

## Руководство по приему на работу людей после инсульта

Люди, пережившие инсульт, — часто ценные профессионалы с большим опытом работы. Хотя болезнь может оставить последствия, многие соискатели после реабилитации могут вернуться к трудовой деятельности и успешно справляться со своими обязанностями. Задача работодателя — учесть потребности сотрудника, соблюсти все законодательные нормы при найме человека после инсульта и создать инклюзивную рабочую среду. В этом руководстве команда фонда ОРБИ объясняет, какие бывают последствия болезни, как не нарушить закон, какие вопросы можно задать соискателям после инсульта на собеседовании и как помочь новому сотруднику влиться в коллектив.



## Что такое инсульт и какие могут быть последствия

Инсульт случается из-за нарушения функции кровеносных сосудов и прекращения мозгового кровотока. [Ишемический инсульт](#) происходит в результате нарушения проходимости мозговых артерий. В случае [геморрагического инсульта](#) кровоизлияние в мозг образуется чаще всего из-за разрыва патологически измененного сосуда.

Тяжесть последствий и симптоматика заболевания зависит от того, какой именно сосуд был поражен. Каждая область головного мозга снабжается определенными кровеносными сосудами. **Поэтому все случаи инсульта индивидуальны: кто-то из пациентов восстанавливается полностью, кто-то живет с определенными барьерами.**

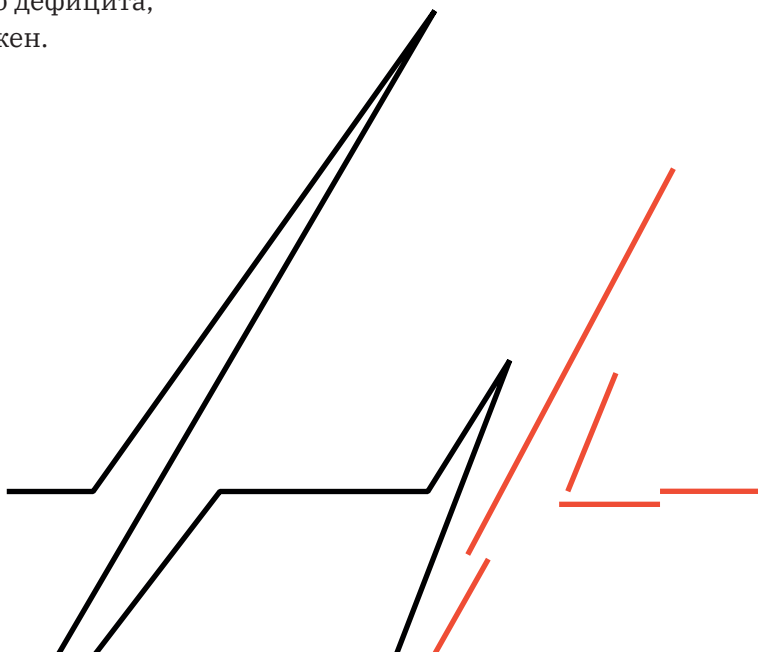
Сроки реабилитации зависят от тяжести неврологического дефицита и тех функций, которые предстоит восстановить. У некоторых людей реабилитация затягивается.

В этом случае пациенту устанавливается инвалидность. В любом случае, остались ли последствия, которые могут помешать возвращению на работу, решает лечащий врач.

В законодательстве нет прямых ограничений, которые бы применялись исключительно к людям после инсульта. Однако могут возникнуть определенные ограничения в некоторых видах работ, даже если у соискателя инвалидность была снята или не устанавливалась. Врач определяет их согласно Приказам Минздрава на основании клинической картины у пациента. Специалист принимает во внимание не только тип неврологического дефицита, но и насколько сильно он выражен.

