



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
С ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМИ
НАРУШЕНИЯМИ.
СОЗДАНИЕ РАБОЧЕЙ АТМОСФЕРЫ НА
СТРОИТЕЛЬНОМ ОБЪЕКТЕ



г. Казань, 2026 г.

Методические рекомендации по трудоустройству выпускников с интеллектуальными нарушениями, осваивающих программы профессионального образования по строительным профессиям, 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 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
1 НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА	6
2 ЭТАПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА	8
3 МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ ПРОЦЕССА	10
4 ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ И ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ	11
5 СТРОИТЕЛЬНЫЕ ПРОФЕССИИ ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ С ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ	12
6 КОМАНДА СОПРОВОЖДЕНИЯ ВЫПУСКНИКА ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ	16
7 ОСОБЕННОСТИ ПРИ СОСТАВЛЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ДЛЯ ТАКОГО РАБОТНИКА С НАРУШЕНИЕМ ИНТЕЛЛЕКТА	18
8 ГЛАВНАЯ ФУНКЦИЯ НАСТАВНИКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ ОТ КОМПАНИИ	21
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	31
ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ	39



ВВЕДЕНИЕ

Актуальность и социальный контекст

Обеспечение достойной занятости и социальной интеграции людей с ограниченными возможностями здоровья, в частности с интеллектуальными нарушениями, является одним из приоритетных направлений государственной социальной политики Российской Федерации.

Выпускники с интеллектуальными нарушениями, освоившие программы профессионального образования по строительным профессиям, обладают значительным, но часто нереализованным трудовым потенциалом.

Для данной категории граждан успешное трудоустройство — это не только источник дохода, но и ключевой фактор социализации, повышения самооценки и формирования самостоятельной, независимой жизни.

Строительная отрасль, характеризующаяся стабильным спросом на рабочую силу и наличием большого количества рабочих профессий с алгоритмизированным характером труда, представляет собой одну из наиболее перспективных сфер для трудоустройства таких выпускников.

Однако переход от образовательной организации к реальному производству сопряжён с рядом трудностей:

1. Необходимостью адаптации к производственному ритму.
2. Освоением правил техники безопасности.
3. Выстраиванием коммуникации в коллективе.

Без целенаправленного сопровождения этот процесс часто заканчивается неудачей, что приводит к потере квалифицированного кадра для работодателя и к фрустрации для самого выпускника.

Цель и задачи методических рекомендаций

Целью настоящих методических рекомендаций является создание единой системы организационно-педагогических, психологических и социальных мер,

направленных на успешную адаптацию и закрепление выпускников на рынке труда в строительной сфере.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- Определить перечень строительных профессий и трудовых функций, наиболее подходящих для данной категории выпускников.
- Разработать алгоритм взаимодействия всех участников процесса сопровождения (образовательная организация, работодатель, родители/законные представители).
- Описать этапы подготовки к трудоустройству, начиная с профориентации в период обучения и заканчивая адаптацией на рабочем месте.
- Сформулировать требования к организации рабочего места и составлению трудового договора с учётом особых потребностей работника;
- Сформировать у обучающихся профессиональные и социально-бытовые компетенции, необходимые для работы на стройплощадке.
- Обеспечить психолого-педагогическое сопровождение на всех этапах трудоустройства.
- Организовать взаимодействие между образовательной организацией, работодателем, родителями (законными представителями) и службами занятости.

Структура документа

Настоящие рекомендации структурированы по логике процесса сопровождения: от нормативно-правовой базы и определения ролей участников команды до конкретных алгоритмов действий на каждом этапе — от подготовки к выходу на работу до посттрудоустроенного сопровождения.

Документ включает описание моделей взаимодействия, примеры должностных инструкций и алгоритмов выполнения работ, что позволяет использовать его как практическое руководство.

Целевая аудитория: Педагоги, мастера производственного обучения, социальные педагоги, психологи, специалисты по профориентации,

руководители строительных организаций, родители (законные представители) выпускников.

Реализация предложенных подходов позволит не только повысить уровень занятости выпускников с интеллектуальными нарушениями, но и сформировать в строительной отрасли культуру инклюзивного найма, способствующую эффективному использованию трудовых ресурсов и укреплению кадрового потенциала предприятий.



1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

В этом разделе перечисляются документы, регламентирующие деятельность:

- **Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»** (*Часть 13 статьи 60* закона говорит: если человек с нарушением интеллекта обучался по адаптированной основной общеобразовательной программе (АООП) и не получил основного общего или среднего общего образования, по итогам ему выдают **свидетельство об обучении**. И вот это свидетельство — ключевой шаг: оно даёт право пройти профессиональную подготовку по определённой профессии.

Статья 79 определяет, как вообще организуется обучение таких обучающихся. В ней закреплено, что для них создают **специальные условия**: адаптированные программы, специальные методы и средства обучения, коррекционные занятия, при необходимости — помощь ассистента. Цель — чтобы человек смог освоить профессию, которая будет ему по силам.

Часть 9 статьи 79 возлагает на органы государственной власти субъектов РФ обязанность обеспечивать получение такого профессионального обучения теми обучающимися с нарушением интеллекта, у которых нет основного общего или среднего общего образования.).

- **Профессиональные стандарты по строительным профессиям** (например, «Маляр строительный», «Облицовщик-плиточник», «Каменщик» и т.д.).

- **Федеральный закон № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»** (**Статья 20**. В ней перечислены мероприятия для обеспечения занятости. Среди них — создание условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации (ИПРА). Именно ИПРА — ключевой документ: в ней фиксируются возможности человека и

конкретные условия, которые нужно создать на рабочем месте. Для людей с нарушением интеллекта это часто означает подбор несложных задач, упрощение инструкций, дополнительную поддержку наставника.

Статья 21. Устанавливает **квоты** для приёма на работу инвалидов. Если в организации больше 100 человек, квота составляет от 2 до 4% от среднесписочной численности (конкретный процент закрепляет закон субъекта РФ). Если от 35 до 100 человек — не выше 3%. При этом из расчёта исключают работников на вредных или опасных условиях труда. Есть и исключение: организации, созданные общественными объединениями инвалидов (где уставный капитал полностью состоит из их вклада), полностью освобождаются от квотирования.

Статья 22. Вводит понятие «**специальные рабочие места**». Это места, где нужны дополнительные меры: адаптация оборудования, технического и организационного оснащения с учётом особенностей человека. Работодатель обязан оборудовать такое место индивидуально для конкретного человека или группы с односторонними нарушениями.

Статья 24. Закрепляет обязанности работодателя: создавать или выделять рабочие места в пределах квоты, принимать локальные акты о них, а также обеспечивать условия труда согласно ИПРА. Кроме того, работодатель должен предоставлять в службу занятости информацию о вакансиях для инвалидов.).

