

МИНИСТЕРСТВО
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГБСУСО МО
"ПАНСИОНАТ "НОГИНСКИЙ"

ПРИКАЗ

29.12.2018 № 1879
г.Ногинск

«О трудоустройстве инвалидов»

В соответствии с требованиями статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 24.11.1995г №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ», Распоряжением Правительства РФ от 16.07.2016г №1507-р, приказа Минтруда и соцзащиты РФ от 23.08.2017г №625 «Об утверждении типовой программы по сопровождению инвалидов молодого возраста при трудоустройстве в рамках мероприятий по содействию занятости населения»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу трудоустройства инвалидов в ГБСУСО МО «Пансионат «Ногинский», в том числе Электрогорском отделении (Приложение № 1).
2. Утвердить План по трудовой адаптации инвалида на рабочем месте в ГБСУСО МО «Пансионат «Ногинский», в том числе Электрогорском отделении (Приложение № 2).
3. Утвердить Порядок по организации сопровождения при трудоустройстве инвалида в ГБСУСО МО «Пансионат «Ногинский», в том числе Электрогорском отделении (Приложение № 3).
4. Технику Бициной О.Н. обеспечить размещение данного Приказа на официальном сайте ГБСУСО МО «Пансионат «Ногинский».
5. Приказ довести до лиц в части касающихся.
6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

И.о.директора



Г.Р. Исхакова

ПРОГРАММА
трудоустройства инвалидов в
ГБУСО МО «Пансионат «Ногинский», в том числе Электрогорском
отделении

1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа трудоустройства инвалидов в ГБУСО МО «Пансионат «Ногинский», в том числе Электрогорском отделении
Ответственный исполнитель Программы	Инструктор по труду Семикова Светлана Николаевна
Соисполнители Программы	Специалист по кадрам – Ермакова М.В. Психолог – Соловьева Г.В. Воспитатель – Грицук Т.Н. Врач-терапевт – Залешакова С.И.
Участники Программы	Получатели социальных услуг ГБУСО МО «Пансионат «Ногинский»; Инвалиды Ногинского района.
Цели Программы	1. Создание условий для повышения эффективности профессиональной реабилитации и (или) абилитации инвалидов молодого возраста; 2. Повышение уровня трудоустройства инвалидов .
Задачи Программы	1. Обеспечение качества и доступности для инвалидов молодого возраста государственных услуг в рамках реализации мероприятий по сопровождению при трудоустройстве; 2. Расширение возможностей для трудоустройства инвалидов, в том числе за счет увеличения количества и повышения качества рабочих мест для трудоустройства инвалидов.
Срок реализации Программы	С 01 января 2019 года по 31 декабря 2022 года.
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	1. Оказание содействия в профессиональном самоопределении с учетом рекомендаций в индивидуальной программе реабилитации показанных видов трудовой деятельности; 2. Обеспечение доли молодых инвалидов, трудоустроенных в Учреждении; 3. Улучшение качества рабочих мест инвалидов.

2. Общая характеристика сферы реализации программы.

В ГБСУСО МО «Пансионат «Ногинский», в том числе Электрогорском отделении (далее - Учреждение) ведется целенаправленная работа по обеспечению занятости инвалидов трудоспособного возраста. Инвалиды входят в число граждан, трудоустройство которых затруднено в силу объективных факторов, вызванных ограниченными возможностями здоровья, наличием противопоказаний к выполнению определенных видов труда, отсутствием адаптивных для инвалидов рабочих мест.

По состоянию на начало 2019 года в Учреждении проживает 9 молодых инвалида (до 30 лет). Средний возраст 26 лет. Из них трудоустроено 4 человека. Имеют среднее профессиональное образование 2 человека.

За 2018 год среднесписочная численность работников Учреждения составляет 251 человек. Среднесписочная численность работающих инвалидов составляет 27 человек - 11% доля инвалидов в общей численности работников Учреждения. Законодательно установленная квота для приема на работу инвалидов - 5 человек, которую мы выполняем.

Трудовая деятельность для человека с ограничениями здоровья является важным условием полноценной жизнедеятельности. Она не только является способом экономически обеспечить своё существование, но и возможностью реализации своих способностей, в том числе и творческих. Трудовая деятельность является фактором приобщения к общественным ценностям. Работа позволяет каждому уважать себя, осознавать свою индивидуальность, быть полноценной частью современного общества.