Чаще всего людям после инсульта не рекомендуется:

- Работа, связанная с тяжелой физической нагрузкой. Человеку после инсульта нужны умеренные физические нагрузки, которые регулирует медицинский специалист.
- Деятельность в неблагоприятных условиях и работа с токсичными веществами. Высокая температура, влажность воздуха, воздействие вредных веществ, вибрации и шум могут неблагоприятно сказаться на самочувствии людей, которые столкнулись с инсультом.
- Высотная работа, работа под землей. Такие работы связаны с риском для здоровья, требуют высокой физической подготовки и устойчивости к стрессу, что может быть затруднительно для человека после инсульта.
- Работа в ночную смену, сверхурочная занятость, длительные смены. Переутомление и недостаток сна могут спровоцировать ухудшение здоровья, повысить риск повторного инсульта.
- Постоянное пребывание в одном положении тела. Обычно медицинские специалисты не рекомендуют работать на конвейерах или на тех позициях, которые предполагают только сидячую или стоячую деятельность. Но при наличии перерывов, которые позволяют отдохнуть, и при разрешении врача — работать по специфическим направлениям можно.



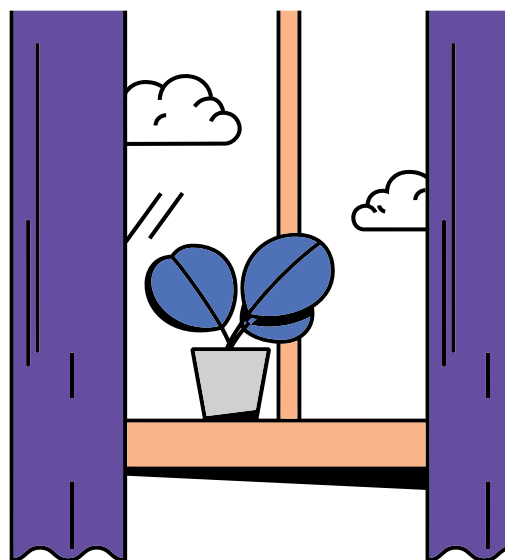
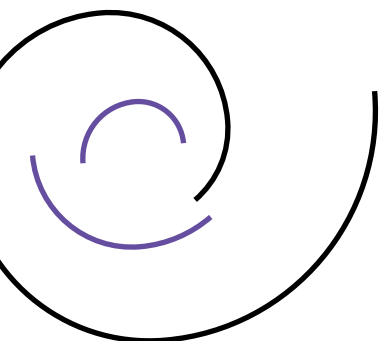
То есть тяжелый физический труд, связанные с постоянными стрессами менеджерские должности, работа промышленным альпинистом или литейщиком в цеху могут быть недоступны людям, которые столкнулись с болезнью — во всяком случае, на несколько лет после инсульта или на другой срок по рекомендациям медицинских специалистов. Например, работать сторожем после инсульта можно, так как человек может регулярно менять положение тела, вставать или садиться. Но должность охранника, может быть противопоказана: нужно долго стоять на ногах.

То есть людям после инсульта может больше подойти работа в сферах с умеренной или минимальной нагрузкой, с возможностью адаптации рабочего места и условий труда под их состояние. Например, административная работа, работа на дому, которая не требует тяжелой физической активности или высокого риска для здоровья.

Составить единый и универсальный список рекомендованных работ для людей после инсульта нельзя, так как неврологические дефициты могут быть очень разными. И работа, которая подойдет одному человеку, будет неподходящей для другого. Например, удаленная работа копирайтером подходит для пациента с нарушением двигательных функций, но не подходит для пациента с нарушениями речи — афазией и аграфией.

#### Полезные материалы:

- [Симптомы и виды инсульта](#)
- [Нарушения речи после инсульта](#)
- [Какие могут быть двигательные нарушения после инсульта](#)
- [Вождение после инсульта: когда можно вернуться за руль](#)



## Юридические моменты

Соискатель не обязан сообщать работодателю о своей инвалидности или особенностях здоровья при приеме на работу, а работодатель не имеет права отказывать в трудоустройстве только на основании наличия инвалидности у соискателя. Если соискатель сообщил об инвалидности, важно учитывать, что трудоустройство людей с инвалидностью регулируется законодательными нормами.