- **Локальные нормативные акты образовательной организации (Положение о практике, Положение о содействии трудоустройству).**

- **Трудовой кодекс РФ (Квотирование.** Закон № 181-ФЗ предусматривает установление квот для приёма на работу инвалидов. Конкретные размеры квот устанавливаются субъектами РФ. Работодатель обязан создавать или выделять рабочие места в пределах установленной квоты. При этом в расчёт квоты не включаются работники, занятые на вредных или опасных условиях труда. **Важное предупреждение.** Не допускается дискриминация при приёме на работу: отказ только на основании наличия инвалидности незаконен (ч. 2 ст. 64 ТК РФ).).



2. ЭТАПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Процесс сопровождения делится на три ключевых этапа.

2.1. ЭТАП 1 - ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА И ПОДГОТОВКА К ТРУДОУСТРОЙСТВУ (в период обучения)

Диагностика - проведение комплексной диагностики профессиональных склонностей, физических возможностей и личностных качеств обучающихся. Оценка готовности к труду.

Формирование «профиля выпускника» - документ, фиксирующий достигнутый уровень компетенций (как профессиональных, так и социально-бытовых), сильные стороны и зоны развития.

Практическая подготовка:

1. Организация учебной практики на базе мастерских колледжа/техникума.
2. Организация производственной практики на предприятиях-партнерах.

Важно, чтобы практика проходила в реальных условиях под контролем наставника.

3. Отработка алгоритмов выполнения трудовых операций до автоматизма.

4. Развитие «гибких навыков»:

- обучение правилам внутреннего трудового распорядка,
- технике безопасности,
- основам коммуникации в рабочем коллективе,
- финансовой грамотности (получение и распоряжение заработной платой).

2.2. ЭТАП 2: ПОИСК РАБОТОДАТЕЛЯ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Формирование базы работодателей-партнеров - поиск и привлечение строительных компаний, готовых к найму сотрудников с особыми потребностями. Проведение переговоров с руководителями о создании специальных условий труда.

Сопровождение на собеседовании - подготовка выпускника к встрече с работодателем: репетиция диалога, обсуждение возможных вопросов. На собеседовании может присутствовать тьютор или социальный педагог для оказания поддержки.

Заключение трудового договора - юридическое сопровождение процесса оформления. Особое внимание уделяется четкому описанию должностных обязанностей, которые соответствуют реальным возможностям работника.

2.3. ЭТАП 3: СОПРОВОЖДЕНИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ (ПОСТТРУДОУСТРОЙСТВО)

Это самый длительный и важный этап, направленный на закрепление работника.

Назначение наставника - работодатель назначает опытного сотрудника, который будет помогать новичку в адаптации.

Регулярный мониторинг - специалисты колледжа/техникума (психолог, социальный педагог) регулярно связываются с выпускником, наставником и работодателем для оценки ситуации.

Коррекция деятельности - при возникновении трудностей (непонимание задачи, конфликт в коллективе) оперативно принимаются меры: дополнительное обучение, психологическая поддержка, корректировка рабочего процесса.

Постепенное усложнение задач - по мере адаптации работника ему доверяются более сложные операции для профессионального роста.



3. МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ ПРОЦЕССА

Эффективность трудоустройства зависит от слаженной работы всех сторон.

УЧАСТНИК	ФУНКЦИИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ	<i>Подготовка кадров, диагностика, поиск работодателей, организация практик, постсопровождение выпускника.</i>
РАБОТОДАТЕЛЬ	<i>Предоставление рабочего места в соответствии с квотой, назначение наставника, создание безопасных условий труда, выплата заработной платы.</i>
РОДИТЕЛИ (ЗАКОННЫЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ)	<i>Мотивация выпускника к труду, помощь в бытовых вопросах, поддержание контакта с образовательной организацией и работодателем.</i>
СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ	<i>Информирование о вакансиях, содействие в поиске работы, консультирование по правовым вопросам.</i>



4. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ И ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Оценка проводится по нескольким критериям:

Количественные показатели:

1. Доля выпускников, трудоустроенных в течение года после окончания обучения.

2. Доля выпускников, сохранивших место работы более 6 месяцев.

Качественные показатели:

1. Уровень удовлетворенности работодателя работой сотрудника.
2. Уровень удовлетворенности самого выпускника своей работой и коллективом.

3. Степень социальной адаптации выпускника вне работы (самостоятельность в быту).

Ожидаемые результаты реализации рекомендаций:

1. Повышение уровня занятости выпускников с интеллектуальными нарушениями.

2. Успешная социальная и трудовая адаптация молодых людей.

3. Формирование инклюзивной культуры в строительной отрасли и обществе в целом.

4. Повышение качества жизни выпускников и их семей за счет экономической самостоятельности.



5. СТРОИТЕЛЬНЫЕ ПРОФЕССИИ ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ С ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ

Выбор строительной профессии для выпускника с интеллектуальными нарушениями должен основываться на нескольких ключевых принципах: **алгоритмичность** (возможность разбить задачу на простые, повторяющиеся шаги), **физическая доступность и безопасность**.

Работа должна быть посильной, приносить видимый результат и способствовать развитию чувства собственной значимости.

Перечень строительных профессий и должностей, которые считаются наиболее подходящими, с описанием характера труда.



1. МАЛЯР СТРОИТЕЛЬНЫЙ

Это одна из самых распространенных и подходящих профессий.

Суть работы - нанесение лакокрасочных материалов на подготовленные поверхности (стены, потолки, заборы).

Почему подходит - работа состоит из четкой последовательности действий: перемешать краску, налить в лоток, обмакнуть валик/кисть, нанести краску ровным слоем. Результат труда наглядный и приносит удовлетворение. Требует аккуратности и усидчивости.

Важный аспект - работа с красками требует строгого соблюдения техники безопасности (респиратор, перчатки, проветривание).



2. ОБЛИЦОВЩИК-ПЛИТОЧНИК

Работа, требующая точности и внимания к деталям.

Суть работы - укладка керамической плитки, мозаики или других материалов на стены и полы с использованием клеевых растворов. Затирка швов.

Почему подходит - процесс укладки плитки (нанесение клея, установка плитки, проверка уровнем) можно довести до автоматизма. Работа кропотливая, но результат — красивая и законченная поверхность — очень мотивирует.

Важный аспект - требует хорошего глазомера и физической выносливости (работа часто на коленях).



3. ОБЛИЦОВЩИК-МОЗАИЧНИК

Вариация предыдущей профессии, но с более творческим уклоном.

Суть работы - создание декоративных панно и узоров из мелких элементов (мозаики) на различных поверхностях.

Почему подходит - повторяющиеся операции по нанесению раствора и укладке мелких деталей хорошо подходят для людей, которым нужна структурированная деятельность. Позволяет проявить аккуратность.

Важный аспект - требует хорошего глазомера и физической выносливости.



