



**Министерство образования и науки
Республики Татарстан
государственное автономное
профессиональное образовательное
учреждение
«Казанский строительный колледж» -
Ресурсный учебно-методический центр по
созданию условий для получения
среднего профессионального образования
людьми с ОВЗ**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С НАРУШЕНИЕМ
СЛУХА**



г. Казань, 2026 г.

Методические рекомендации по трудоустройству выпускников с нарушением слуха, осваивающих программы по ППСЗС и ППКРС, представляют собой комплексный документ.

Его цель — обеспечить системный и последовательный переход от обучения к трудовой деятельности, учитывая особые образовательные потребности и возможности выпускников.

Данные методические рекомендации разработаны с целью оказания методической, консультационной и информационной поддержки руководителям, педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, мастерам производственного обучения, а также сотрудникам центров занятости населения (ЦЗН), представителям строительных компаний и кадровых служб.

Организация-разработчик:

государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Казанский строительный колледж» -
Ресурсный учебно-методический центр по созданию условий для получения
среднего профессионального образования
людьми с ОВЗ

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
ВВЕДЕНИЕ	4
ТРИ АСПЕКТА, КОТОРЫЕ ДЕЛАЮТ ТРУДОУСТРОЙСТВО ВАЖНЫМ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С НАРУШЕНИЕМ СЛУХА ПОМИМО ДОХОДА	7
1 ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ (ЭТАП ОБУЧЕНИЯ)	9
2 ПОДГОТОВКА К ВЫХОДУ НА РЫНОК ТРУДА	13
3 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ	17
4 ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ АДАПТАЦИЯ И СОПРОВОЖДЕНИЕ	21
5 РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ И ИНФРАСТРУКТУРЫ	26
СУБСИДИИ, КОТОРЫЕ ГОСУДАРСТВО ПРЕДОСТАВЛЯЕТ КОМПАНИЯМ ДЛЯ ОБОРУДОВАНИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА СОТРУДНИКА С НАРУШЕНИЕМ СЛУХА	30
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	34
ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ И ЛИТЕРАТУРА	36
ПРИЛОЖЕНИЯ	39



ВВЕДЕНИЕ

1. Актуальность разработки методических рекомендаций

Разработка данных методических рекомендаций обусловлена острой необходимостью преодоления системных барьеров при интеграции выпускников с нарушением слуха в современный рынок труда. Несмотря на высокий уровень цифровизации экономики и развитие инклюзивных практик, данная категория молодых специалистов остается одной из наиболее уязвимых групп соискателей.

По данным Министерства просвещения и Минобрнауки за 2024–2025 годы, уровень трудоустройства выпускников с нарушениями слуха составляет лишь **48% для окончивших колледжи и 57% для выпускников вузов**. Этот показатель значительно ниже среднерыночных значений, что свидетельствует о наличии глубокого структурного разрыва между качеством профессионального образования глухих и слабослышащих студентов и реальными запросами работодателей.

Трудоустройство для людей с нарушением слуха — это не просто способ получения дохода, а критически важный фактор:

Экономической независимости - снижение нагрузки на систему социального обеспечения.

Социальной интеграции - предотвращение изоляции, формирование круга профессиональных контактов и реализация права на равный доступ к общественным благам.

Психологического благополучия - подтверждение собственной профессиональной компетентности и значимости.

2. Проблема «квалификационной ямы» и коммуникативных барьеров

Выпускники с нарушением слуха часто сталкиваются с парадоксом: обладая качественным профильным образованием (особенно в технических, инженерных

и творческих специальностях), они проигрывают в конкуренции из-за отсутствия навыков самопрезентации и страха работодателя перед организацией коммуникации.

Работодатели зачастую ошибочно полагают, что адаптация рабочего места потребует несоизмеримо высоких затрат или что сотрудник не сможет обеспечить безопасность труда из-за невозможности слышать звуковые сигналы. Кроме того, значительная часть вакансий предполагает активное участие в устных совещаниях или телефонные переговоры без визуальной поддержки, что создает объективные трудности.

3. Изменение парадигмы государственной политики и бизнеса

Современный подход смещается от патерналистской модели («социальная помощь инвалидам») к прагматичной бизнес-модели управления талантами. Инклюзия становится инструментом кадровой безопасности предприятий.

В условиях прогнозируемого дефицита квалифицированных кадров (*по оценкам аналитиков, к 2030 году нехватка специалистов может составить миллионы человек*) компании вынуждены расширять воронку найма.

Люди с нарушениями слуха обладают уникальным набором компетенций: высокой концентрацией внимания, развитым периферическим зрением, ответственностью и умением работать в визуально-нагруженных средах.

Кроме того, государство усиливает экономическое стимулирование и контроль:

- Ужесточены санкции за невыполнение квоты по приему инвалидов (штрафы для юридических лиц достигают значительных сумм).
- Развивается система субсидирования: работодателям компенсируются затраты на оборудование специальных рабочих мест (до 1 млн рублей) и оплату труда наставников.
- Упрощен документооборот благодаря Федеральному реестру инвалидов, что снимает административную нагрузку с HR-отделов.

4. Цели и задачи методических рекомендаций

Цели:

- Создание единой системы координат для всех участников процесса (образовательных организаций, служб занятости, работодателей и самих выпускников), обеспечивающей беспрепятственный переход выпускника с нарушением слуха от учебной скамьи к первому рабочему месту.

- Обеспечение эффективной интеграции молодых специалистов с инвалидностью по слуху в открытый рынок труда, снижение уровня безработицы среди молодежи.

Задачи:

1. Сформировать у выпускников навыки адекватной оценки своего потенциала и юридической грамотности в вопросах защиты трудовых прав.

2. Дать работодателям четкие алгоритмы адаптации производственной среды и выстраивания эффективных бизнес-процессов с участием сотрудников с нарушением слуха (*согласно Приказу Минтруда № 685н*).

3. Стандартизировать работу карьерных консультантов и психологов центров занятости при подборе индивидуальных траекторий сопровождения.

4. Минимизировать риски производственного травматизма и дискриминации на этапе испытательного срока.

Нормативно-правовая база

1. Федеральный закон № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»
2. Трудовой кодекс РФ (квотирование рабочих мест)
3. Приказ Минтруда России от 19.11.2013 № 685н (*оснащение рабочих мест*)
4. Приказ Минтруда России от 12.12.2024 № 692н (*стандарт сопровождения занятости*).

Целевая аудитория - сотрудники центров занятости населения (ЦЗН), специалисты отделов кадров предприятий, психологи-профориентологи, кураторы учебных заведений, сами выпускники и их родители.

Реализация предложенных мер позволит трансформировать процесс трудоустройства из акта благотворительности в эффективный управленческий

механизм, повышающий общую конкурентоспособность российской экономики. Рынок труда трансформируется, открывая двери для талантливых профессионалов, где ограничения здоровья зачастую компенсируются развитием уникальных навыков, становясь существенным профессиональным преимуществом.