### Трудовой кодекс РФ:

- Устанавливает права людей с инвалидностью на труд и специальные условия труда для них.
- Гарантирует равные возможности трудоустройства и обеспечение бесплатной профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

### Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»:

- Определяет основные гарантии и права людей с инвалидностью, включая право на труд в условиях, соответствующих их индивидуальным потребностям.
- Обязывает работодателей создавать рабочие места и обеспечивать нормальные условия труда для работников с ограниченными возможностями здоровья.

Работники с инвалидностью вправе рассчитывать на дополнительный оплачиваемый отпуск, укороченную рабочую неделю и другие льготы, предусмотренные законом.

- **Продолжительность рабочего времени** для людей с инвалидностью 1 и 2 группы — не более 35 часов в неделю, 3 группы — не более 40 часов, как и у других сотрудников.
- **Людам с инвалидностью любой группы положен ежегодный отпуск** не менее 30 календарных дней и отпуск без сохранения зарплаты до 60 календарных дней в году (ст. ст. 115, 128 ТК РФ).
- **Людам с инвалидностью 1 и 2 групп положен стандартный вычет** по НДФЛ — 500 руб. в месяц

- **Работающим людям с инвалидностью 1 и 2 группы сохраняется региональная доплата** к пенсии в Москве, а людям с инвалидностью 3 группы не сохраняется.

Закон не определяет конкретный перечень работ, противопоказанных для людей с инвалидностью. Работодатель сам решает, какую работу можно поручить соискателю, основываясь на медицинских документах об инвалидности, если соискатель их предоставил:

- справки об инвалидности;
- индивидуальной программы реабилитации и абилитации (ИПРА) или индивидуальной программы реабилитации (ИПР). В справке могут быть указаны ограничения по характеру и условиям труда (п. 9 Порядка составления форм справки об установлении инвалидности).

### Рекомендуемые условия труда

и рекомендации о противопоказанных и доступных видах труда указаны в ИПРА или ИПР.

- Если соискатель с инвалидностью принес ИПР или ИПРА, выданную до 12.08.2017, то там такая информация отражена в специальных разделах.
- ИПРА, выданные в период с 12.08.2017 по 31.12.2018, не содержат рекомендаций об условиях труда, противопоказанных и доступных видах труда (Письмо Минтруда России от 29.01.2018 N 2716/2018). В такой ситуации при выборе работы можно воспользоваться Методическими рекомендациями по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности.
- В ИПРА, выдаваемые с 01.03.2025, а также в ИПРА, выданные с 01.01.2019 по 28.02.2025, включены рекомендации об условиях труда, противопоказанных видах труда. Допустимы любые виды труда, не отмеченные в графе «Рекомендации о противопоказанных видах трудовой деятельности».

Стоит исключить те трудовые обязанности, которые противопоказаны соискателю. В ИПРА (ИПР) также нужно проверить, нет ли требования создать **специальное рабочее место для сотрудника с инвалидностью**. Для этого есть специальная графа. Учитывайте рекомендации ИПРА (ИПР), а также Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов. В них подробно рассказано, как организовать такое место.

Важно помнить, что предоставление ИПРА является добровольным. Без предъявления документа работник принимается на общих основаниях.

## Степень ограничения способности к трудовой деятельности

Помимо группы инвалидности существует юридически значимый критерий, определяющий возможности трудоустройства людей с инвалидностью, — степень ограничения способности к трудовой деятельности. ССТД устанавливается учреждениями медико-социальной экспертизы (МСЭ) на основании четких критериев и оформляется в ИПРА. Этот показатель оценивает, насколько здоровье человека влияет на его возможность выполнять рабочие задачи. ССТД может варьироваться от легкого до полного ограничения.

В отличие от групп инвалидности, которые присваиваются в зависимости от степени утраты здоровья и потребностей в социальной защите, ССТД фокусируется именно на трудоспособности и способности выполнять определенные виды работ. Таким образом, у человека может быть определенная степень ограничения трудоспособности, но при этом ему не присвоят группу инвалидности.