4. РАБОЧИЙ ЗЕЛЕННОГО СТРОИТЕЛЬСТВА

Хотя эта профессия связана с благоустройством, она является неотъемлемой частью строительных и отделочных работ на завершающем этапе.

Суть работы - посадка деревьев, кустарников и цветов, уход за газонами, подготовка почвы.

Почему подходит - работа на свежем воздухе, физический труд с понятным результатом. Задачи (выкопать яму, посадить саженец, полить) просты и не требуют сложной интеллектуальной обработки. Сезонный характер работы может быть, как плюсом (разнообразие), так и минусом (отсутствие занятости зимой).



5. РАЗНОРАБОЧИЙ НА СТРОЙКЕ

Это не профессия в строгом смысле, а начальная должность, которая может стать отличным стартом.

Суть работы - выполнение вспомогательных функций: уборка строительного мусора, переноска нетяжелых материалов, помощь квалифицированным мастерам (подать инструмент, подержать).

Почему подходит - позволяет выпускнику адаптироваться в коллективе, изучить правила поведения на стройплощадке и понять общую логику строительного процесса. Это "входной билет" в профессию, где можно проявить себя и получить повышение до помощника мастера.

Важный аспект - это исполнительская дисциплина и физическая расторопность, обеспечивающие непрерывность работы квалифицированных специалистов за счет своевременной подачи материалов, инструмента и поддержания порядка.



6. ПОМОЩНИК ПЛОТНИКА / СТОЛЯРА

рабочий, который выполняет вспомогательные операции под руководством квалифицированного мастера.

Суть работы - выполнение простых операций по обработке древесины под руководством мастера: распиловка по разметке, шлифовка, сборка простых конструкций.

Почему подходит - работа с деревом многим приносит удовольствие. Задачи могут быть четко регламентированы. Требуется аккуратности и умения работать по инструкции.

Важный аспект работы - это физическая выносливость и исполнительская дисциплина, позволяющие своевременно выполнять всю черновую подготовку материалов (подачу, торцовку, шлифовку) для обеспечения непрерывности работы мастера на ответственных этапах сборки.

ОБЩИЕ КРИТЕРИИ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

1. **Алгоритмизируемость** - возможность разбить сложный процесс на простые, повторяющиеся шаги.
2. **Наглядность результата** - выпускник должен видеть плоды своего труда (покрашенная стена, уложенная плитка и т.д.), что является мощным стимулом.
3. **Безопасность** - профессия не должна быть связана с управлением сложной техникой или работой на большой высоте без постоянного контроля.
4. **Физическая доступность** - работа должна соответствовать физическим возможностям человека.
5. **Социальная приемлемость** - профессия должна быть востребованной на рынке труда и обеспечивать достойный заработок.

Важно понимать, что для выпускников с интеллектуальными нарушениями речь чаще всего идет не о самостоятельной работе в качестве мастера с полной ответственностью за объект, а о работе в качестве **специалиста под руководством наставника или помощника**.

Ключевую роль играет не столько название должности в трудовой книжке, сколько реальная система поддержки на рабочем месте.



6. КОМАНДА СОПРОВОЖДЕНИЯ ВЫПУСКНИКА ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Команда сопровождения выпускника с интеллектуальными нарушениями при трудоустройстве — это междисциплинарная группа специалистов, работающих в тесном взаимодействии.

Ее главная **цель** — обеспечить комплексную поддержку на всех этапах: от подготовки к выходу на работу до полной адаптации на рабочем месте.

В состав команды должны входить следующие ключевые участники:

1. СПЕЦИАЛИСТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (колледжа, техникума) - это ядро команды, которое отвечает за подготовку и последующее курирование выпускника.

- **Мастер производственного обучения (наставник от колледжа)** - это главный специалист, который знает профессиональные навыки выпускника «от и до». Он оценивает готовность к работе, помогает в поиске места для практики и трудоустройства, а также является связующим звеном с работодателем. Часто именно он выступает в роли **куратора** или **тьютора** на рабочем месте в первые месяцы.

- **Педагог-психолог** - отвечает за психологическую готовность выпускника. Проводит диагностику, помогает справиться с тревогой, стрессом, страхом перед

новым коллективом. Работает над развитием коммуникативных навыков и эмоционально-волевой сферы.

- **Социальный педагог (Специалист по социальной работе)** - помогает выпускнику освоить социально-бытовые навыки, необходимые для самостоятельной жизни (планирование бюджета, проезд до места работы, взаимодействие с государственными структурами). Он же координирует взаимодействие с родителями и социальными службами.

- **Ответственный за трудоустройство (Профориентолог)** - занимается поиском работодателей, заключением договоров о сотрудничестве, организацией ярмарок вакансий и собеседований.

2. ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТОДАТЕЛЯ - без активного участия работодателя процесс трудоустройства невозможен.

- **Непосредственный руководитель (Бригадир)** - ставит конкретные рабочие задачи, контролирует их выполнение и дает первичную обратную связь.

- **Наставник на рабочем месте (от предприятия)** - назначенный опытный сотрудник, который берет выпускника «под свое крыло». Он показывает, как выполнять операции, следит за соблюдением техники безопасности и помогает влиться в коллектив. Это ключевая фигура для успешной адаптации.

- **Специалист по кадрам** - оформляет трудовые отношения, следит за соблюдением трудового законодательства и ведет необходимую документацию.

3. РОДИТЕЛИ ИЛИ ЗАКОННЫЕ ПРЕДСТАВИТЕЛИ - их роль не менее важна, чем роль профессионалов. Они являются главными мотиваторами и опорой для выпускника.

- **Функции** - мотивация к труду, эмоциональная поддержка дома, помощь в решении бытовых вопросов (сбор на работу, контроль режима дня), поддержание связи с командой сопровождения.

4. САМ ВЫПУСКНИК - центральный участник процесса. Важно, чтобы он был не пассивным объектом помощи, а активным участником. Его мотивация, желание работать и выполнять свои обязанности — главный залог успеха.

5. ВНЕШНИЕ ПАРТНЕРЫ (ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ) - в команду могут привлекаться и другие специалисты для решения специфических задач. Например,

- **Специалист по реабилитационной работе** - если у выпускника есть индивидуальная программа реабилитации и абилитации (ИПРА), этот специалист помогает реализовать ее трудовые аспекты.

- **Специалист службы занятости населения** - может оказывать содействие в поиске вакансий и предоставлять информацию о рынке труда.

ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ КОМАНДЫ

1. Единство целей - все участники работают на общую цель — успешное и долгосрочное трудоустройство выпускника.

2. Регулярная коммуникация - проведение регулярных встреч (очно или онлайн) для обсуждения прогресса, трудностей и корректировки плана сопровождения.

3. Разделение ответственности - каждый член команды отвечает за свою зону: мастер — за профессиональные навыки, психолог — за эмоциональное состояние, наставник на предприятии — за выполнение работы.