ТРИ АСПЕКТА, КОТОРЫЕ ДЕЛАЮТ ТРУДОУСТРОЙСТВО ВАЖНЫМ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С НАРУШЕНИЕМ СЛУХА ПОМИМО ДОХОДА

Помимо получения заработной платы, трудоустройство играет ключевую роль в жизни людей с нарушением слуха по трем основным направлениям:

1. Социальная интеграция и преодоление изоляции - для человека с нарушением слуха профессиональная среда часто становится единственным местом регулярного общения со слышащими людьми на равных.

Расширение круга общения - работа позволяет выйти за пределы привычного сообщества (семьи или общества глухих) и интегрироваться в открытый социум. Это помогает избежать психологической замкнутости «в четырех стенах».

Невербальная коммуникация - в процессе совместной деятельности выстраиваются горизонтальные связи. Коллеги учатся понимать базовые жесты, считывать мимику и использовать письменные способы коммуникации, что стирает социальные барьеры между миром глухих и миром слышащих.

Чувство принадлежности - выполнение общей задачи дает ощущение причастности к коллективу и государству в целом, формируя гражданскую идентичность.

2. Психологическое благополучие и самореализация - профессиональная деятельность напрямую влияет на самооценку и ментальное здоровье.

Подтверждение компетентности - трудоустройство доказывает самому человеку и окружающим, что его ценность определяется знаниями и навыками, а не медицинскими диагнозами. Это мощный инструмент борьбы с синдромом выученной беспомощности.

Когнитивная активность - решение рабочих задач поддерживает мозг в тонусе. Для людей с нарушением слуха критически важна постоянная тренировка когнитивных ресурсов, затрачиваемых на чтение с губ, концентрацию на визуальных сигналах и обработку информации.

Независимость и контроль - наличие работы дает чувство контроля над собственной жизнью. Человек перестает быть объектом социальной опеки и становится активным субъектом, принимающим самостоятельные решения о своем будущем.

3. Развитие коммуникативных навыков и адаптация - работа выступает естественным тренажером для социализации в инклюзивном обществе.

Билингвизм и гибкость - в профессиональной среде люди с нарушением слуха вынуждены постоянно переключаться между русским жестовым языком (РЖЯ), чтением с губ и письменной речью. Это развивает уникальную способность к адаптации и многозадачности.

Освоение новых каналов связи - необходимость взаимодействовать с коллегами стимулирует использование современных технологий — программ распознавания речи (*Speech-to-Text*), мессенджеров и видеосвязи с субтитрами. Эти навыки становятся востребованными во всех сферах современной цифровой экономики.

Лидерский потенциал - часто именно сотрудники с нарушением слуха берут на себя роль наставников для коллег, обучая их основам этики общения и базовому жестовому языку, что способствует росту их авторитета внутри компании.



РАЗДЕЛ I. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ (ЭТАП ОБУЧЕНИЯ)

Раздел описывает комплекс мероприятий, которые должны реализовываться образовательными организациями среднего профессионального и высшего образования совместно со службами занятости и центрами психолого-педагогической поддержки на протяжении всего периода обучения студента с нарушением слуха.

1.1. Диагностика профессиональных интересов и ограничений здоровья

Цель этапа — формирование объективного профиля компетенций выпускника, который станет основой для дальнейшего карьерного планирования. Учет степени потери слуха, состояния речи (*дактилология, чтение с губ, использование голосообразующих аппаратов*) и навыков использования технических средств реабилитации (ТСР).

Комплексная диагностика - проведение углубленного профориентационного тестирования в первом семестре первого курса. Использование методик, минимизирующих влияние вербального компонента (*например, тест Холланда в адаптированной графической форме, карты интересов Голомштока*).

Аудиологический профиль - привлечение специалистов-сурдологов или использование данных из Индивидуальной программы реабилитации и абилитации (ИПРА) для фиксации:

- Степени потери слуха (I–IV степень), порогов восприятия частот и разборчивости речи.
- Состояния устной речи: способность к членораздельному произношению, наличие голосовых модуляций. Определение ведущего канала коммуникации (устная речь, дактилология, русский жестовый язык — РЖЯ).

- Навыков использования технических средств реабилитации (ТСР): умение работать со слуховыми аппаратами костной проводимости, индукционными петлями, FM-системами.

Когнитивно-стилевой анализ - выявление склонности к визуальному восприятию информации. Для лиц с нарушением слуха характерно развитое периферическое зрение и высокая скорость обработки текстовой и графической информации, что является ключевым конкурентным преимуществом для ряда профессий.

1.2. Выбор образовательной траектории

Рекомендации строятся на принципе «разумного приспособления» и исключении факторов, угрожающих жизни и здоровью специалиста. Рекомендации по подбору профессий, не имеющих абсолютных медицинских противопоказаний для лиц с нарушениями слуха (*исключение работ в условиях экстремального шума, вибрации, требующих постоянного восприятия звуковых сигналов опасности без визуальных дубликатов*).

Исключаемые сферы деятельности (медицинские противопоказания):

- Работы с высоким уровнем шума и вибрации (металлургия, тяжелое машиностроение, горнодобывающая промышленность без звукоизоляции), где вибрация может дополнительно снижать остаточный слух.

- Профессии, требующие постоянного аудиомониторинга нештатных ситуаций без визуальных дубликатов (диспетчеры авиа- и железнодорожных перевозок, машинисты поездов, дежурные электростанций, пожарные-спасатели). Сигналы тревоги во всех случаях должны иметь световую индикацию.

- Вакансии фронт-офиса, предполагающие активный прием входящих телефонных звонков от незнакомых клиентов без возможности перевода вызова в текстовый чат.

Рекомендуемые профессиональные кластеры:

- Визуальные и творческие индустрии - графический дизайн, 3D-моделирование, архитектура, видеомонтаж, промышленный дизайн, ювелирное дело, ландшафтный дизайн.
- Информационные технологии - тестировщик ПО (*QA Engineer*, особенно тестирование доступности интерфейсов — *Accessibility testing*), Frontend-разработка, системное администрирование, аналитика данных (*визуализация отчетов*).
- Экономика и документационное обеспечение - бухгалтерский учет, сметное делопроизводство, архивоведение, кадровое делопроизводство, библиотечное дело.
- Инженерно-технические специальности - инженеры-конструкторы (CAD/CAM системы), технологи швейного/пищевого производства, специалисты по качеству (ОТК), лаборанты химического анализа.
- Сервис и производство (*с адаптацией*) - работа в открытых цехах предприятий легкой промышленности, кулинария (повара холодного цеха), флористика, ремонт бытовой техники и электроники.

1.3. Развитие гибких навыков

Для выпускников с нарушением слуха стандартные коммуникативные тренинги неэффективны. Требуется специализированная программа адаптации. Программы тренингов по деловой коммуникации (*включая письменную*), тайм-менеджменту, работе в команде и самопрезентации перед работодателем.

Деловая коммуникация:

- Тренинг «Письменная риторика»: составление деловых писем, ведение корпоративной переписки в мессенджерах и CRM-системах, грамотное оформление служебных записок.
- Техники инициации диалога: как привлечь внимание слышащего коллеги (визуальный контакт, тактильный сигнал при допустимости этикета), как вежливо попросить повторить информацию или перевести общение в письменный формат.

