|  |
| --- |
| **В Забайкальском крае на 44% выросло число вакансий, доступных для соискателей с инвалидностью** |
| **Чита, 2 декабря 2022 год.***1 декабря по всей стране стартовала Декада инвалидов, традиционно приуроченная к Международному Дню инвалидов, который отмечается 3 декабря. Аналитики крупнейшего в России онлайн-сервиса по поиску работы и сотрудников hh.ru оценили, насколько чаще в Забайкалье стали появляться вакансии, подходящие для соискателей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). А также выяснили, какую работу для кандидатов с инвалидностью предлагают работодатели региона.*С начала года в Забайкальском крае работодатели разместили более 560 предложений о работе, доступных соискателям с инвалидностью, это 2% от всех вакансий, открытых в регионе. В целом по стране доля предложений для соискателей с ОВЗ составила 3%. **Работодатели стали активнее рассматривать кандидатов с ограниченными возможностями**: по сравнению с прошлым годом количество вакансий для них выросло в Забайкалье на 44% (в целом по РФ на +37%).Анализ вакансий показал, что дальневосточным соискателям с ОВЗ проще всего сейчас найти работу в продажах: 28% вакансий, доступных для них, относятся к этой профсфере. В топ-10 вошли также такие направления, как «Административный персонал» (17%), «Информационные технологии, интернет, телеком» (9%), «Транспорт, логистика» и «Маркетинг, реклама, PR»  (по 6%), «Наука, образование» (5%), «Рабочий персонал» (3%), и ещё по 2% в сферах «Строительство, недвижимость», «Искусство, развлечения, масс-медиа» и «Производство, сельское хозяйство».Наименьшее количество вакансий для соискателей с инвалидностью открыто в профсферах «Высший менеджмент» (по 0,1%), «Закупки» и «Юристы» (0,2%).**Трудоустройство и увольнение людей с инвалидностью: что нужно знать сотруднику**Согласно трудовому законодательству, отказать работнику в трудоустройстве при открытой позиции в силу наличия у него инвалидности нельзя. Единственным основанием для этого может быть недостаточный уровень профессиональных знаний или их отсутствие.Бывает и так, что компания отказывается принять человека с инвалидностью на работу и у него закрадываются сомнения по поводу того, что он неподходящая кандидатура только из-за наличия статуса инвалида. В такой ситуации можно запросить причины отказа в письменном виде, а работодатель обязан предоставить их. В случае недостаточности обоснований человек с инвалидностью может обратиться в суд с письменным отказом на руках, и если суд признает его правым, то работодатель обязан предоставить ему рабочее место.**При оформлении на работу будущий сотрудник с инвалидностью должен предоставить те же документы, что и любой работник:*** паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* СНИЛС;
* трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.

Список может варьироваться в зависимости от статуса работника (с полным перечнем документов можно ознакомиться здесь) и от будущих обязанностей. Например, если нужно будет работать с детьми, то понадобится ещё справка об отсутствии судимости, а если находиться на пищевом производстве — чаще всего это медицинская книжка.**При желании работник с инвалидностью может предоставить дополнительные документы**, которые подтвердят его статус:Справку, подтверждающую факт установления инвалидности и срок её действия.Индивидуальная программа реабилитации (ИПР) или абилитации, в которой прописываются все ограничения и требования к условиям труда специалиста.По словам Татьяны Нечаевой, ИПР сегодня чаще всего не соответствует действительности — уже существует множество инструментов, которые облегчают жизнь и работу людей с инвалидностью. До выхода на работу сотруднику нужно сказать работодателю, какое оборудование ему действительно нужно, а какое нет. Всё оснащение рабочего места, в том числе удалённого, лежит на плечах работодателя.Несмотря на то, что трудоустройство людей с инвалидностью оформляется стандартно, есть всё-таки некоторые нюансы. **Согласно закону, сотрудник с инвалидностью:*** Не может быть задействован в работе в особо опасных и вредных для здоровья местах.
* Имеет сокращенную рабочую неделю (до 35 часов) для I и II группы инвалидности.
* Не может быть привлечён к работе в выходные и праздничные дни, а также перерабатывать без его согласия.
* Имеет два дополнительных дня отпуска в год.
* Может уйти в отпуск без сохранения заработной платы на 60 календарных дней.

Татьяна Нечаева рассказывает, что **нередко люди с III группой инвалидности не сообщают о своём статусе на работе, не желая привлекать к себе внимание**. Это личное решение сотрудника, однако он должен знать, что наличие инвалидности позволяет ему получать дополнительные льготы и условия труда.При прекращении трудовых отношений для сотрудника с инвалидностью и компании нет никаких особенностей. Единственное, если в организации грядёт сокращение, то работник с инвалидностью попадёт под него в последнюю очередь.***Вакансии для людей с ОВЗ можно найти по***[***ссылке***](https://vladivostok.hh.ru/vacancies/rabota_dlya_invalidov?hhtmFrom=article_30212)***— все открывшиеся предложения будут с маркером «Доступно для соискателей с инвалидностью»:****Обращаем ваше внимание: при использовании результатов данного исследования, ссылка на источник (для электронных изданий – гиперссылка на hh.ru) обязательна.* |

|  |
| --- |
|  |
|  |
|

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| Елизавета Илюшина, руководитель пресс-службы hh.ru Дальний Восток+7 908 4513886 | [t.me/ilyushina\_elizaveta](https://t.me/ilyushina_elizaveta) |  [e.ilyushina@hh.ru](https://e.mail.ru/compose/?mailto=mailto%3ae.ilyushina@hh.ru) |
|

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| HeadHunter в социальных сетях |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

 |

 |

|  |
| --- |
| Для смартфонов |
|

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

 |

 |

 |
| © Группа компаний HeadHunter, 2000–2022 |

 |

 |