4. Гибкость - план сопровождения должен быть адаптивным и меняться в зависимости от потребностей и успехов выпускника.



7. ОСОБЕННОСТИ ПРИ СОСТАВЛЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ДЛЯ ТАКОГО РАБОТНИКА С НАРУШЕНИЕМ ИНТЕЛЛЕКТА

Составление трудового договора для работника с интеллектуальными нарушениями требует особого внимания к деталям, чтобы документ был не только юридически корректным, но и понятным для самого работника, а также защищал интересы обеих сторон.

Главная цель — создать прозрачные и предсказуемые условия труда, которые минимизируют стресс и недопонимание.

Вот ключевые особенности, которые необходимо учесть при составлении трудового договора и сопутствующих документов.

1. Учет индивидуальной программы реабилитации и абилитации (ИПРА)

Если у работника есть ИПРА, в которой указаны рекомендации по условиям труда, работодатель обязан их соблюдать.

Что делать - внимательно изучить ИПРА. Если в ней прописаны ограничения (например, по продолжительности рабочего дня, условиям труда), эти условия должны быть отражены в трудовом договоре.

Юридическое основание - это регулируется ст. 224 Трудового кодекса РФ.

2. Режим рабочего времени и времени отдыха

Для работников с инвалидностью часто устанавливаются сокращенная продолжительность рабочего времени и удлиненный отпуск.

Продолжительность рабочего дня - стандартная норма для работников с инвалидностью I или II группы — не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты (ст. 92 ТК РФ).

Для III группы — как для всех, 40 часов, если нет иных медицинских показаний.

Ежегодный отпуск - минимальная продолжительность — 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ № 181 «О социальной защите инвалидов в РФ»), что больше стандартной нормы в 28 дней.

Отпуск без сохранения заработной платы - работодатель обязан предоставить до 60 календарных дней в году по заявлению работника (ст. 128 ТК РФ).

3. Четкое и понятное описание должностных обязанностей

Это один из самых важных пунктов. Формулировки должны быть максимально конкретными, исключая двоякое толкование.

Избегайте общих фраз - вместо «выполнять строительно-монтажные работы» следует использовать «наносить валиком водоэмульсионную краску на подготовленные стены и потолки», «укладывать керамическую плитку размером 20х20 см на горизонтальную поверхность по готовой разметке».

Визуализация - к трудовому договору можно приложить **Паспорт рабочего места** или **Визуальную инструкцию**. Это документ с пошаговым описанием алгоритма работы, часто дополненный фотографиями или пиктограммами.

Работник должен не просто подписать договор, но и подтвердить, что он понял свои обязанности (например, продемонстрировав их выполнение).

4. Система оплаты труда

Система должна быть простой, прозрачной и мотивирующей.

Сдельная или повременная - наиболее понятной является сдельная оплата (оплата за каждую покрашенную стену или уложенный квадратный метр). Это дает работнику прямую связь между его усилиями и вознаграждением.

Прозрачность - в договоре или приложении к нему должна быть четкая таблица-расценка за каждую операцию. Никаких «иных выплат» без четкого описания.

5. Условия об испытательном сроке

Работодатель имеет право установить испытательный срок, но с важным ограничением.

Ограничение - испытание *не устанавливается* для лиц с инвалидностью, которым работа показана согласно заключению ИПРА (ст. 70 ТК РФ).

Если работа не противопоказана, испытательный срок может быть установлен на общих основаниях, но его целесообразно делать минимальным (например, 1 месяц), чтобы быстрее оценить совместимость работника и должности.

6. Условия расторжения трудового договора

Это критически важный пункт для защиты работника от несправедливого увольнения.

Дополнительные гарантии - расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником-инвалидом (вследствие выполнения им работы в соответствии с ИПРА) возможно только с согласия соответствующей

государственной инспекции труда и комиссии по делам инвалидов. Это защищает от внезапного увольнения.

Четкие основания для увольнения - в договоре и инструктажах следует максимально четко прописать, какие действия являются грубым нарушением (например, систематическое несоблюдение техники безопасности, хищение).

7. Обязанности работодателя по адаптации рабочего места

В договоре или в отдельном соглашении можно зафиксировать обязательства работодателя по созданию **специальных условий**:

- Назначение наставника из числа опытных сотрудников.
- Обеспечение наглядными инструкциями на рабочем месте.
- Проведение дополнительного инструктажа по технике безопасности в доступной форме.

Таким образом, **идеальный трудовой договор** для такого сотрудника — это не просто юридический документ, а своего рода «**дорожная карта**», которая четко описывает его рабочий день, задачи, оплату и правила поведения на предприятии.



8. ГЛАВНАЯ ФУНКЦИЯ НАСТАВНИКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ ОТ КОМПАНИИ

Главная функция наставника на рабочем месте для выпускника с нарушением интеллекта — это **создание безопасной, предсказуемой и алгоритмизированной среды через непрерывный контроль и пошаговое сопровождение**.

В условиях строительного объекта эта главная функция реализуется через несколько критически важных задач:

1. Обеспечение физической безопасности - это безусловный приоритет.

Наставник выступает в роли «второго глаза», который контролирует перемещение работника по объекту (обход опасных зон, запрет нахождения под стрелой крана), правильность использования средств индивидуальной защиты (каска, перчатки, сигнальный жилет) и безопасное обращение с ручным инструментом.

2. Декомпозиция задач до элементарных действий - сложная инструкция разбивается на предельно простые шаги: не «подготовь стену к штукатурке», а «возьми веник (показывает какой) → смети пыль с этого участка → убери мусор в этот мешок».

Наставник дает следующую команду только после успешного выполнения предыдущей.

3. Формирование устойчивого трудового стереотипа - путем многократного совместного повторения одних и тех же операций наставник помогает довести навыки до автоматизма.

Это снижает тревожность обучающегося, так как работа становится для него понятным ритуалом, где каждый предмет имеет свое место, а каждое действие следует за определенным сигналом.

4. Невербальная коммуникация и визуализация - наставник активно использует жесты, мимику, тактильный контакт (направление руки) и наглядные пособия (карточки с последовательностью работ). Он показывает пример лично («делай как я»), что является наиболее эффективным способом обучения при нарушениях интеллекта.

5. Эмоциональная регуляция и социальная адаптация - на строительном объекте много шума, суеты и стресса. Наставник служит буфером между сложным окружением и обучающимся: он защищает от критики других рабочих, гасит возможные вспышки раздражения или растерянности у подопечного и

обеспечивает постоянную положительную обратную связь за правильно выполненные действия.

Представлено подробное описание задач наставника в зависимости от специфики по основным направлениям строительной деятельности.

1. ОБЩЕСТРОИТЕЛЬНЫЕ И ЗЕМЛЯНЫЕ РАБОТЫ (копка траншей, подача материалов)

Специфика - высокая физическая нагрузка, работа с сыпучими материалами, риск травматизма из-за габаритов грузов.