### Первая степень ограничения способности к трудовой деятельности (I ССТД)

Человек с I ССТД сохраняет способность к выполнению трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести, напряженности и (или) уменьшении объема работы, неспособность продолжать работу

по основной профессии (должности, специальности) при сохранении возможности в обычных условиях труда выполнять трудовую деятельность более низкой квалификации.

Возможные варианты трудоустройства:

- **Работа по основной профессии или специальности:** Возможно, с незначительным снижением квалификации или объема выполняемой работы.
- **Работа на другом рабочем месте,** соответствующем профессиональным навыкам и состоянию здоровья.

Работодатель **не имеет права отказывать в приеме на работу только на основании наличия I ССТД**, если предлагаемая работа соответствует рекомендациям ИПРА. Работодатель обязан **создать необходимые условия труда**, указанные в ИПРА. **Снижение заработной платы не допускается**, если объем работы снижен из-за необходимости создания специальных условий труда для человека с инвалидностью.

### Вторая степень ограничения способности к трудовой деятельности (II ССТД)

Человек со II ССТД способен к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях с использованием вспомогательных технических средств.

Возможные варианты трудоустройства:

- **Работа на специализированных предприятиях**, где созданы условия для труда людей с инвалидностью.
- **Работа на дому** (если позволяет характер работы и состояние здоровья).
- **Работа в рамках программ поддерживаемого трудоустройства**, когда сотруднику с инвалидностью помогают в процессе адаптации и выполнения трудовых обязанностей.



### Третья степень ограничения способности к трудовой деятельности (III ССТД)

Третья степень — это способность к выполнению элементарной трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможность (противопоказанность) ее осуществления в связи с имеющимися значительно выраженными нарушениями функций организма.

В отдельных случаях возможно выполнение элементарных трудовых функций (например, сборка простых деталей, сортировка, упаковка) под постоянным контролем и с активной помощью других лиц. Это требует специально созданных условий и может быть реализовано в рамках поддерживаемого трудоустройства.

### Квотирование рабочих мест для людей с инвалидностью

В России действует система квотирования — система, согласно которой работодатели обязаны создавать определенный процент рабочих мест для людей с инвалидностью, обеспечивая им доступ к трудовой деятельности.

Цели квотирования:

- Обеспечение равных возможностей для людей с инвалидностью на рынке труда.
- Снижение уровня безработицы среди людей с инвалидностью.
- Содействие социальной интеграции и улучшению качества жизни людей с особенностями здоровья.

Организации с численностью сотрудников более 100 человек обязаны принимать на работу людей с инвалидностью в количестве от 2 % до 4 % среднесписочной численности работников. Местные органы власти устанавливают отдельную квоту до 3 % для компаний поменьше — со штатом 35–100 сотрудников. Если работодатели не соблюдают квоту, им грозит штраф.

Предусмотрено также **альтернативное квотирование**. С юридической точки зрения оно подразумевает использование законодательно установленных механизмов, позволяющих работодателям выполнять свои обязательства по трудоустройству людей с инвалидностью через альтернативные меры, такие как финансирование программ, обучение или сотрудничество с некоммерческими организациями.