- Навыки чтения с губ - упражнения на распознавание артикуляции в условиях офисного освещения и через экран монитора (*видеозвонки*).

Самопрезентация и интервьюирование:

- Подготовка «скрипта самопрезентации», где кандидат кратко и уверенно объясняет работодателю свои особенности (*«Я использую слуховой аппарат/слышу ограниченно, предпочитаю получать задачи письменно»*) до начала обсуждения профессиональных кейсов.

- Отработка ответов на дискриминационные вопросы, знание своих прав согласно ТК РФ и ФЗ № 181.

Командная работа:

- Протоколирование встреч - навык ведения конспекта собрания в реальном времени, который полезен всей команде.

- Управление вниманием - использование презентаций, флип-чартов и майнд-карт как основных инструментов модерации групповых обсуждений.

1.4. Практическая подготовка

Производственная практика должна начинаться не позднее второго курса, чтобы студент успел адаптироваться к реалиям предприятия. Организация производственных практик и стажировок на предприятиях-партнерах с созданием доступной среды еще во время учебы.

Создание доступной среды на базе практики:

- Закрепление за предприятием-партнером статуса инклюзивной площадки. Предварительная проверка цеха или офиса: наличие визуальных оповещателей, достаточная освещенность рабочих мест, отсутствие глухих перегородок, мешающих зрительному контакту.

- Назначение наставника из числа сотрудников, прошедшего базовый инструктаж по этике общения (*говорить четко, не отворачиваясь, не закрывать лицо руками*).

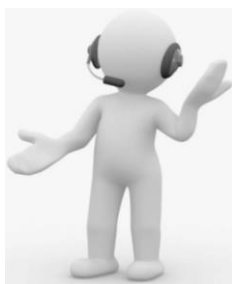
Форматы стажировок:

1. «Теневое сопровождение» - первые дни практики студент молча наблюдает за работой специалиста, изучая бизнес-процессы визуально.

2. Субсидируемые рабочие места - заключение трехстороннего договора (*студент-колледж/вуз-предприятие*), где затраты на оплату труда практиканта с инвалидностью частично компенсируются государством (*социальный заказ*).

3. Цифровые стажировки - выполнение реальных проектных задач удаленно под контролем куратора, что полностью снимает первичный коммуникативный барьер.

4. Документирование опыта - по итогам практики заполняется расширенный отзыв, где работодатель оценивает не только технические навыки, но и эффективность выбранной модели коммуникации со студентом. Эти данные вносятся в портфолио выпускника для будущего трудоустройства.



РАЗДЕЛ II. ПОДГОТОВКА К ВЫХОДУ НА РЫНОК ТРУДА

Раздел посвящен формированию у выпускника навыков самопрезентации, юридической самозащиты и технической готовности к коммуникации с потенциальными работодателями.

2.1. Формирование портфолио и резюме (CV)

Основная задача этого этапа — сместить фокус внимания работодателя с медицинских ограничений кандидата на его профессиональную ценность (*особенности составления CV: акцент на профессиональные компетенции и образование, а не на статус инвалидности; указание готовности к использованию текстовых мессенджеров или видеосвязи с сурдопереводом*).

Структура и содержание резюме:

1. Блок «Обо мне» - исключаются формулировки о борьбе с недугом или преодолении трудностей. Акцент делается на сильных профессиональных качествах, которые часто развиты у людей с нарушением слуха лучше, чем у слышащих: исключительная грамотность (*визуальное восприятие текста*), высокая концентрация внимания, скрупулезность, ответственность.

2. Технические навыки - подробное описание владения специализированным ПО (*CAD-системы, графические редакторы, языки программирования, 1С*).

3. Образование - указание не только учебного заведения, но и темы дипломного проекта, если она имеет практическую значимость для бизнеса.

Портфолио как основной инструмент:

Для дизайнеров, инженеров, программистов и копирайтеров визуальное портфолио должно быть обязательным приложением к резюме. Оно служит доказательством компетентности без необходимости устных пояснений.

Указание особенностей коммуникации (блок «Дополнительно»):

- Рекомендуется нейтральная и конструктивная подача информации об инвалидности.

Пример: *«Для оперативного решения рабочих вопросов использую корпоративные мессенджеры и электронную почту. Готов(а) к проведению встреч в формате видео-конференц-связи с использованием функций субтитров или сурдопереводчика при обсуждении сложных технических задач».*

- Упоминание конкретных инструментов: готовность работать в Slack/Telegram вместо телефонных звонков, использование приложений распознавания речи (*Google Live Transcribe, Яндекс Разговор*) во время очных совещаний.

2.2. Создание сопроводительного письма

Письмо является первым каналом коммуникации и задает тон будущему взаимодействию. Как грамотно информировать работодателя о способах эффективного взаимодействия (*например, готовность использовать приложения распознавания речи или электронную почту как основной канал связи*).

Алгоритм написания:

Первый абзац - демонстрация интереса к конкретной компании и вакансии (изучение продуктов, миссии, ценностей). Никаких упоминаний об инвалидности в начале письма.

Второй абзац - аргументация пользы. Почему именно этот кандидат решит задачи бизнеса.

Третий абзац (*Опционально, рекомендуется для прозрачности*) - профессиональное информирование о логистике взаимодействия.

Пример: *«Хотел бы обратить ваше внимание на формат нашего общения. Я использую слуховой аппарат / читаю с губ. Для максимальной эффективности нашей первой встречи предлагаю выбрать хорошо освещенное помещение. В случае онлайн-интервью прошу использовать платформы с функцией автоматического перевода речи в текст (например, встроенные субтитры Zoom/Teams). Вся важная информация со встреч фиксируется мной письменно в протоколе».*

Призыв к действию - предложение назначить короткую встречу для демонстрации портфолио.

2.3. Тренинг прохождения собеседования

Моделирование стрессовых ситуаций позволяет снизить уровень тревожности и избежать недопонимания на реальной встрече. Моделирование интервью с учетом специфики общения: зрительный контакт при чтении с губ, проверка работоспособности оборудования для онлайн-собеседований, этика общения через переводчика жестового языка.

Подготовка пространства (для очного интервью):

Выбор места: лицом к источнику естественного света (*окну*), чтобы лицо кандидата было ярко освещено. Запрет на посадку спиной к окну (*силуэт мешает чтению с губ*). Исключение бликов от ламп дневного света.

Техническая проверка (для онлайн-интервью):

Предварительный созвон с HR-специалистом за день до интервью для проверки звука, камеры и стабильности интернета.

Настройка фона: минимализм, отсутствие отвлекающих деталей.

Тестирование функции автоматических субтитров выбранной платформы.

Этика взаимодействия:

1. Чтение с губ - кандидат должен смотреть прямо на собеседника, даже когда тот говорит. Взгляд в сторону воспринимается как потеря интереса. Необходимо научить выпускника вежливо просить повторить фразу («Прошу прощения, я не разобрал конец предложения»), а не просто кивать из вежливости.