1. Обеспечение безопасности:

- Чертит на земле визуальные границы рабочей зоны (например, выкладывает веревку или ставит колышки), за которые нельзя заходить.

- Лично проверяет устойчивость грунта перед началом копки во избежание обрушения стенок траншей.

- При подаче кирпича или раствора на высоту находится рядом, контролируя положение ног обучающегося и запрещая смотреть вверх под работающий подъемник или козырек подъезда.

2. Декомпозиция задач:

- «Копка»: не просто «копай», а показывает хват лопаты → демонстрирует глубину штыка → указывает сектор («от этой доски до того камня»).

- «Подача материала»: учит брать ровно столько кирпичей, сколько можно безопасно удержать двумя руками без прогиба в спине (обычно 2–4 штуки). Устанавливает ритм: «взял — донес — положил — вернулся».

3. Формирование стереотипа:

- Отрабатывает маршрут переноски носилок или ведра: «песок здесь → растворный ящик там». Маршрут должен быть всегда одинаковым, чистым от мусора.

4. Визуализация:

- Использует грабли или мотыгу сам, затем вкладывает инструмент в руку обучающегося и направляет его движения, задавая темп.

2. БЕТОННЫЕ РАБОТЫ (замес раствора, заливка опалубки)

Специфика - работа с агрессивной химической средой (цемент, известь), тяжелым оборудованием (бетономешалка) и высокими требованиями к темпу.

1. Обеспечение безопасности:

- Строго следит за наличием плотных резиновых перчаток и очков, так как цемент вызывает химические ожоги кожи и глаз.

- Блокирует доступ к включенной бетономешалке: кнопку нажимает только сам наставник; задача обучающегося — только засыпать компоненты в неподвижный барабан.

2. Декомпозиция задач:

- «Замес»: выдает мерную тару (ведро, совковую лопату). Алгоритм: «одно ведро воды → два ведра песка → одно ведро цемента». Наставник контролирует последовательность добавления.

- «Укладка»: при заливке опалубки дает простое указание: «перемещай желоб/носик шланга вот по этой линии». Сам наставник при этом занимается вибрированием бетона.

3. Формирование стереотипа:

- Доводит до автоматизма очистку инструмента. После работы мастерок и лопата должны быть немедленно опущены в ведро с водой, иначе бетон схватится, и инструмент будет испорчен.

4. Эмоциональная регуляция:

- Цемент сильно пылит и сушит кожу. Наставник заранее предупреждает о дискомфорте, хвалит за терпение и организует частые перерывы для мытья рук и лица.

3. КАМЕННЫЕ И ОТДЕЛОЧНЫЕ РАБОТЫ (кладка кирпича, штукатурка)

Специфика - высокие требования к точности, ровности линий и глазомеру.

1. Обеспечение безопасности:

- Контролирует работу на высоте (козлы, леса): проверяет, чтобы обучающийся стоял двумя ногами на настиле, не наклонялся через край.

- Следит за эргономикой: заставляет менять руки при длительной работе кельмой (мастерком), чтобы избежать судорог.

2. Декомпозиция задач:

- «Кладка»: сначала вместе натягивают причальный шнур (ориентир). Задача обучающегося — подавать кирпич и наносить грядку раствора. Кладет первый угловой кирпич сам, просит обучающегося положить следующий строго вплотную, проверяя уровнем.

- «Штукатурка»: делит стену на квадраты малярным скотчем. Алгоритм: «берешь ковш → зачерпываешь отсюда → бросаешь раствор на стену между этими линиями». Разравнивание делает сам наставник правилом.

3. Формирование стереотипа:

- Постоянно использует контрастную нить-отвес или лазерный уровень, показывая пальцем: «смотри, эта линия должна быть прямой, как струна».

4. Визуализация:

- Рисует схему прямо на стене или образце: где должен лежать раствор, какой толщины должен быть шов.

4. ПЛОТНИЦКИЕ И СТОЛЯРНЫЕ РАБОТЫ (монтаж конструкций, опалубки)

Специфика - работа с габаритными и тяжелыми элементами древесины, точность соединений.

1. Обеспечение безопасности:

- Проводит инструктаж по каждому инструменту отдельно. Пилу держит только наставник; обучающемуся доверяют только молоток, рулетку или струбцину.

- Проверяет отсутствие гвоздей в старых досках перед подачей их на распиловку.

2. Декомпозиция задач:

- «Монтаж опалубки»: один удерживает доску по разметке (функция «живого уровня»), второй прибивает. Затем меняются. Задача удерживающего — просто давить и громко говорить «ровно» или «ушла».

- «Столярка»: подготовка рабочего места. Обучающийся раскладывает детали по схеме (как на картинке), сортирует саморезы по размеру, подносит зажимы.

3. Формирование стереотипа:

- Правило «убери сразу»: каждый обрезок доски кладется строго в определенный угол, стружка сметается после каждого этапа. Это предотвращает спотыкание на захламленном рабочем месте.

4. Тактильное обучение:

- Берет руку обучающегося в свою, чтобы показать правильный замах молотком или усилие при наживлении шурупа.

5. ОБЛИЦОВЩИК-ПЛИТОЧНИК

Специфика- работа требует высокой точности, глазомера и понимания геометрии пространства. Ошибка на первом ряду приводит к браку всей стены.

1. Обеспечение безопасности:

- Контроль использования респиратора или маски при резке плитки (образуется мелкая едкая пыль).

- Проверка целостности электрического кабеля плиткореза; включение и выключение станка выполняет только наставник.

2. Декомпозиция задач:

- «Разметка»: Наставник сам устанавливает опорную планку (профиль) для первого ряда и натягивает горизонтальный шнур. Задача обучающегося — подавать крестики для швов.

- «Нанесение клея»: Выдает строго отмеренное количество смеси и воды. Алгоритм: «насыпал → налил воду до этой черты → мешаешь до состояния густой каши».

- «Укладка»: Показывает точку на стене («клади сюда»). Сам берет плитку, накладывает клей гребенчатым шпателем, передает обучающемуся. Тот должен просто прислонить плитку к стене по линии шнура.

3. Формирование стереотипа:

- Постоянный ритм: «взял плитку — приложил — вставил крестик». Наставник может отстукивать ритм рукой.

4. Сенсорная адаптация:

- Использование цветного шнура-маяка, который ярко выделяется на фоне серой стены, чтобы помочь визуально удерживать прямую линию.

6. ОБЛИЦОВЩИК-МОЗАИЧНИК

Специфика - крайне кропотливая работа с мелкими элементами, требующая усидчивости и развитой мелкой моторики.

1. Обеспечение безопасности:

- Строгий контроль за тем, чтобы мелкие стеклянные или керамические чипы мозаики не оставались на полу (риск порезов для всех рабочих).

