных нарушений сотрудника. Таким образом государство, с одной стороны, компенсирует работодателю потери в производительности труда и сохраняет устойчивость бизнеса, с другой - стимулирует людей с инвалидностью к участию в активной экономической жизни. Благодаря такому механизму людям с инвалидностью выгоднее работать и получать рыночную зарплату, а не сидеть дома и получать социальное пособие.

По нашему мнению, официальная позитивная оценка такой финансовой поддержки на федеральном уровне с рекомендацией ее введения в субъектах Российской Федерации или прямое закрепление в федеральном законе возможности ее установления на уровне субъекта Российской Федерации позитивно скажется на уровне трудоустройства людей с инвалидностью. Такая поддержка актуальна для всех возрастных групп, но особенно важна для молодых людей с инвалидностью, только начинающих свой карьерный путь.

В частности, мы предлагаем изложить в следующей редакции пункт 7 статьи 5 Закона о соцзащите инвалидов (эта статья определяет права органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области социальной защиты и социальной поддержки инвалидов) - подчеркнуты предлагаемые дополнения:

«7) содействия трудовой занятости инвалидов, в том числе:

- 7.1) стимулирования создания специальных рабочих мест для их трудоустройства;  
7.2) стимулирования временной занятости инвалидов в целях приобретения ими трудовых навыков (в том числе с компенсацией за счет соответствующего бюджета расходов работодателей на выплату заработной платы работнику с инвалидностью и на выплату вознаграждения наставникам инвалидов или части таких расходов);  
7.3) определения порядка проведения специальных мероприятий для предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости;».

Предложения сформированы в том числе на основе опыта реализации проектов сопровождаемого трудоустройства:

- деятельности центра «Работа-ай» в Санкт-Петербурге с 2014 года;
- проекта «Все получится!», реализуемого с 2019 года при поддержке Благотворительного фонда Сбербанка «Вклад в будущее». Сейчас проект работает в восьми субъектах Российской Федерации (Санкт-Петербург, Краснодарский край, Ханты-Мансийский автономный округ, Республика Татарстан, Новгородская область, Калужская область, Вологодская область, Орловская область).

В эти проекты вовлечено 3209 молодых человек, 814 из них благодаря проектам получили первый успешный опыт работы.

**Уважаемый Антон Олегович!** Обсуждаемые вопросы и проблемы очень чувствительны для людей с ментальными и психическими расстройствами, и мы надеемся на совместное обсуждение наших предложений и возможных действий в ближайшее время.

**С уважением и надеждой на поддержку,  
от имени членов Альянса «Ценность каждого» -**



**Битова Анна Львовна**

Председатель Правления РБОО «Центр лечебной педагогики», Член Совета при Правительстве РФ по вопросам попечительства в социальной сфере, Москва

Исп.: Е.Ю.Заблоцкис +7 903 975 3797 bial@ccp.org.ru