2. Работа с переводчиком жестового языка (РЖЯ) - Если присутствие переводчика согласовано заранее:

- Выпускник обращается напрямую к работодателю («Вы считаете...», «Как вы думаете...»), а не к переводчику («Спросите у него...»).

- Работодатель также смотрит на кандидата, а не на руки переводчика.

- Соблюдение пауз: перевод занимает больше времени, чем прямая речь, поэтому темп беседы замедляется.

3. Невербалика - отработка уверенной позы, так как мимика и жестикуляция играют компенсаторную роль в передаче уверенности.

2.4. Юридическая грамотность

Знание Трудового кодекса РФ и Федерального закона № 181-ФЗ дает выпускнику уверенность и защищает от дискриминации. Информирование выпускников о праве не раскрывать факт наличия инвалидности на этапе первичного отбора, если это не влияет на выполнение трудовых функций, и порядке предоставления ИПРА.

Право на анонимность (ст. 65 ТК РФ):

Информирование о том, что предоставление справки об инвалидности и ИПРА на этапе отклика на вакансию и первичного собеседования ***не является обязательным***.

Критерий раскрытия: если инвалидность никак не влияет на выполнение должностных обязанностей (*например, работа бухгалтера-дистанционщика*), соискатель вправе вообще не сообщать о ней работодателю вплоть до оформления трудового договора.

Порядок предоставления ИПРА:

Объяснение того, что Индивидуальная программа реабилитации и абилитации предоставляется уже после принятия решения о найме, обычно вместе с пакетом документов для оформления.

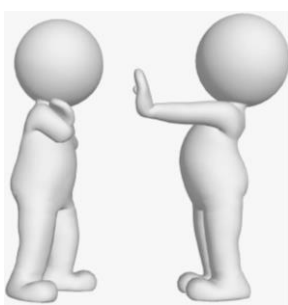
Разъяснение статуса рекомендаций в ИПРА - работодатель обязан ознакомиться с ними и создать условия, но некоторые пункты могут быть реализованы по соглашению сторон (*например, конкретный график работы*).

Действия при отказе

Алгоритм фиксации необоснованного отказа. Если работодатель отказывает в приеме на работу после успешного выполнения тестового задания, ссылаясь на «коммуникативные сложности», это может расцениваться как дискриминация (*ст. 3 ТК РФ*). Выпускник имеет право запросить письменный мотивированный отказ, который станет основанием для обращения в Трудовую инспекцию или суд.

Квотируемые рабочие места

Информирование выпускников о существовании квоты (*для компаний численностью более 35–100 человек в зависимости от региона*). Понимание того, что они являются приоритетными кандидатами для закрытия этой квоты через центры занятости населения.



РАЗДЕЛ III.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Раздел регламентирует алгоритм работы служб занятости, карьерных центров и общественных организаций по подготовке предприятий к приему выпускников с нарушением слуха.

3.1. Информационно-разъяснительная работа

Цель этапа — трансформация корпоративной культуры компаний от формального соблюдения квот к осознанному найму талантов (инклюзия как

бизнес-стратегия). Проведение семинаров для HR-специалистов по снятию психологических барьеров и стереотипов («миф об опасности найма инвалида»).

Формат проведения - регулярные семинары-практикумы для HR-директоров, рекрутеров и линейных руководителей под эгидой Центров занятости населения (ЦЗН) и Всероссийского общества глухих (ВОГ).

Ключевые темы тренингов:

1. Снятие стереотипа «опасности» - разбор кейсов, доказывающих, что сотрудники с нарушением слуха не представляют угрозы на производстве при условии визуализации сигналов опасности. Статистика производственного травматизма среди данной категории работников часто ниже средней за счет их повышенной визуальной бдительности.

2. Экономика инклюзии - презентация налоговых льгот (снижение ставки страховых взносов до 14%), субсидий на оборудование рабочих мест (до 1 млн рублей) и компенсаций затрат на оплату труда наставников (до 50% МРОТ в первые полгода).

3. Коммуникационный ликбез - обучение базовым правилам этикета при общении со слабослышащими коллегами (не кричать, смотреть в лицо, не загораживать рот рукой, использовать письменные подтверждения задач).

4. Информационные материалы - создание единого справочника-навигатора для бизнеса с контактами переводчиков РЖЯ, поставщиками ассистивных технологий и чек-листами проверки доступности офиса.

3.2. Квотирование и специальные рабочие места

Перевод процесса выполнения квоты из плоскости бюрократической отчетности в плоскость реального найма. Порядок выполнения квоты для приема на работу инвалидов. Механизмы получения субсидий от государства на оборудование рабочего места для выпускника с нарушением слуха.

Порядок выполнения квоты:

- Напоминание о нормативах: для организаций с численностью более 100 человек (в ряде регионов — более 35 человек) квота составляет от 2% до 4% среднесписочной численности.

- Механизм «аренды» рабочих мест: возможность заключения договоров с другими организациями или общественными объединениями инвалидов для перераспределения квоты, если у самой компании нет подходящих вакансий.

Механизмы получения субсидий:

- Алгоритм взаимодействия работодателя с региональными органами соцзащиты и ЦЗН. Подача заявки на возмещение расходов на оснащение рабочего места до фактического трудоустройства выпускника.

- Перечень компенсируемых затрат: закупка звукоусиливающей аппаратуры, установка световых оповещателей, приобретение специализированного ПО для транскрипции речи, оплата услуг сурдопереводчика на период адаптации.

Специальное рабочее место:

Подчеркивание того, что согласно Приказу Минтруда № 685н, работодатель обязан оборудовать его индивидуально под конкретного инвалида на основе данных ИПРА, но это не должно мешать работе других сотрудников.

3.3. Адаптация производственной среды

Технические требования базируются на принципе дублирования аудиоканала информации визуальным или тактильным. Технические требования к рабочему месту:

Визуальное дублирование звуковых сигналов (световая индикация телефонных звонков, пожарной тревоги, систем оповещения):

- Установка систем оповещения, где звуковой сигнал сопровождается стробоскопом (*мигающей лампой*). Это касается телефонных звонков на столе (световая индикация вызова), домофонов, пожарной тревоги и утечки газа.

- Использование виброколец или браслетов, синхронизированных с корпоративным мессенджером или системой экстренного оповещения.

Использование альтернативных каналов связи (внутренние чаты, электронная почта, планшеты для переписки):

- Внутренний регламент коммуникаций: запрет на передачу срочных производственных задач исключительно голосом через весь цех/офис.

Обязательное дублирование распоряжений в электронной почте или трекерах (*Jira, Bitrix24*).

- Оснащение IP-телефонами с крупным шрифтом и функцией громкой связи для слабослышащих; внедрение текстовых онлайн-чатов для общения с клиентами первой линии поддержки.

Правильная рассадка в офисе (хорошая освещенность лица собеседника для чтения с губ):

- Рабочее место размещается так, чтобы источник естественного или искусственного света находился перед лицом сотрудника (освещенность лица собеседника критична для чтения с губ).

