

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«МЕЛИТОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «МелГУ»)**

Зиненко К.А., Кривошлыкова Я.С., Омельчук М.А.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**«По оказанию содействия в поиске подходящей работы
выпускникам среднего профессионального образования и
высшего образования, относящихся к категории инвалидов и
лиц с ОВЗ»**

Авторы: Зиненко К.А., Кривошлыкова Я.С., Омельчук М.А.

Зиненко К.А – Директор правового департамента ФГБОУ ВО «Мелитопольский государственный университет»;

Кривошлыкова Я.С – Начальник центра трудоустройства и развития ФГБОУ ВО «Мелитопольский государственный университет»;

Омельчук М.А.– Специалист центра трудоустройства и развития ФГБОУ ВО «Мелитопольский государственный университет»

Методические рекомендации «По оказанию содействия в поиске подходящей работы выпускникам среднего профессионального образования и высшего образования, относящихся к категории инвалидов и лиц с ОВЗ»/ Зиненко К.А., Кривошлыкова Я.С., Омельчук М.А. – М.: ФГБОУ ВО «МелГУ», 2024. –20с.

Настоящие методические рекомендации разработаны в целях информирования лиц с инвалидностью и ОВЗ в вопросах поиска подходящей работы выпускников среднего профессионального образования и высшего образования. Рекомендации адресованы сотрудникам РУМЦ, а также могут быть интересны для преподавателей, аспирантов и студентов, а также для всех специалистов, интересующихся разными аспектами данной проблемы.

Содержание

| | |
|---|-----------|
| 1. Введение..... | 4 |
| 2. Выдержки из нормативно-правовых актов и документов, регулирующих вопросы трудоустройства инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)..... | 6 |
| 2.1.Трудовой Кодекс Российской Федерации. | |
| Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений..... | 6 |
| 2.2.Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав..... | 8 |
| 2.3. Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя..... | 9 |
| 3. Рекомендации по оказанию содействия в поиске подходящей работы выпускникам среднего профессионального образования и высшего образования, относящихся к категории инвалидов и лиц с ОВЗ..... | 17 |

ВВЕДЕНИЕ

Лица с инвалидностью и ОВЗ являются особой категорией работников, ведь к ним не могут быть применимы общие требования, рассчитанные на не имеющие серьезные нарушения здоровья и ограничения для занятий трудовой деятельностью граждан.

Необходимо учитывать, что для человека трудовая деятельность является важным условием полноценной жизнедеятельности. Среди лиц с инвалидностью и ОВЗ имеются многие, кто хотел бы работать и быть финансово независимым, но их физические ограничения не дают возможности реализовывать свой потенциал. Несмотря на информированность и прогрессивность общества в сфере инновационных технологий, люди с ограниченными возможностями здоровья испытывают проблемы в вопросах трудоустройства, людям, имеющим тяжелую инвалидность, практически невозможно устроиться на работу.

Низкий уровень занятости инвалидов следует из ряда причин. Основными из них являются:

1. Сложность получения образования для инвалидов.
2. Ограниченное количество рабочих мест на бирже труда, которые были бы приспособлены под физические возможности инвалидов.
3. Невысокая конкурентоспособность инвалидов на бирже труда.
4. Низкая заработная плата возможных рабочих мест.
5. Асоциализация инвалидов и т. д.

Государство старается активно участвовать в решении проблем инвалидов, касающихся трудоустройства. Существует Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», который предполагает ряд мер, что способствовали бы обеспечению занятости инвалидов:

1. «Установление в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов

и минимального количества рабочих мест для инвалидов.

2. Резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов.

3. Стимулирование создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов.

4. Создание инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов.

5. Создание условий для предпринимательской деятельности инвалидов.

6. Организация обучения инвалидов новым профессиям».

Данный закон демонстрирует нам, что государство активно занимается проблемой инвалидов, что очень важно, т.к. если этому не оказывать должное внимание, не принимать достаточное количество мер, то социальное положение инвалидов будет ухудшаться с каждым годом.

Рассматриваемая проблема на сегодняшний день остается также актуальной. Она нуждается в особом внимании со стороны государства и общества.

2. Выдержки из нормативно-правовых актов и документов, регулирующих вопросы трудоустройства инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Трудовой Кодекс Российской Федерации

2.1. Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности

труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;

- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; - социальное партнерство, включающее право на участие работников.

- работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности; обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

2.2. Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

2.3. Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора.