### Льготы для работодателей при трудоустройстве людей с инвалидностью

#### Субсидии

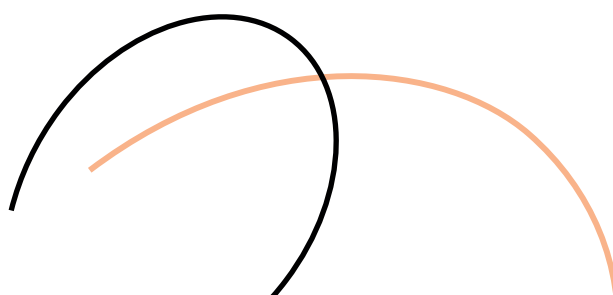
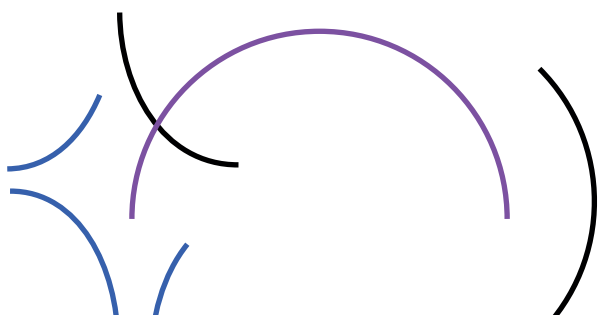
На федеральном уровне предусмотрена субсидия для работодателей, которые приняли на работу инвалидов. Размер выплаты на каждого трудоустроенного составляет 6 МРОТ (увеличивается на районный коэффициент и на сумму страховых взносов). Чтобы получить господдержку, нужно обратиться в центр занятости для подбора специалиста, а потом в СФР для получения денег.

#### Льготы по налогам

Если организация находится на общей системе налогообложения и является плательщиком налога на прибыль, при соблюдении определенных условий она может списать расходы, связанные с обеспечением социальной защиты людей с инвалидностью.

#### Статус социального предприятия

Его можно получить, если в штате работает не менее 50 % сотрудников с ограниченными возможностями здоровья. Вид и перечень льгот принимаются на региональном уровне. Например, это могут быть беспроцентная субсидия, сниженные ставки на кредит, предоставление муниципальных земельных участков и коммерческих помещений в безвозмездное пользование или на льготных условиях, гранты.



## Проведение собеседования

Во время собеседования с людьми с инвалидностью важно избегать вопросов о здоровье — это неэтично и может расцениваться кандидатом как нарушение законодательства. Уточнить дополнительные детали можно, если соискатель сам сообщил об инвалидности и готов к обсуждению своих потребностей. Вопросы будут зависеть от конкретной ситуации и позиции, на которую претендует кандидат, но все они должны носить профессиональный характер, не задевать личные границы и права соискателя.

Вот примеры вопросов, которые может задать работодатель, если соискатель готов обсуждать свои особенности здоровья:

- Нужны ли вам специальные приспособления или адаптация рабочего места?
- Потребуется ли вам дополнительные выходные или отпуск для реабилитации или обследований?
- Существуют ли задачи или виды деятельности, которые вы предпочли бы избегать?
- К каким физическим нагрузкам вы готовы?
- Какие у вас есть пожелания к рабочему графику и какой формат работы вы предпочитаете?
- Есть ли что-то еще, что вы хотели бы обсудить относительно своего здоровья и рабочих обязанностей?

### Елена Татарникова, HR-директор, карьерный консультант, HR-эксперт:

«HR-менеджеры не должны задавать провокационных или неудобных вопросов. Все уточнения должны быть связаны с требованиями вакансии и максимально раскрывать суть позиции для потенциального кандидата. Важно, чтобы HR-специалист сам рассказал о предлагаемой позиции и процессе работы, чтобы кандидат мог понять, готов ли он к таким условиям и сможет ли справиться с ними. Именно в процессе диалога выясняются детали, которые имеет смысл обсудить с обеих сторон».



Работодателю также стоит рассказать кандидату о существующей практике поддержки сотрудников с инвалидностью. Вот несколько моментов, которые можно обсудить:

- **Стратегия и миссия компании.**

Работодатель может рассказать, как в стратегию или миссию компании интегрированы принципы инклюзии и разнообразия. Например, можно упомянуть о том, что компания активно поддерживает равные возможности для всех сотрудников и стремится создать рабочую среду, где каждый может реализовать свой потенциал.

- **Инклюзивные программы.** Работодатель может описать существующие программы поддержки, направленные на интеграцию людей с инвалидностью в коллектив. Это могут быть тренинги для сотрудников по вопросам инклюзии, менторские программы.