Для инвалидов, желающих трудиться, очень важна занятость. Инвалид, имеющий работу, перестает ощущать свою неполноценность, вызванную физическими и иными недостатками здоровья, чувствует себя полноправным членом общества и, что немаловажно, имеет дополнительные материальные средства.

Возраст работающих в Учреждении инвалидов от 23 лет и до 69 лет (в среднем 45 лет). Работают инвалиды, как проживающие в учреждении получатели социальных услуг, так и оформленные со стороны.

Должности, занимаемые работающими инвалидами:

- санитарка-палатная,
- санитарка-уборщица,
- медсестра по массажу,
- дворник,
- грузчик,
- уборщик территории,
- уборщик служебных помещений,
- овощевод,
- рабочий зеленого хозяйства,
- подсобный транспортный рабочий.

Трудовая деятельность инвалида активизирует, организует и коллективизирует его, оказывает положительное влияние на формирование целостных ориентаций и потребностей. В процессе трудовой деятельности

происходит становление личности, преодолеваются психологические комплексы, формируются новые межличностные отношения, в результате чего повышается уровень его адаптации в социуме.

3. Основные составляющие программы трудоустройства инвалидов.

Основными составляющими программы трудоустройства инвалидов являются:

- 3.1. Учёт пожеланий интересов самого инвалида.
- 3.2. Требования к труду.
- 3.3. Возможности инвалида: медицинские показания к труду, самоорганизация и внутренние ресурсы.
- 3.4. Мотивация к труду: заинтересованность и направленность на трудовой процесс.
- 3.5. Поощрение или вознаграждение за труд.
- 3.6. Рабочая обстановка (нормализация, улучшение условий труда).
- 3.7. Межличностные отношения.
- 3.8. Психологическая совместимость.
- 3.9. Результаты труда: время выполнения работы, количественные и качественные единицы измерения труда.

Практическая значимость программы трудоустройства инвалидов состоит в организации их трудовой занятости и общественно полезной деятельности, что помогает приобрести новые коммуникативные связи, избавиться от чувства изоляции, почувствовать удовлетворение от трудовых процессов.

4. Методическое обеспечение программы.

В Учреждении должны быть обустроены специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов, 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.

За счет средств работодателя должны быть созданы условия для беспрепятственного доступа инвалидов к рабочему месту и местам общего пользования (пандусы, подъемники, парковочные места и т.д.).

Для наиболее комфортного трудового процесса на территории Учреждения необходимо снабдить работающих инвалидов специальным инвентарем: газонокосилки, триммеры, снегоуборочная машина, воздуходувный пылесос, а так же лопаты, вилы, грабли, метла с удобными рукоятками без заусенец. Для работы внутри зданий санитарок-уборщиц обеспечить удобными современными швабрами МОП, уборочными тележками с ведрами, пылесосами, поломочными машинами. Всех обеспечить соответствующей спецодеждой и спецобувью.

5. Условия реализации программы.

Во время трудового процесса инструктор по труду должен стремиться к формированию активного трудового участия у работающих инвалидов, к развитию их инициативности, самостоятельности, бережному отношению к себе и социуму.

Труд должен быть разнообразным по форме (практическое выполнение, индивидуальные задания, занятие – инструктаж и пр.).

Чтобы добиться положительных результатов при выполнении программы необходимо использовать такие методы:

- **Наглядный метод** широко используется при сообщении инвалиду новых знаний (образец, личный пример).
- **Словесный метод.** Наглядный метод используется в тесной связи со словом, показ обязательно сопровождается пояснением. Объяснение должно быть четким, доступным, эмоциональным (беседа, объяснение, пояснение).
- **Практический метод.** Способствует усвоению новых знаний, овладению умениями и навыками. Чтобы знания были усвоены, необходимо применение их в практической деятельности.
- **Метод самостоятельной работы.** В том случае, когда инвалиды выполняют свою работу без непосредственного руководства со стороны.

Выбор методов и приемов обучения во время работы зависит от возраста инвалидов, физических особенностей здоровья.