1. Статья 64 запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора. Это положение закона прямо основано на ст. 19 Конституции Российской Федерации, закрепляющей равенство прав и свобод человека и гражданина и запрещающей любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, а также ст. 1 Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.), ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.

2. Как вытекает из содержания ч. 2 ст. 64, необоснованным признается любой отказ в заключении трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. Это правило должно применяться ко всем гражданам, поступающим на работу, независимо от их возраста, т.к. возраст является одним из обстоятельств, по которым не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по специальности в данной отрасли). Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого

предписания федерального закона либо необходимые в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

В ч. 2 ст. 64 прямо указывается, что наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания не может служить основанием для отказа в заключении трудового договора. В связи с этим отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином РФ, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией Российской Федерации (ч. 1 ст. 27), Законом Российской Федерации от 25 июня 1993 г. № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 2 ноября 2004 г., 18 июля 2006 г., 25 декабря 2008 г., 13 декабря 2010 г., 6 декабря 2011 г., 30 декабря 2012 г., 28 декабря 2013 г., 31 декабря 2014 г., 28 ноября 2015 г., 2 июня 2016 г., 3 апреля 2017 г., 27 декабря 2018 г., 1 апреля 2019 г., 8 декабря 2020 г., 1 июля 2021 г.)

3. Часть 3 этой статьи содержит прямую норму, запрещающую отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а ч. 4 - лицам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя. Приглашенному в порядке перевода от другого работодателя работнику не может быть отказано в заключении трудового договора в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Если работник, письменно приглашенный на работу в данную организацию в порядке перевода из другой организации, в течение месяца после увольнения с прежнего места работы не выразил желания заключить трудовой договор с пригласившей его организацией, последняя впоследствии вправе отказать ему в заключении

трудового договора. Трудовой договор с приглашенным в порядке перевода работником должен быть заключен с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы (если соглашением сторон не было предусмотрено иное).

4. Устанавливая гарантии при заключении трудового договора для работников, ст. 64 вместе с тем не ограничивает право работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, а также оптимального согласования интересов работодателя и лица, ищущего работу. На это обстоятельство специально обращено внимание в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2. В частности, Верховный Суд Российской Федерации разъяснил, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя и Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения. Поэтому, рассматривая дела данной категории, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора (п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

Если же судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника, и такой отказ является обоснованным, требование работника не может быть удовлетворено.

5. Исключения из общего правила, запрещающего отказ в приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника (ч. 2 ст. 64), как уже отмечалось, составляют случаи, прямо предусмотренные федеральным законом. Так, лица, которые в качестве меры наказания (в соответствии со ст. 47 Уголовного Кодекса Российской Федерации) лишены права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, не могут быть приняты на работу, связанную с замещением таких должностей или осуществлением такой деятельности, в течение этого срока. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, согласно названной статье, устанавливается на срок от одного года до пяти лет в качестве основного вида наказания и на срок от шести месяцев до трех лет в качестве дополнительного вида наказания. Относительно некоторых видов работ существуют конкретные ограничения. Например, в соответствии со ст. 331 Трудового Кодекса Российской Федерации к педагогической деятельности не допускаются лица: - лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; - имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; - признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; - имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

В соответствии со ст. 351.1 Трудового Кодекса Российской Федерации к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость,

подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

6. Отказывая в заключении трудового договора, работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа и, в частности, указать на отсутствие у него тех деловых качеств, которые необходимы для выполнения работы, на которую оно претендует. По требованию обратившегося лица причина отказа в заключении трудового договора должна быть изложена работодателем в письменной форме.

7. Считая отказ в заключении трудового договора необоснованным, любой гражданин вправе обжаловать его в суд. На граждан, поступающих на работу, в полной мере распространяются и гарантии защиты от дискриминации в сфере трудовых отношений, установленные ст. 3 Трудового Кодекса Российской Федерации. Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации при заключении трудового договора, вправе в судебном порядке требовать устранения дискриминации, а также возмещения причиненного, в связи с этим ущерба и компенсации морального вреда. Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела (п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

2.4. Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие «иностраные финансовые инструменты» используется в настоящем Кодексе в значении,

определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 г. № 79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3. Рекомендации по оказанию содействия в поиске подходящей работы выпускникам среднего профессионального образования и высшего образования, относящихся к категории инвалидов и лиц с ОВЗ

Деятельность образовательной организации по содействию трудоустройству выпускников образовательных организаций, относящихся к категории инвалидов и лиц с ОВЗ, реализуется через структурное подразделение – отдел трудоустройства и развития (далее - отдел), которое помогает студентам и выпускникам определиться с направлением дальнейшей занятости и построить траекторию своей карьеры. Одним из основных критериев работы такого структурного подразделения является, в том числе повышение количества трудоустроенных выпускников с инвалидностью и ОВЗ, а также их закрепление на рабочих местах.