- **Адаптация рабочего места.** Важно объяснить, как офис адаптирован для людей с инвалидностью. Работодатель может упомянуть о наличии доступных входов, лифтов, специальных рабочих мест, которые учитывают потребности сотрудников с различными видами инвалидности. Например, можно рассказать о наличии регулируемых по высоте столов, специальных стульев.

- **Дополнительные меры поддержки:**

Работодатель может объяснить, какие дополнительные меры поддержки предусмотрены для сотрудников с инвалидностью. Это могут быть медицинские страховки, психологическая поддержка или возможность обучения и повышения квалификации.

- **Культура открытости и поддержки.** Важно подчеркнуть, что в компании создана культура открытости и поддержки, где сотрудники могут свободно обсуждать свои потребности и получать помощь от коллег и руководства. Это может включать регулярные встречи с HR для обсуждения любых вопросов или проблем, связанных с работой.

- **Обратная связь и развитие.** Работодатель может отметить, что компания активно собирает обратную связь от сотрудников с инвалидностью для улучшения условий труда и адаптации рабочих процессов. Это демонстрирует готовность к изменениям и постоянному совершенствованию.

- **Успешный опыт.** Поделиться примером успешных историй трудоустройства сотрудников с инвалидностью, рассказав, как они интегрировались в коллектив и достигли высоких результатов.

Такое открытое обсуждение даст кандидату уверенность в том, что компания серьезно относится к проблемам и потребностям сотрудников с инвалидностью и обеспечит комфортные условия труда.



## Как подготовиться к выходу сотрудника на работу

Организируйте рабочее место и проверьте, соответствует ли оно потребностям человека (доступность, специально оборудованная уборная, расположение стола, большой монитор).

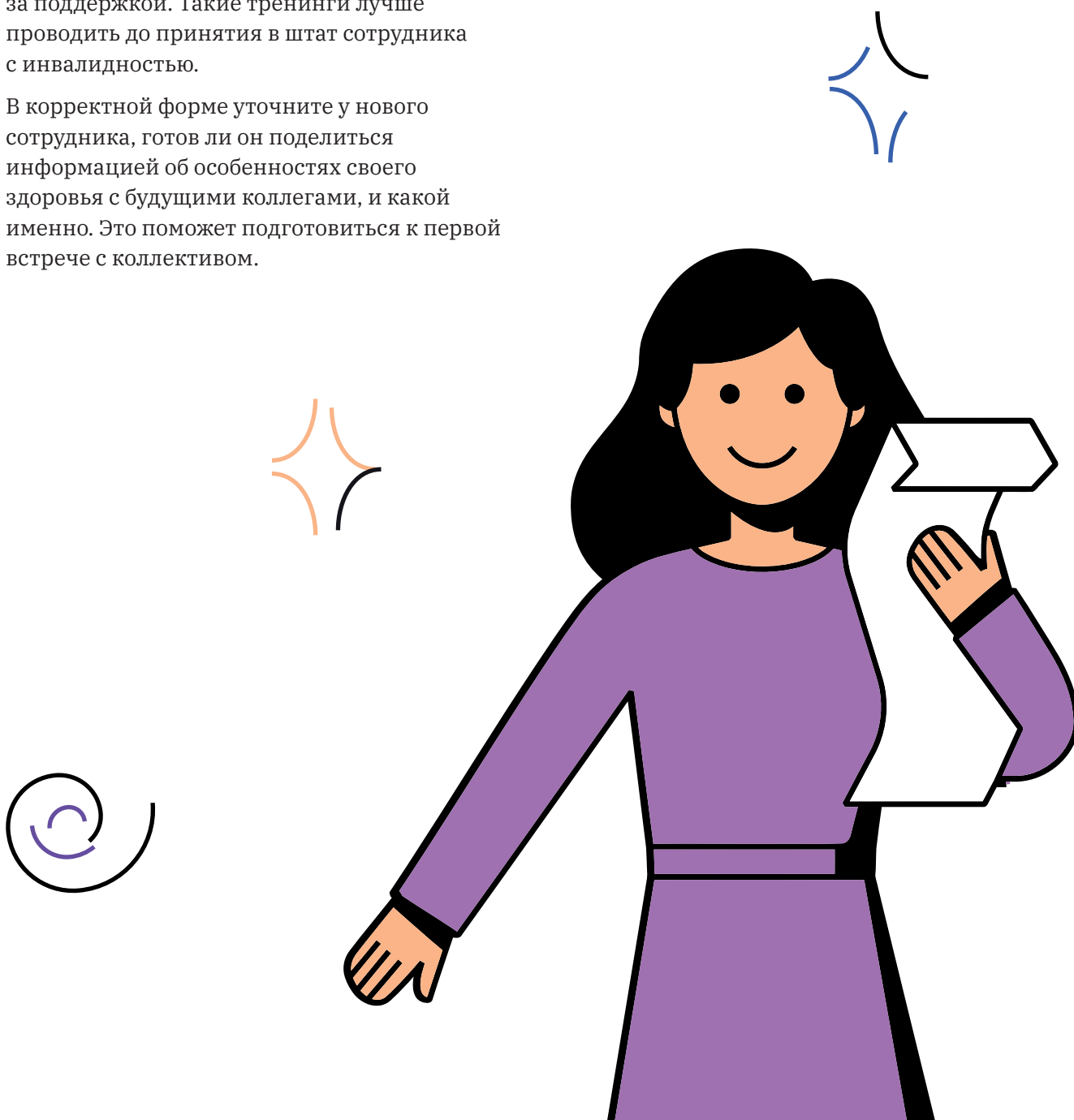
Подготовьте все материалы, необходимые для первой встречи с сотрудником: план адаптации для новичков, должностную инструкцию, необходимые регламенты, правила внутреннего распорядка.