2. Декомпозиция задач:

- Подготовка: Обучающийся расклеивает листы мозаики на столе согласно схеме рисунка (как пазл). Это позволяет ему освоиться с материалом без риска испортить стену.

- Монтаж: Наставник наносит большой слой клея зубчатым шпателем. Задача обучающегося — аккуратно взять лист мозаики за края бумажной основы и приложить его к клею, а затем слегка похлопать сверху резиновым шпателем.

3. Формирование стереотипа:

- Работа ведется строго слева направо или сверху вниз. Наставник закрывает остальную часть стены картоном, чтобы ученик видел только одну узкую полосу работы и не терялся в пространстве.

4. Визуализация:

- Большой цветной эскиз перед глазами. Наставник пальцем указывает на схеме: «сейчас мы делаем этот синий квадрат».

7. ШТУКАТУР

Специфика - грязная, физически тяжелая работа, требующая чувства материала и ритма движений.

1. Обеспечение безопасности:

- Защита пола и проходов пленкой, чтобы обучающийся не поскользнулся на упавших комках раствора.

- Контроль положения лестницы-стремянки при работе на высоте.

2. Декомпозиция задач:

- «Набрызг» (черновой слой): Самый простой этап. Обучающийся набирает раствор в ковш и с силой бросает его о стену, заполняя неровности.

- «Затирка» (финиш): Наставник наносит финишный слой. Когда он начинает немного схватываться, дает обучающемуся гладилку (полутерок) и показывает круговые движения: «три здесь — разравняй — протер инструмент».

3. Эмоциональная регуляция:

- Штукатурка сильно пылит и пачкает одежду. Наставник заранее готовит запасной комплект робы и хвалит за то, что работник не боится испачкаться ради результата.

8. МАЛЯР

Специфика - высокие требования к аккуратности, чистоте и отсутствию пыли. Работа с токсичными испарениями.

1. Обеспечение безопасности:

- Обязательное ношение респиратора с фильтром от паров краски. Регулярные проветривания помещения.

- Изоляция зоны покраски лентой, чтобы никто случайно не задел мокрую стену.

2. Декомпозиция задач:

- Подготовка: Обучающийся занимается оклейкой плинтусов и рам малярным скотчем. Это монотонная, но критически важная задача, где ценится терпеливость.

- Покраска углов: Наставник проходит сложные места кистью. Затем выдает валик на длинной ручке. Инструкция: «макни в лоток один раз → прокатай по сетке → проведи полосу сверху вниз не отрываясь».

3. Сенсорная адаптация:

- Использование матовой краски, которая прощает ошибки и не бликует на свету, позволяя ученику четко видеть покрашенные участки.

5. РАБОЧИЙ ЗЕЛЕННОГО СТРОИТЕЛЬСТВА (Озеленитель)

Специфика - работа на открытом воздухе, зависимость от погоды, цикличность процессов (результат виден не сразу).

1. Обеспечение безопасности:

- Защита от солнца (головные уборы, крем), обеспечение постоянного доступа к питьевой воде.

- Проверка грунта на наличие битого стекла или строительного мусора перед посадкой растений.

2. Декомпозиция задач:

- Посадка: Наставник копает яму нужного размера. Обучающийся насыпает на дно дренаж, ставит растение ровно по центру и засыпает землей.

- Полив: Выдается лейка с ограничением объема («налить ровно две такие лейки под это дерево»).

3. Формирование стереотипа:

- Ритуал ухода: каждое утро начинается с обхода территории — проверить пальцем влажность земли у корней. Это развивает ответственность.

4. Мотивация:

- Наставник делает акцент на созидании: «Смотри, вчера тут была пустая земля, а сегодня благодаря тебе растет цветок».

6. РАЗНОРАБОЧИЙ

Специфика - отсутствие четкого алгоритма, необходимость мгновенного переключения между задачами, высокая физическая нагрузка.

1. Обеспечение безопасности:

- Постоянный визуальный контакт. Наставник всегда должен знать, где находится обучающийся, особенно вблизи движущейся техники или переносимых лесов.

2. Декомпозиция задач:

- Команды должны быть максимально короткими и содержать одно действие: «Возьми ведро», «Иди туда», «Положи кирпичи здесь».

- Наставник сопровождает действия жестами, дублируя голосовую команду.

3. Формирование стереотипа:

- Главное правило стройки, которое доводится до автоматизма: «Закончил работу — немедленно убери мусор и инструменты с прохода».

4. Роль буфера:

- Наставник защищает обучающегося от приказов других мастеров, которые могут противоречить основной задаче. Он выступает единственным источником команд.

Таким образом, наставник выполняет роль не просто инструктора, передающего навык, а постоянного поводыря, организатора безопасного пространства и гаранта того, что выпускник сможет интегрироваться в жесткие производственные процессы без риска для себя и окружающих.

Во всех видах работ **неизменным остается правило:** наставник берет на себя все наиболее опасные операции (работа с электричеством, высотные работы, управление тяжелой техникой) и высокоточные финишные действия, оставляя обучающемуся роль надежного помощника в рамках простых, ритмичных и безопасных алгоритмов.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Успешное трудоустройство выпускников с интеллектуальными нарушениями, освоивших строительные профессии, является не просто задачей по обеспечению занятости, а важнейшим показателем эффективности всей системы инклюзивного профессионального образования.

Представленные в данных методических рекомендациях подходы и алгоритмы направлены на создание единого, непрерывного процесса сопровождения — от первого знакомства с профессией до полной интеграции в трудовой коллектив.

Ключевой вывод, на котором базируются данные рекомендации, заключается в том, что успех трудоустройства зависит не столько от изначального уровня компетенций выпускника, сколько от качества **командной работы и готовности работодателя** создавать специальные условия и принимать разнообразие как норму. Роль образовательной организации не заканчивается в момент выдачи диплома; она трансформируется в функцию куратора и методического центра для выпускника и его нового рабочего места.

Реализация предложенных мер позволяет достичь следующих результатов:

1. Для выпускника - обрести финансовую независимость, социальную значимость, получить опыт успешной деятельности и стать полноценным членом общества.

2. Для работодателя - решить проблему кадрового дефицита на рабочих местах, не требующих высокой квалификации, получить лояльного и мотивированного сотрудника, а также укрепить HR-бренд компании как социально ответственного работодателя.

3. Для общества - снизить нагрузку на систему социальной поддержки и продемонстрировать реальную эффективность инклюзивной политики.

Эффективность данных рекомендаций напрямую зависит от их практического применения - руководители образовательных организаций, представители строительных компаний, специалисты служб занятости и родители должны объединить усилия для создания безбарьерной среды, в которой каждый человек, независимо от его особенностей, имеет право на труд и возможность реализовать свой потенциал.