- Отказ от прозрачных перегородок без матового рисунка на уровне глаз, создающих блики.

- Организация планерок в помещениях U-образной формы или круглых столах для обеспечения зрительного контакта всех участников.

Предоставление специализированных технических средств согласно Приказу Минтруда № 685н.

- Для слабослышащих: телефоны с усилителем звука, портативные индивидуальные FM-системы (передатчик у говорящего, приемник у сотрудника), индукционные петли (петличные микрофоны) для переговорных комнат.

- Для глухих: видеотерминалы для связи с переводчиком РЖЯ (Video Relay Service — VRS), бегущие строки, преобразующие речевые сигналы в текст, компьютерные программы автоматического распознавания речи (*Speech-to-Text*) для совещаний.

3.4. Мотивационные программы

Создание системы нематериальных и материальных стимулов для работодателей, выходящих за рамки стандартного исполнения закона.

Разработка системы грантов и премий для компаний, успешно реализующих инклюзивную политику.

Премия «Инклюзивный лидер отрасли» - ежегодный конкурс, проводимый Министерством труда совместно с Торгово-промышленной палатой.

Оцениваются не только количественные показатели найма, но и глубина адаптации процессов (наличие внутренних курсов жестового языка для коллег, адаптированные инструкции по охране труда).

Система грантов на пилотные проекты - выделение целевого финансирования компаниям, готовым создать первый в своем регионе R&D-центр или IT-отдел, полностью состоящий из специалистов с нарушениями слуха (например, отдел тестирования программного обеспечения на доступность).

PR-поддержка и преференции:

- Продвижение историй успеха компаний-инноваторов в федеральных СМИ.
- Дополнительные баллы при участии в государственных тендерах и закупках (44-ФЗ, 223-ФЗ) для компаний, превышающих норму квотирования.
- Присвоение знака качества «Доступная организация», дающего репутационное преимущество при взаимодействии с крупными госкорпорациями.



РАЗДЕЛ IV.

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ АДАПТАЦИЯ И СОПРОВОЖДЕНИЕ

Раздел описывает комплекс мероприятий, направленных на удержание молодого специалиста в компании после завершения испытательного срока, его интеграцию в коллектив и обеспечение условий для долгосрочного карьерного роста.

4.1. Программа наставничества

Цель этапа — передача неформальных знаний о корпоративной среде и ускорение профессиональной социализации. Наставник выступает буфером между новичком и коллективом, снимая первичное напряжение.

Закрепление за выпускником опытного сотрудника (не обязательно из числа инвалидов), который поможет освоить корпоративную культуру и неписанные правила организации.

Подбор наставника - приоритет отдается сотрудникам с высоким уровнем эмпатии, терпением и развитыми коммуникативными навыками. Наличие у наставника инвалидности не является обязательным условием; важнее его профессионализм и авторитет в подразделении.

Обязанности наставника:

1. Трансляция «неписаных правил» - объяснение норм делового этикета конкретной компании (дресс-код, время обеда, каналы неформального общения), которые часто передаются невербально.

2. Визуальная навигация - помощь в ориентации по офису/цеху, знакомство с ключевыми сотрудниками через личное представление («Это Иван из бухгалтерии, он отвечает за счета»).

3. Коммуникационный мост - в первые недели наставник берет на себя роль модератора — следит, чтобы во время планерок коллеги смотрели на выпускника при разговоре, и дублирует устные шутки или реплики в общий чат текстом.

4. Профессиональный патронаж - контроль выполнения первых КРІ, помощь в расшифровке сложных технических заданий, полученных устно.

Мотивация наставника - выплата стимулирующей надбавки к зарплате (согласно ст. 351.6 ТК РФ и локальным актам) или предоставление дополнительных дней отпуска. Государство также компенсирует до 50% затрат на оплату труда наставника в течение первых 6 месяцев работы сотрудника с инвалидностью.

4.2. Обучение коллектива

Адаптация человека с нарушением слуха невозможна без изменения поведения его окружения. Семинары проводятся службой HR совместно со специалистами ВОГ (Всероссийского общества глухих). Семинары для коллег по основам этики общения (как привлечь внимание, как убедиться, что информация понята правильно, недопустимость игнорирования).

Программа тренингов для коллег:

1. Этика привлечения внимания - запрет на хватание за руки или плечи. Правильные способы: помахать рукой в поле зрения, легко коснуться плеча, использовать световые сигналы (*например, мигание настольной лампы*).

2. Правила коммуникации - говорить четко, не слишком быстро, не жевать при этом еду и не отворачиваться. Всегда смотреть собеседнику в лицо. Понимать, что чтение с губ требует колоссальной концентрации и дает лишь 30–40% разборчивости речи.

3. Проверка понимания - отказ от вопроса «Вам понятно?», на который из вежливости всегда ответят «Да». Использование техники обратной связи: попросить сотрудника повторить задачу своими словами или зафиксировать ее письменно в таск-трекере.

4. Недопустимость игнорирования - Разъяснение того, что отсутствие реакции на звуковой сигнал (телефон, вопрос коллеги) — это физическая особенность, а не нежелание общаться или проявление грубости.

Базовый курс жестового языка - для отдела, где работает выпускник, организуются добровольные уроки базового дактильного алфавита и ключевых профессиональных терминов РЖЯ. Это значительно снижает уровень стресса всей команды.

4.3. Оценка эффективности адаптации

Мониторинг проводится службами персонала анонимно (*в отношении выпускника*) и открыто (*в отношении руководителя*) для своевременного купирования конфликтов. Мониторинг удовлетворенности выпускника и руководителя подразделения в первые 3, 6 и 12 месяцев работы. Корректировка условий труда при необходимости.

График контрольных точек:

Через 1 месяц (*конец испытательного срока*) - проверка технической оснащенности. Хватает ли яркости ламп? Работают ли световые индикаторы? Удобно ли расположены мониторы для чтения с губ?

Через 3 месяца - фокус на социальную интеграцию. Опросы удовлетворенности. Есть ли у сотрудника друзья в коллективе? Зовут ли его на обед/корпоративы?

Через 6 и 12 месяцев - оценка карьерных перспектив. Соответствует ли зарплата рынку? Рассматривается ли сотрудник как кандидат на повышение или участие в новых проектах?

Корректировка условий:

1. Если выявлена усталость от постоянного зрительного контакта — пересмотр графика встреч (*сокращение их длительности, перевод части статусов в текстовый формат*).

2. Если руководитель жалуется на медлительность в принятии решений — проверка каналов связи (*возможно, голосовые сообщения руководства нужно заменить на структурированные письма*).

3. Проведение промежуточной аттестации с учетом специфики восприятия информации (*письменная форма тестов вместо устного экзамена*).

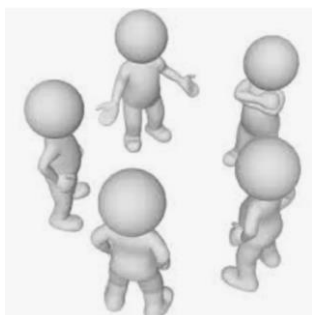
4.4. Психологическая поддержка

Сотрудники с нарушением слуха испытывают повышенную когнитивную нагрузку из-за необходимости постоянно считывать визуальную информацию и концентрироваться на артикуляции, что ведет к быстрому истощению нервной системы. Доступность консультаций для профилактики эмоционального выгорания, связанного с коммуникативной нагрузкой.