Проведите среди коллег обучение по правилам взаимодействия с коллегами с инвалидностью. Если в вашей компании нет такого тренинга, можно обратиться в некоммерческую организацию, которая помогает людям с инвалидностью, за поддержкой. Такие тренинги лучше проводить до принятия в штат сотрудника с инвалидностью.

В корректной форме уточните у нового сотрудника, готов ли он поделиться информацией об особенностях своего здоровья с будущими коллегами, и какой именно. Это поможет подготовиться к первой встрече с коллективом.

Сообщите команде о приеме на работу нового сотрудника. Даже если человек готов рассказать об особенностях здоровья, не стоит акцентировать на них внимание. Об этом должен знать непосредственный руководитель, и он должен решить, как донести информацию команде.

По возможности найдите для нового сотрудника куратора — компетентного и внимательного коллегу, который поможет освоиться на новой работе, познакомит с коллективом, задачами и корпоративной культурой, окажет моральную поддержку.



## Внедрение инклюзивных практик

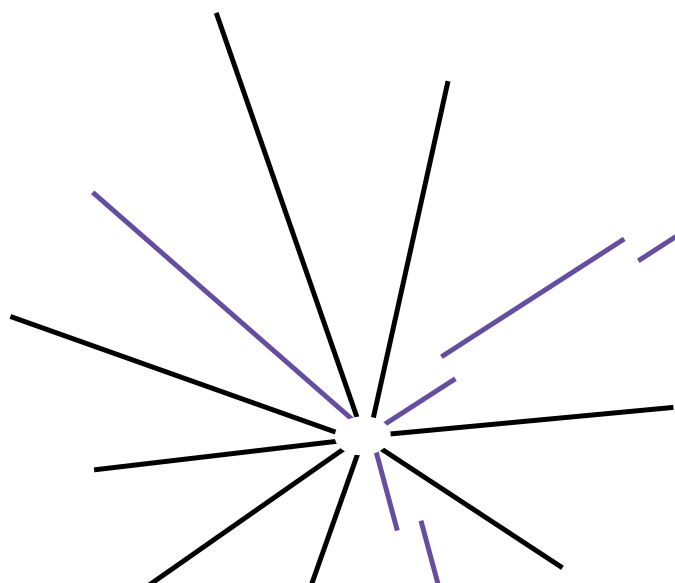
Чтобы успешно интегрировать сотрудников с инвалидностью в коллектив, компании важно работать над стратегией разнообразия и инклюзии — Diversity and Inclusion (D&I). С помощью D&I стратегии в компании формируется корпоративная культура, основанная на равенстве и принятии особенностей другого человека. Исследование McKinsey&Company показало, что вероятность достижения выдающихся финансовых результатов на 21 % выше в компаниях, где работают сотрудники с инвалидностью и особыми потребностями.