Постоянный мониторинг, анализ полученного опыта и гибкая адаптация предложенных моделей к реальным условиям позволят выстроить устойчивую систему сопровождаемого трудоустройства, которая станет образцом для других отраслей экономики.

Главный принцип, который должен лежать в основе этой работы: мы не ищем причины, почему человек *не может* работать. Мы создаем условия, чтобы он *смог*.

Основная цель командной работы при сопровождении выпускника с интеллектуальными нарушениями (ИНС) заключается в **обеспечении его успешной, долгосрочной и стабильной интеграции в трудовую деятельность и социум**.

Эту глобальную цель можно разбить на несколько ключевых, взаимосвязанных задач, которые команда решает сообща.

1. Создание единой поддерживающей среды

Главная цель — объединить усилия всех участников (колледжа, работодателя, родителей) для создания вокруг выпускника единого, предсказуемого и безопасного пространства.

Это позволяет избежать противоречивых требований и инструкций, которые могут вызвать у выпускника с ИНС растерянность и стресс.

Команда выступает как единый механизм, работающий в интересах одного человека.

2. Преодоление «разрыва» между теорией и практикой

Образовательная организация даёт знания и базовые навыки, но реальная стройплощадка — это совершенно иная среда.

Цель команды — стать **«мостом»**, который поможет выпускнику адаптировать полученные в колледже навыки к реальным производственным условиям.

Это включает в себя не только профессиональные аспекты, но и понимание неписаных правил поведения в коллективе.

3. Обеспечение непрерывности сопровождения

Процесс не заканчивается в момент подписания трудового договора. Основная цель команды — обеспечить плавный переход от статуса **«студент на практике»** к статусу **«нанятый сотрудник»**.

Команда продолжает курировать выпускника на начальном этапе работы, оперативно решая возникающие проблемы (трудности в коммуникации, непонимание задачи, бытовые вопросы), не давая ему «выпасть» из процесса.

4. Разделение зон ответственности и взаимная поддержка

Цель командной работы — чётко распределить обязанности, чтобы каждый участник отвечал за свой участок:

Колледж отвечает за профессиональную подготовку и методическую поддержку.

Работодатель предоставляет рабочее место, наставника и возможность применить навыки.

Психолог помогает с эмоциональной адаптацией.

Родители обеспечивают бытовую и моральную поддержку дома.

Это позволяет создать систему **«подстраховок»**, где при возникновении проблемы у одного участника другие могут оперативно подключиться и помочь.

5. Формирование устойчивой модели инклюзивного трудоустройства

В конечном счёте, цель команды — не просто трудоустроить одного человека, а отработать и доказать эффективность модели сопровождаемого трудоустройства.

Успешный кейс одного выпускника становится аргументом для других работодателей, меняет их отношение к найму людей с ОВЗ и способствует формированию инклюзивной культуры в обществе.

Таким образом, **основная цель** командной работы — это не просто поиск работы для выпускника, а создание комплексной системы поддержки, которая гарантирует его успешное закрепление на рабочем месте и полноценную социальную адаптацию.

Найм выпускника с интеллектуальными нарушениями (ИНС) часто воспринимается работодателями через призму социальных обязательств.

Однако такой подход является узким. На практике сотрудничество с выпускниками, прошедшими профессиональную подготовку, приносит бизнесу ряд **прямых экономических и организационных выгод**.

Ключевые преимущества, которые получает работодатель:

1. Решение проблемы кадрового дефицита

Это самое очевидное и прагматичное преимущество. В строительной отрасли, как и во многих других, существует острая нехватка линейного персонала: маляров, подсобных рабочих, разнорабочих. Выпускники колледжей — это уже готовые кадры, которые:

- Имеют базовые профессиональные навыки.
- Прошли производственную практику и знакомы с дисциплиной на стройплощадке.
- Мотивированы на получение первого рабочего опыта и стабильного заработка.

Работодатель получает сотрудника, которого не нужно учить «с нуля», что экономит время и ресурсы.

2. Высокая лояльность и низкая текучесть кадров

Выпускники с ИНС, получившие возможность трудоустроиться по своей специальности, как правило, демонстрируют исключительную преданность своему первому месту работы.

Стабильность - для них это не просто работа, а подтверждение их социальной значимости и успешности. Они дорожат своим местом и боятся его потерять.

Низкая текучесть - в отличие от многих других работников на линейных позициях, такие сотрудники редко увольняются в поисках «чуть большей зарплаты на соседней стройке».

Они ценят стабильность, понятный график и доброжелательную атмосферу. Это снижает затраты на постоянный поиск и обучение нового персонала.

3. Ответственность и исполнительность

Для многих людей с ИНС характерно стремление к порядку, рутине и выполнению правил. В условиях, когда задачи четко алгоритмизированы (что является ключевым условием их успешной работы), они показывают высокую производительность.

Точность - они склонны педантично выполнять поставленную задачу, следуя инструкции или визуальному алгоритму.

Предсказуемость - работодатель получает предсказуемого сотрудника, который не будет нарушать дисциплину или искать способы «облегчить» себе работу в ущерб качеству.

4. Улучшение корпоративной культуры и HR-бренда

Прием на работу людей с особыми потребностями положительно сказывается на всем коллективе.

Развитие наставничества - опытные сотрудники, выступающие в роли наставников, получают возможность для карьерного роста (например, до бригадира), развивая свои управленческие и педагогические навыки.

Укрепление командного духа - работа с выпускником с ИНС часто сплачивает коллектив, воспитывая в сотрудниках эмпатию, терпение и ответственность.

Социальная ответственность - компания укрепляет свою репутацию как социально ответственного работодателя. Это повышает лояльность текущих

сотрудников, облегчает привлечение новых талантов и улучшает имидж компании в глазах клиентов и партнеров.

5. Финансовые стимулы от государства

Государство заинтересовано в трудоустройстве людей с инвалидностью и предлагает работодателям конкретные меры поддержки:

1. Квотирование рабочих мест - компании, в штате которых более 100 сотрудников, обязаны квотировать рабочие места для людей с инвалидностью (обычно 2-4%). Найм выпускника с ИНС помогает выполнить это требование без штрафов.

2. Субсидии - в рамках региональных и федеральных программ работодатели могут получать финансовую поддержку (субсидии) на создание или адаптацию рабочего места для сотрудника с инвалидностью.

3. Налоговые льготы - Существуют налоговые преференции для организаций, использующих труд инвалидов (например, по налогу на имущество и транспортному налогу).

Таким образом, найм выпускника с ИНС — это ***не благотворительность***, а ***взаимовыгодное партнерство***. Работодатель получает мотивированного, лояльного и исполнительного сотрудника для выполнения важных производственных задач, одновременно решая социальные задачи и укрепляя свой бизнес.