ПЛАН
по трудовой адаптации инвалида на рабочем месте в
ГБСУСО МО «Пансионат «Ногинский», в том числе Электрогорском
отделении

В ГБСУСО МО «Пансионат «Ногинский», в том числе Электрогорском отделении (далее - Учреждение) трудоустроено и успешно работает большое количество инвалидов.

Главные барьеры адаптации инвалидов в нашем обществе - это стереотипное мышление и устаревшие представления о том, что люди могут и чего не могут делать. Болезней, которые навсегда приковывают человека к постели и требуют постоянного ухода, не так много. И только часть из них не предполагает выздоровления и улучшения вообще. Все остальные, повлекшие за собой инвалидность, ничего не меняют в желании человека быть активным и полноправным членом общества. Люди хотят быть эффективными и компетентными, чтобы развиваться и идти вперед в своей жизни. Инвалиды тоже разделяют эти желания. И задача нашего Учреждения помочь им достигать целей и делать их собственный выбор как в личной жизни, так и в труде. Для этого разработан План по трудовой адаптации инвалида на рабочем месте.

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок реализации	Ответственный исполнитель
1	Провести предварительную беседу с подчиненными, чтобы подготовить к приему нового работника, настроить коллектив на проявление максимальной доброжелательности.	За 1 день до первого рабочего дня	Руководитель отделения
2	Представить нового работника членам трудового коллектива, наставнику, ознакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, временем перерыва на обед, провести инструктаж по пожарной безопасности и охране труда на рабочем месте.	В первый рабочий день	Руководитель отделения
3	Предоставить обустроенное рабочее место для трудоустройства инвалида, обеспечив инвентарем и спецодеждой.	В первый рабочий день	Руководитель отделения
4	Поставить трудовую задачу. Кратко рассказать, что нужно сделать, как и чем. Выяснить, понял ли задачу. Показать какими инструментами можно воспользоваться. Объяснить, каким должен быть результат. Установить сроки выполнения работы. Подсказать, кто будет помогать работнику, если возникнут сложности. Самому участвовать в трудовом процессе, подавая положительный пример.	Каждый рабочий день в течение первых трех месяцев, далее - по необходимости.	Инструктор по труду.

	Подвести итог по окончании работы, убрать рабочее место, инструменты, спецодежду.		
5	<p>Оценить нового работника, выявить что ему удастся сделать хорошо, а чему еще надо подучиться.</p> <p>Командный ли он игрок «мы», а не «я».</p> <p>Соответствует ли его поведение требованиям Учреждения. Найти индивидуальный подход. Объяснить каким правилам надо следовать, чтобы влиться в коллектив, помочь ему в этом.</p> <p>Помочь снизить уровень тревожности, неуверенности. Подбодрить, сказав: «Ты только устроился и у тебя есть вопросы, можешь спрашивать все».</p> <p>Отслеживать взаимоотношения в коллективе в процессе адаптации новичка, помогать ему решить проблему с помощью простого диалога. Поощрять за хорошо сделанную работу, похвалить.</p>	В течение первого месяца работы, далее - по необходимости.	Руководитель отделения; Инструктор по труду; Наставник по работе; Психолог; Воспитатель
6	<p>Ежедневно утром в отделениях проводить минисобрания с определением фронта работ, расстановкой по рабочим местам, определением задач каждому конкретно.</p> <p>Определять уровень комфортности в коллективе, психологической стабильности.</p>	Постоянно, каждый рабочий день	Руководитель отделения; Инструктор по труду; Психолог; Воспитатель
7	<p>Осуществлять промежуточный контроль выполнения задач на период трудовой адаптации инвалида на рабочем месте.</p> <p>Курировать работу наставника на начальном этапе адаптации, сопровождения инвалида на рабочем месте.</p> <p>Еженедельно проводить беседу с наставником и новым работником: наставник предоставляет отчет о работе подопечного за прошедшую неделю и ставит ему оценку; новичок делится своими впечатлениями о том, чему и как его учит наставник.</p> <p>Выявлять факторы удовлетворенности, которые значимы для инвалида.</p>	1 раз в неделю первый месяц работы	Руководитель отделения; Инструктор по труду; Наставник по работе; Психолог; Воспитатель
8	<p>Подведение итогов трудовой адаптации инвалида на рабочем месте.</p> <p>1) всегда начинать с позитива. Отметить то, что хорошо.</p> <p>2) дать «фотографию» промаха. Только факты. Никаких эмоций. Сделано – не сделано.</p> <p>3) уточнить причины произошедшего, но не переводить стрелки на коллег или обстоятельства.</p> <p>4) закончить беседу на позитивной ноте.</p> <p>Показать, что верите в успех подчиненного, и сообщить, когда будет следующая встреча.</p>	В конце третьего месяца работы.	Руководитель отделения; Инструктор по труду; Наставник по работе; Психолог; Воспитатель