Специфика выгорания - оно часто маскируется под снижение производительности. Причина — не лень, а сенсорная перегрузка и хронический стресс от страха недопонять критически важную инструкцию.

Форматы поддержки:

1. Доступность психолога-сурдолога - штатный корпоративный психолог должен владеть основами жестового языка или компания должна обеспечить доступ к специалисту через видеосвязь с сурдопереводчиком.
2. Альтернативные форматы консультаций - возможность получения психологической помощи через переписку в мессенджере или электронную почту, если вербальный контакт вызывает у выпускника тревогу.
3. Профилактика перерывов - включение в регламент обязательных микропауз (*5 минут каждый час*) для отдыха глаз и снятия напряжения шеи (*постоянное напряжение мышц шейно-воротниковой зоны при чтении с губ*).
4. Группы взаимопомощи - организация внутреннего комьюнити сотрудников с инвалидностью или инклюзивных амбассадоров для обмена опытом решения бытовых и рабочих трудностей.



РАЗДЕЛ V. РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ И ИНФРАСТРУКТУРЫ

Раздел определяет зоны ответственности внешних организаций, которые формируют экосистему поддержки выпускника с нарушением слуха на этапе перехода от учебы к работе.

5.1. Центры занятости населения (ЦЗН)

ЦЗН выступает государственным оператором по координации трудоустройства инвалидов, реализуя мероприятия в соответствии со «Стандартом деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения» (Приказ Минтруда № 692н). Алгоритм реализации мероприятий по профессиональной реабилитации: от профтестирования до подбора конкретных вакансий в общероссийской базе портала «Работа России».

Этап 1: Профтестирование и профилирование.

Сразу после обращения выпускника ЦЗН проводит углубленную диагностику не только профессиональных навыков, но и коммуникативных предпочтений (уровень владения жестовым языком, навыки чтения с губ, готовность к использованию сурдоперевода). Данные заносятся в индивидуальную карточку соискателя.

Этап 2: Формирование ИПРА совместно с МСЭ.

Специалисты ЦЗН направляют рекомендации в бюро медико-социальной экспертизы для включения в Индивидуальную программу реабилитации и абилитации конкретных мероприятий по содействию занятости (создание специального рабочего места, необходимость наставничества).

Этап 3: Подбор вакансий через портал «Работа России».

1. Алгоритм поиска включает фильтрацию не только по должности, но и по классу условий труда (оптимальные или допустимые согласно Приказу Минтруда № 518н).

2. Приоритетный подбор квотированных рабочих мест в компаниях-партнерах.

3. Выдача направления на собеседование сопровождается сопроводительным письмом от инспектора ЦЗН работодателю, где кратко описываются эффективные способы коммуникации с кандидатом.

Этап 4: Сопровождение на рабочем месте.

В течение первых 6 месяцев инспектор ЦЗН осуществляет контрольные звонки/визиты как выпускнику, так и HR-специалисту компании для разрешения возникающих конфликтов и контроля выплаты субсидий за наставничество.

5.2. Образовательные организации

Вузы и колледжи несут ответственность за постдипломную судьбу студентов-инвалидов в рамках Федерального закона «Об образовании в РФ». Обязанность вузов и колледжей иметь центры содействия трудоустройству, специализирующиеся на инклюзии.

Специализированные центры карьеры - обязательное наличие в штате центра карьерного развития тьютора или специалиста по инклюзивному трудоустройству, владеющего основами русского жестового языка (РЖЯ) или имеющего доступ к онлайн-переводу.

Аудит доступности практик - центр содействия трудоустройству обязан проверять базы практик не только на соответствие образовательной программе, но и на физическую и информационную доступность (наличие визуальных оповещателей, компетентность руководителей практики в общении).

Формирование Soft Skills до выпуска - интеграция в учебные планы тренингов по деловой переписке, защите проектов перед смешанной аудиторией и самопрезентации. Организация «ярмарок вакансий», адаптированных под нужды глухих и слабослышащих (обеспечение переводчиков, рассылка программы стендов текстом заранее).

Кураторство портфолио - помощь студентам в создании видеовизиток с субтитрами и адаптация резюме под требования рынка труда для людей с инвалидностью.

5.3. Всероссийское общество глухих (ВОГ) и общественные объединения

Общественные организации выступают экспертным мостом между бизнесом и кандидатами, снимая страхи работодателей. Консультационная

поддержка работодателей, предоставление базы данных квалифицированных соискателей, организация клубов деловых знакомств.

Консультационная поддержка бизнеса - предоставление работодателям бесплатных чек-листов по адаптации офиса. Проведение экспресс-семинаров для линейных руководителей о том, как ставить задачи сотруднику с нарушением слуха без участия переводчика.

База данных квалифицированных соискателей - ВОГ ведет реестр выпускников профильных вузов и колледжей с подтвержденными навыками. Работодатели могут запрашивать кандидатов напрямую у общества, минуя длительный поиск.

Клубы деловых знакомств (Нетворкинг) - организация регулярных встреч «Business Deaf Club», где молодые специалисты могут пообщаться с топ-менеджерами с инвалидностью по слуху. Это формирует ролевые модели и дает выпускникам прямой доступ к лицам, принимающим решения о найме.

Экспертиза при проверках - участие представителей ВОГ в комиссиях по оценке созданных специальных рабочих мест для подтверждения их реальной пригодности.

5.4. Межведомственное взаимодействие

Бесшовная передача информации между структурами исключает ситуацию, когда выпускник «теряется» при переходе из одной системы в другую. Координация действий между службой занятости, бюро медико-социальной экспертизы (МСЭ) и органами образования.

Цифровой контур (Единая цифровая платформа) - использование СМЭВ (Системы межведомственного электронного взаимодействия) для обмена данными:

- Образовательная организация передает сведения о выданном дипломе и уровне квалификации в ЦЗН.
- Бюро МСЭ автоматически подгружает данные об инвалидности и рекомендованных условиях труда в личный кабинет гражданина на портале «Госуслуги» и видит их служба занятости.

Координационный совет - создание региональных советов по делам инвалидов при правительстве субъекта, куда входят представители министерств образования, труда, соцзащиты, руководители ЦЗН и председатели ВОГ. На заседаниях разбираются сложные случаи массового трудоустройства или системные барьеры в конкретном районе.

Совместное ведение случая (Case-management) - назначение ответственного куратора (кейс-менеджера), который сопровождает конкретного выпускника одновременно от лица колледжа и службы занятости до момента успешного закрытия испытательного срока. Куратор имеет право доступа к информации во всех трех ведомствах.

Обратная связь для корректировки ФГОС - если статистика показывает, что выпускники определенной специальности массово не находят работу из-за несоответствия навыков требованиям доступной среды, информация передается от ЦЗН и ВОГ обратно в Министерство просвещения для изменения федеральных государственных образовательных стандартов.