Роль работодателя в команде сопровождения выпускника с интеллектуальными нарушениями (ИНС) является ***ключевой и определяющей***. Если образовательная организация отвечает за подготовку, то работодатель обеспечивает саму возможность применения навыков и реальную адаптацию на рабочем месте. Без его активного и осознанного участия вся система сопровождения теряет смысл.

Роль работодателя можно разделить на несколько основных направлений:

1. Создание адаптированного рабочего места

Это фундаментальная задача. Работодатель должен не просто выделить рабочее место, а адаптировать его под возможности и потребности конкретного сотрудника.

Организация пространства - обеспечение безопасности, минимизация отвлекающих факторов.

Адаптация задач - разбивка сложных производственных процессов на простые, повторяющиеся операции, которые соответствуют уровню компетенций выпускника.

Например, вместо «покрасить стену» задача может звучать как «нанести два слоя краски валиком на участок стены 2х2 метра».

Визуализация - создание и размещение на рабочем месте наглядных инструкций, алгоритмов и памяток с использованием пиктограмм, и фотографий, чтобы работник мог сверяться с ними в процессе труда.

2. Назначение и обучение наставника

Наставник (или бригадир) — это главный человек для выпускника на рабочем месте. Работодатель должен не просто назначить кого-то на эту роль, а правильно её определить и подготовить самого наставника.

Выбор наставника - это должен быть терпеливый, опытный и авторитетный сотрудник, который готов делиться знаниями.

Обязанности наставника:

- Показать, как выполнять операцию.
- Контролировать процесс и результат.
- Объяснять правила техники безопасности простым и понятным языком.
- Помогать вливаться в коллектив, знакомить с коллегами.
- Быть первым, к кому выпускник обратится с вопросом или проблемой.

3. Обеспечение безопасности и контроль

Строительная площадка — зона повышенной опасности. Ответственность за безопасность сотрудника полностью лежит на работодателе.

Инструктажи - проведение вводного и первичного инструктажей по технике безопасности с учетом особенностей восприятия информации выпускником. Инструктаж должен быть максимально наглядным и практическим.

Контроль - постоянный контроль со стороны наставника и руководителя за соблюдением всех норм безопасности (использование средств индивидуальной защиты, правильное обращение с инструментом).

4. Интеграция в трудовой коллектив

Социальная адаптация не менее важна, чем профессиональная. Работодатель создает среду, в которой выпускник будет чувствовать себя комфортно.

Информирование коллектива - объяснение другим сотрудникам, что в коллективе появился новый человек, которому может потребоваться чуть больше времени на освоение задач, и призыв к терпению и взаимопомощи.

Вовлечение в жизнь коллектива - приглашение выпускника на общие мероприятия, обеды, поздравления с праздниками для формирования чувства принадлежности к команде.

5. Организация обратной связи

Работодатель является важным источником информации для всей команды сопровождения.

Для образовательной организации - регулярная обратная связь о том, какие профессиональные навыки у выпускника развиты хорошо, а какие требуют доработки. Это позволяет скорректировать учебные программы.

Для психолога/тьютора - информация о том, как выпускник справляется со стрессом, как взаимодействует с коллегами, есть ли признаки эмоционального выгорания.

6. Юридическое и финансовое оформление

Работодатель берет на себя всю ответственность по официальному оформлению трудовых отношений в строгом соответствии с законодательством.

1. Заключение трудового договора с учетом всех особенностей (например, отсутствие испытательного срока при наличии медицинских показаний).
2. Соблюдение режима рабочего времени и предоставление удлиненного отпуска.
3. Своевременная выплата заработной платы.

Таким образом, роль работодателя трансформируется из пассивного «*нанимателя*» в активного «*партнера*» и ключевого участника реабилитационного процесса.

Успех трудоустройства выпускника с ИНС напрямую зависит от того, насколько глубоко работодатель готов интегрировать его в свою производственную и социальную систему.



ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

1. Нормативно-правовая база

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (редакция с актуальными изменениями на 2024–2025 гг.).

Регулирование труда инвалидов (гл. 48), особенности заключения трудовых договоров, квотирование рабочих мест.

- Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (актуальная редакция).

Статьи о содействии занятости, правах инвалидов на труд и создании специальных условий на рабочем месте.

- Приказ Министерства просвещения РФ от 24 ноября 2022 г. № 1022 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта

среднего профессионального образования по профессии 08.01.25 Мастер отделочных строительных и декоративных работ».

Актуальный ФГОС СПО для строительных специальностей, который служит базой для разработки адаптированных программ обучения выпускников с интеллектуальными нарушениями.

2. Практические руководства и атласы профессий (2023–2025)

Эти документы содержат конкретные перечни доступных профессий и рекомендации по адаптации рабочего места:

- Атлас доступных профессий для лиц с интеллектуальными нарушениями: Приморский край / ГБПОУ «Владивостокский базовый медицинский колледж», 2023–2024 гг..

Практическое пособие, содержащее описание профессиональных навыков, необходимых для строительной отрасли (малярные работы, облицовка плиткой). Включает требования к психофизическим особенностям работников данной категории.

- Атлас доступных профессий для лиц с интеллектуальными нарушениями: Сахалинская область / Региональный центр инклюзивного профессионального образования ГБПОУ «Сахалинский техникум сервиса», 2025 г..

Свежайший региональный опыт описания востребованных компетенций. Содержит карты профессий строительного профиля с указанием допустимых нагрузок и алгоритмов выполнения операций.

- Перечень профессий и специальностей, рекомендуемых для профессиональной подготовки лиц с нарушениями в интеллектуальном развитии (Методические рекомендации Минпросвещения России).

Официальный перечень, где строительный блок выделен как приоритетный (штукатур-маляр, каменщик, плотник). Рекомендуется использовать как основу для выбора направления подготовки выпускника.

3. Научные статьи и исследования (2023–2025)

- Ильина О.В., Смирнова Е.А. Модели сопровождаемого трудоустройства молодых людей с ментальной инвалидностью // Инклюзивное образование: теория и практика. Сборник материалов IX Международной научно-практической конференции, 2024.

В статье рассматриваются кейсы взаимодействия колледжей и работодателей именно в сфере рабочих профессий (включая строительство), анализируются типичные ошибки при составлении трудового договора.

- Климова С.З. Адаптация производственных процессов на предприятиях стройиндустрии для сотрудников с ограниченными возможностями здоровья // Вестник МГСУ, № 4, 2023.

Техническая статья, описывающая способы модификации ручного инструмента и организации рабочего пространства маляра или разнорабочего для обеспечения безопасности сотрудника с ИНС.

- Петрова Н.Н. Правовые риски работодателя при найме выпускников с интеллектуальными нарушениями: анализ судебной практики 2023–2024 годов // Кадровое дело, 2024.

Разбор реальных ситуаций, связанных с увольнением таких сотрудников, что критически важно для раздела рекомендаций об особенностях расторжения трудового договора.