Основными задачами отдела, отвечающего за содействие в трудоустройстве являются:

- совершенствование системы информирования обучающихся и выпускников из числа инвалидов, и лиц с ОВЗ о возможностях трудоустройства и профессионального роста;
- проведение системной, комплексной профориентационной работы с обучающимися;

- формирование баз данных обучающихся и выпускников, относящихся к категории инвалидов или лиц с ОВЗ;

- исследование рынка труда и оценка состояния рынка рабочих мест для инвалидов и лиц с ОВЗ;

- налаживание сотрудничества с потенциальными работодателями и формирование базы данных партнерских организаций, оказывающих содействие в трудоустройстве инвалидов и лиц с ОВЗ.

Рабочая программа отдела направлена на реализацию дополнительных мероприятий, которые будут способствовать расширению возможностей занятости выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ, испытывающих трудности в поиске работы. Основные направления работы с обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ в части системного выстраивания индивидуальной траектории карьеры и содействия трудоустройству:

- профессиональная ориентация, профессиональная информация, профессиональная консультация, профессиональный подбор, профессиональный отбор, профессиональная, производственная и социальная адаптация;

- системная работа в части выстраивания индивидуальной карьеры и содействия трудоустройству;

- организация и проведение психологического и профессионального тестирования;

- информирование о рынке труда и востребованных профессиях;

- обучение навыкам самостоятельного поиска работы;

- проведение тренингов, деловых игр, ярмарок учебных и рабочих мест, справочно-информационных бесед, профессиональных экскурсий на предприятия, конкурсов, выставок, семинаров, посвященных алгоритмам поиска работы.

Содействие трудоустройству предполагает совместную деятельность кураторов групп, заместителей деканов по вопросам молодежной политики,

ответственных за профориентационное содействие трудоустройству, волонтеров, работников РУМЦ, ответственных за сопровождение обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, работников отдела трудоустройства и развития, ответственных за содействие трудоустройству.

При проведении мероприятий, связанных с трудоустройством, следует организовывать встречи с работодателями, а также выпускниками ФГБОУ ВО «МелГУ», относящимися к категории инвалидов, которые успешно трудоустроились и ведут полноценный образ жизни. Необходимо проведение ярмарок вакансий, различных тренингов, направленных на повышение мотивации к труду, организация экскурсий на предприятия, вовлечение в производственную деятельность и проекты социального предпринимательства. Работодатели, имеющие вакантные рабочие места, предусмотренные в рамках квоты для инвалидов, на таких мероприятиях могут подобрать будущих работников, тем самым полностью исполнив требования законодательства.

Наиболее распространенным способом взаимодействия ФГБОУ ВО «МелГУ», организаций и работодателей является организация ярмарок вакансий. При проведении таких мероприятий представители предприятий проводят собеседования и индивидуальные консультации с претендентами на рабочее место, ведут разъяснительную работу, информируют о созданных для лиц с инвалидностью и ОВЗ специальных условиях труда. При посещении ярмарок вакансий, проводимых вне образовательной организации, специалисты отдела, ответственные за содействие трудоустройству инвалидов и лиц с ОВЗ, должны удостовериться в том, что не возникнет проблем с архитектурной доступностью, а также будет обеспечена возможность коммуникации между представителями работодателей и трудоустраивающихся.

Взаимодействие с общественными организациями инвалидов (Всероссийским обществом инвалидов, Всероссийским обществом глухих, Всероссийским обществом слепых) и их отделениями в субъектах Российской

Федерации позволяет образовательным организациям расширить возможности трудоустройства выпускников-инвалидов, поскольку такие общественные организации имеют как собственную производственную базу, так и информацию о вакансиях в конкретном субъекте Российской Федерации.

Важным аспектом деятельности отдела трудоустройства и развития является организация сопровождения выпускников-инвалидов и лиц с ОВЗ при трудоустройстве и адаптации на рабочем месте. Для этого рекомендовано за каждым лицом с инвалидностью и ОВЗ при трудоустройстве и во время адаптационного периода на рабочем месте закреплять специалиста из образовательной организации.

Таким образом отдел трудоустройства и развития предоставляет необходимые условия для раскрытия потенциала обучающихся и выпускников, относящихся к категории инвалидов и лиц с ОВЗ, и их успешного старта на рынке труда.