СУБСИДИИ, КОТОРЫЕ ГОСУДАРСТВО ПРЕДОСТАВЛЯЕТ КОМПАНИЯМ ДЛЯ ОБОРУДОВАНИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА СОТРУДНИКА С НАРУШЕНИЕМ СЛУХА

В 2025 году государство предоставляет работодателям субсидии на возмещение расходов по созданию и оборудованию рабочих мест для сотрудников с инвалидностью через Социальный фонд России (СФР). Эта мера поддержки реализуется в рамках федерального проекта «Активные меры содействия занятости» национального проекта «Кадры».

1. Размер выплаты

Максимальный размер субсидии составляет **200 000 рублей на одно рабочее место**. Если компания создает несколько мест для людей с нарушением слуха, выплата рассчитывается за каждое из них, но не более указанного лимита на единицу.

Эта выплата направлена на возмещение капитальных затрат работодателя на адаптацию пространства под физические или сенсорные особенности сотрудника.

На что можно потратить:

- Приобретение основного и вспомогательного оборудования (компьютеры, станки, мебель).
- Технические приспособления согласно Приказу Минтруда № 685н (например, звукоусиливающая аппаратура, телефоны громкой связи, визуальные индикаторы звука — световые сигнализаторы звонков или пожарной тревоги).
- Монтаж и установка приобретенного оборудования.
- Оборудование надомного рабочего места (дистанционный труд).

Условия получения:

- Рабочее место должно быть создано специально для инвалида в соответствии с его Индивидуальной программой реабилитации и абилитации (ИПРА).
- Необходимо подтвердить фактические расходы документами (чеками, актами выполненных работ).
- Заявление подается в службу занятости в течение 3 месяцев с даты подписания трудового договора.

2. Виды возмещаемых расходов

Средства выделяются на частичную компенсацию фактических затрат работодателя, понесенных при адаптации пространства под нужды сотрудника с нарушением слуха:

- Приобретение основного и вспомогательного оборудования: компьютеры, специализированная мебель, технические приспособления.
- Монтаж и установка приобретенного оборудования.
- Создание визуальных систем оповещения (световая индикация вместо звуковой).

- Закупка ассистивных технологий: телефоны с усилителем звука, громкая связь, программы автоматического перевода речи в текст (*Speech-to-Text*), видеотерминалы для связи с переводчиком жестового языка.

- Оборудование рабочего места на дому (*дистанционный труд*), если это предусмотрено трудовым договором.

3. Условия получения субсидии

Для оформления выплаты работодатель должен соответствовать ряду критериев:

Трудовой договор - сотрудник с инвалидностью должен быть трудоустроен официально.

Срок закрепляемости - работодатель обязан сохранить рабочее место за сотрудником с инвалидностью (или за последующим работником-инвалидом) минимум на **9 месяцев** в течение 12-месячного периода.

Если сотрудник увольняется раньше, субсидию придется вернуть пропорционально неотработанному времени или оперативно заменить его другим специалистом с инвалидностью **в течение 60 дней**.

Отсутствие задолженностей - у компании не должно быть долгов по налогам и страховым взносам **свыше 10 000 рублей**.

Соответствие ИПРА - рабочее место должно быть оборудовано строго в соответствии с рекомендациями Индивидуальной программы реабилитации и абилитации (ИПРА) конкретного работника. Субсидия не выплачивается, если человека принимают на работу, противопоказанную ему по медицинским показаниям.

4. Субсидия на заработную плату (стимулирование найма)

Это прямая денежная компенсация части расходов на оплату труда нового сотрудника. С конца 2025 года правила этой программы были существенно расширены (Приказ СФР от 02.12.2025 № 1517).

Размер выплаты - эквивалент **6 МРОТ**, увеличенный на сумму страховых взносов и районный коэффициент. Выплата производится тремя частями по

истечении определенных периодов работы сотрудника (обычно через 1, 3 и 6 месяцев).

Важное изменение 2025 года - ранее повышенная выплата (6 МРОТ вместо стандартных 3 МРОТ) полагалась только организациям, учредителями которых являются инвалиды, или при приеме на работу инвалидов из числа участников СВО. Теперь право на выплату в размере 6 МРОТ имеют **все категории работодателей**, принимающие граждан с любой группой инвалидности.

Требования к зарплате - минимальный размер оплаты труда для такого сотрудника должен составлять не менее **1,5 МРОТ** (с учетом районного коэффициента).

Срок трудового договора - контракт должен быть заключен на срок не менее одного года.

Дополнительные налоговые льготы

Помимо прямых субсидий, работодатель получает следующие преференции:

Страховые взносы («на травматизм») - начисляются в размере 60% от установленного страхового тарифа (скидка составляет 40%).

Налог на прибыль - расходы на социальную защиту инвалидов (создание рабочих мест, закупка спецоборудования) включаются в состав прочих расходов, уменьшая налоговую базу (при условии, что доля инвалидов в штате значительна — не менее 50%, а ФОТ — не менее 25%).

5. Порядок оформления

Процесс носит заявительный характер и проходит без заключения бумажного соглашения о предоставлении субсидии:

1. Работодатель заключает трудовой договор с выпускником.
2. В течение **3 месяцев** с даты подписания договора подается заявление в орган службы занятости населения.
3. Орган службы занятости проверяет документы в течение 5 рабочих дней и направляет их в СФР.

4. СФР проводит проверку данных через систему межведомственного взаимодействия и включает компанию в реестр получателей.

5. Выплата производится в течение 10 рабочих дней после включения в реестр на расчетный счет организации.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представленные методические рекомендации представляют собой комплексный, системный подход к решению проблемы трудоустройства выпускников образовательных организаций с нарушением слуха. Переход от фрагментарных мер поддержки к единой экосистеме сопровождения позволяет трансформировать процесс найма из акта социальной благотворительности в эффективную кадровую стратегию, выгодную как для соискателя, так и для работодателя.

1. Обобщение ключевых результатов рекомендаций

Реализация предложенных мероприятий на всех этапах — от школьной скамьи до завершения испытательного срока — обеспечивает достижение следующих стратегических эффектов:

Для выпускника - формирование не только профессиональных компетенций (Hard Skills), но и психологической устойчивости, навыков правовой самозащиты и умения эффективно выстраивать коммуникацию в смешанных коллективах.

Выпускник перестает восприниматься исключительно через призму своего диагноза и позиционируется как квалифицированный специалист со специфическим каналом восприятия информации.

Для работодателя - снижение экономических издержек за счет государственных субсидий (до 200 000 рублей на оборудование места) и налоговых льгот, а также получение лояльного, высокомотивированного сотрудника. Внедрение визуальных стандартов коммуникации и адаптация

рабочего пространства повышают общую эффективность бизнес-процессов всего коллектива (например, фиксация задач письменно снижает количество ошибок).

Для государства - повышение уровня занятости молодежи с инвалидностью, снижение нагрузки на систему социального обеспечения и выполнение показателей федерального проекта «Кадры» по созданию инклюзивной среды.