ПОРЯДОК

по организации сопровождения при трудоустройстве инвалида в ГБУСО МО «Пансионат «Ногинский», в том числе Электрогорском отделении

Инвалид нуждается в оказании индивидуальной помощи в виде оказания сопровождения при трудоустройстве, с учетом рекомендаций, содержащихся в индивидуальной программе реабилитации или абилитации (ИПРА), создании условий для осуществления им трудовой деятельности и ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте, а так же формирования пути его передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя.

При трудоустройстве инвалида в ГБУСО МО «Пансионат «Ногинский», в том числе Электрогорском отделении (далее - Учреждение), сопровождение инвалида по программе трудоустройства инвалидов должно начинаться незамедлительно с момента его поступления в Учреждение. В этом процессе задействованы следующие специалисты:

1. Специалист по кадрам
2. Психолог
3. Воспитатель
4. Врач-терапевт
5. Инструктор по труду

Взаимодействие с данными специалистами, осуществляется в целях выработки с учетом индивидуальных особенностей инвалида рекомендаций по видам профессиональной деятельности, занятости и компетенции, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и выполнять работу по конкретным должностям.

I этап - инвалид, который хочет устроиться на работу, приходит в отдел кадров (или связывается по телефону, интернету). **Специалист по кадрам** знакомит его с вариантами вакантных должностей.

II этап - **Врач-терапевт**, учитывая состояние здоровья, наличие показаний/противопоказаний к труду, рекомендации к трудовой реабилитации, прописанные в ИПРА, определяет его способность к той или иной трудовой деятельности.

III этап - **Психолог** тестирует инвалида по карте интересов, беседует с ним, анализируя его желание к труду, предпочтения к виду трудовой деятельности, выявляет его психо-эмоциональный настрой, уровень тревожности и т.д.

IV этап - инвалид с психологом возвращаются опять в отдел кадров, где **специалист по кадрам**, приняв необходимые документы, заводит на

работника трудовую книжку согласно трудовому законодательству. Работник оформляется на полный или неполный рабочий день согласно рекомендации врача (1,0; 0,5; 0,7 ставки).

V этап - **Инструктор по труду** сопровождает вновь принятого на работу инвалида на всем этапе его трудовой деятельности, ежедневно определяет его обязанности и фронт работы, следит за выполнением поставленных задач. Сам участвует в трудовом процессе, подавая положительный пример.

Воспитатель, независимо от возраста инвалида, помогает инструктору по труду, показывает пути его передвижения до места работы и обратно и по территории Учреждения, следит за внешним видом работника-инвалида, помогает ему адаптироваться в коллективе.

На всем этапе трудовой деятельности с инвалидами работает **психолог**. Мероприятия по психологической поддержке инвалидов направлены на повышение мотивации к труду и трудоустройству, разрешение или снижение актуальности психологических проблем, препятствующих профессиональной и социальной самореализации, повышение адаптации к существующим условиям.

В Учреждении психолог, на начальном этапе трудовой деятельности, два раза в неделю проводит с новыми работниками-инвалидами беседы, определяя их уровень комфортности в коллективе, выявляя существующие проблемы межличностного климата в коллективе. При выявлении проблем, к работе подключается как сам психолог, проводя групповые и индивидуальные занятия, так и воспитатель, и инструктор по труду, а при необходимости и врач-терапевт, и другие специалисты.

Таким образом сопровождение трудоустроенного инвалида в нашем Учреждении не заканчивается положенными тремя месяцами, это процесс постоянный. В дальнейшем помощь оказывается по мере необходимости.