2. Принцип непрерывности («бесшовной») поддержки

Центральным элементом данных рекомендаций является принцип сквозного сопровождения. Успех трудоустройства зависит не от разовой консультации перед дипломом, а от последовательной передачи «эстафеты» между социальными партнерами:

1. Образовательная организация закладывает фундамент гибких навыков (*Soft Skills*) и корректирует образовательную траекторию еще во время учебы.

2. Центры занятости населения (ЦЗН) выступают логистическим местом, обеспечивая юридическую чистоту процесса, подбор вакансий в соответствии с ИПРА и контроль закрепляемости работника.

3. Общественные организации (ВОГ) предоставляют экспертную поддержку и этический надзор, снимая коммуникативные барьеры внутри компании.

4. Службы медико-социальной экспертизы (МСЭ) обеспечивают актуальность медицинских рекомендаций, которые ложатся в основу технического оснащения рабочего места согласно Приказу Минтруда № 685н.

3. Изменение парадигмы: от квот к корпоративной культуре

Рекомендации подчеркивают необходимость отказа от формального подхода к квотированию рабочих мест. Выполнение нормы закона (*2–4% от штата*) без адаптации культуры ведет к высокой текучести кадров и скрытой дискриминации.

Истинный успех заключается в реализации программ наставничества и обучении слышащих коллег основам этики общения. Только при условии, что

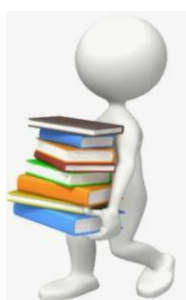
руководитель подразделения умеет четко артикулировать задачи, а коллеги используют мессенджеры для оперативного информирования, сотрудник с нарушением слуха сможет раскрыть свой потенциал.

4. Перспективы развития и мониторинг эффективности

Методические рекомендации носят динамический характер. Для их успешной имплементации необходимо внедрение единых метрик оценки:

1. Доля трудоустроенных выпускников в течение первого года после окончания учебного заведения (целевой показатель — не менее 70%).
2. Средний срок удержания сотрудника с нарушением слуха на рабочем месте (цель — более 2 лет).
3. Индекс удовлетворенности работодателей качеством подготовки кандидатов.

В заключение стоит отметить, что люди с нарушением слуха обладают уникальным набором конкурентных преимуществ: исключительной грамотностью, высоким уровнем концентрации внимания и развитым визуально-пространственным мышлением. Создание условий для их полноценной профессиональной реализации — это не расход бюджета, а инвестиция в человеческий капитал России, способствующая технологическому суверенитету и построению справедливого общества равных возможностей.



ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ И ЛИТЕРАТУРА

Список нормативно-правовых актов, методических материалов и актуальной литературы которые послужили базой для разработки рекомендаций по трудоустройству выпускников с нарушением слуха.

Нормативно-правовые акты (Законодательство РФ)

1. **Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»,** *(Регламентирует установление квот для приема на работу инвалидов (ст. 38), порядок взаимодействия*

работодателей со службой занятости и механизмы сопровождения при содействии занятости).

2. Приказ Минтруда России от 19 ноября 2013 г. № 685н (с актуальными изменениями 2023–2024 гг.), *(Основной документ, устанавливающий требования к оснащению специальных рабочих мест для инвалидов по слуху (визуальные индикаторы звука, текстовая бегущая строка)).*

3. Приказ Минтруда России от 1 октября 2024 г. № 518н, *(Утверждает методические рекомендации по подбору рекомендуемых видов трудовой деятельности инвалидам с учетом нарушенных функций организма. Документ содержит перечень профессий, показанных и противопоказанных лицам с нарушениями сенсорных функций).*

4. Приказ Минздрава России от 28 января 2021 г. № 29н (в редакции Приказа от 02.10.2024 № 509н), *(Определяет медицинские противопоказания к работам с вредными факторами. С марта 2025 года вступают в силу уточнения критериев потери слуха, расширяющие круг доступных профессий для лиц с врожденной тугоухостью).*

5. Постановление Правительства РФ от 30 мая 2024 г. № 709, *(Устанавливает новые правила выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов, заменяя собой предыдущие нормативные акты в этой сфере).*

6. ГОСТ Р 57958-2017 «Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности», *(Национальный стандарт, описывающий общие эргономические и технические требования к рабочим местам для людей с различными нозологиями, включая нарушения слуха).*

Статистика и аналитические материалы

1. Национальный проект «Кадры» (паспорт утвержден в 2024 году), *(Федеральный проект «Активные меры содействия занятости», определяющий целевые показатели по оборудованию рабочих мест для инвалидов до 2030 года и регламентирующий выделение субсидий через Социальный фонд России (СФР)).*

2. Данные Росстата и Минтруда РФ о занятости инвалидов за 2023–2024 годы, *(Аналитические отчеты, фиксирующие уровень безработицы среди выпускников с инвалидностью (около 40–45%) и эффективность программ сопровождаемого трудоустройства).*

3. Исследование ВНИИ труда Минтруда России (2024 г.) «Инклюзивный рынок труда: барьеры и драйверы», *(Сборник*

статистических данных о готовности российских компаний к найму сотрудников с нарушениями слуха и анализ наиболее востребованных компетенций).

Методическая литература и практические пособия (2023–2025)

1. «Трудовое право: справочник для кадровика» / под ред. Ю.П. Орловского, 2024 г., (Разделы, посвященные изменениям в ТК РФ в части регулирования труда работников-инвалидов, особенностям сокращенной рабочей недели (35 часов) и порядку предоставления отпусков без сохранения заработной платы).

2. Методическое пособие ВОГ «Профессиональная карьера глухих и слабослышащих» (издание 2-е, дополненное, 2024 г.), (Практическое руководство по составлению резюме, прохождению собеседований и этике общения в смешанных коллективах).

3. Сборник статей «Инклюзия в цифровую эпоху» (Материалы конференции МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2023 г.), (Описание кейсов успешного трудоустройства IT-специалистов с нарушением слуха, обзор ассистивных технологий (Speech-to-Text, системы визуального дублирования сигналов)).

4. Практикум «Наставничество как инструмент инклюзии» / Е.В. Кулагина, 2025 г., (Алгоритмы внедрения программ менторинга на предприятиях, типичные ошибки руководителей при адаптации молодых специалистов с ОВЗ и способы их преодоления).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Типовые должностные инструкции с адаптированными требованиями для массовых профессий (IT-специалисты, дизайнеры, бухгалтеры, архивисты, лаборанты, операторы станков с ЧПУ).

Приложение 2. Перечень вспомогательных технических средств (индикаторы звука, усилители, программные обеспечения для перевода голоса в текст — *Speech-to-Text*) с указанием актуальных ГОСТов.

Приложение 3. Глоссарий базовых терминов русского жестового языка (РЖЯ) для менеджеров по персоналу (приветствие, ключевые команды управления персоналом).

Приложение 4. Чек-лист проверки доступности предприятия для работника с нарушением слуха.