D&I менеджмент — умение создать необходимое разнообразие в команде и управлять им. Если в команде только один HR-специалист или за все кадровые вопросы отвечает руководитель, ресурсов для запуска крупномасштабных D&I проектов не так много. Однако менеджмент может продумать и внедрить инициативы, которые будут продвигать принципы инклюзии в коллективе. Например, создать этический кодекс для сотрудников. Или проводить раз в месяц собрания, чтобы сотрудники могли открыто поделиться проблемами и барьерами, с которыми они столкнулись при взаимодействиях с коллегами.

Если у компании есть ресурсы на внедрение D&I-принципов, можно придерживаться стратегии развития инклюзивности и равенства, которая состоит из нескольких шагов:

- **Поиска информации и лучших практик.** HR-специалист или руководитель могут посещать профильные конференции, узнавать об опыте коллег, следить за лидерами рынка, которые продвигают инклюзивные ценности.
- **Аудита ситуации в компании.** Анализ нужен, чтобы определить слабые места, которые на данный момент есть в компании, и подобрать оптимальный инструментарий для развития инклюзивной среды. Нужно оценить, какие социальные гарантии доступны в компании, знакомы ли сотрудники с принципами инклюзии, какие предубеждения есть у сотрудников.

- **Изучения законодательной базы.** HR-специалисту или руководителю необходимо изучить законодательство в части прав сотрудников с инвалидностью и организации рабочих мест для людей с особыми потребностями здоровья.
- **Аудита помещений и ресурсов.** Необходимо оценить, обеспечивает ли компания комфортную, безопасную среду для людей с разными физическими возможностями. И готово ли руководство компании индивидуально подходить к организации рабочего места и составлению графика работы в зависимости от потребностей сотрудника.
- **Подготовки руководителей подразделений.** Важно сформировать единое представление о том, что такое инклюзивный подход и оценить, насколько компания готова к внедрению практик D&I. Для этого HR-специалисту или руководителю необходимо информировать и просвещать менеджеров среднего звена, вовлекать их в изменение корпоративной культуры компании и транслировать ценности D&I.
- **Создания документов и регламентов.** Перед активным внедрением новых практик нужно провести анализ внутренних политик и процедур, привести их в соответствие с принципами инклюзии, адаптировать с учетом особенностей компании. При необходимости HR-специалист или руководитель должен разработать новый пакет документов.



## Опыт компании «СДС-ФУДС» (ТМ Ahmad Tea)

**Мария Ромашкина,  
руководитель отдела  
персонала:**

«У нас с 2017 года работает сотрудница К. с инвалидностью по слуху и особенностями речи. При приеме на работу она сама рассказала о своих особенностях, что значительно упростило дальнейший диалог и дало понимание требований к рабочему распорядку. К. — великолепный специалист, как и остальные сотрудники она получает повышения. Сотрудница уходила в декрет и после него также решила вернуться в компанию, чему мы были очень рады.

Первое время мы, конечно, переживали за интеграцию сотрудницы в офисные будни, однако этот вопрос очень быстро решился. У К. есть два куратора, один из которых находится в офисе в ее присутственные дни, мы также проводили тренинги по адаптации (например, порядок действий при пожарной тревоге). Сотрудница участвует во всех сферах офисной жизни: ходит на корпоративы, обучения, проходит повышение квалификации. Людям с инвалидностью важно ощущать себя частью общего процесса, это базовая потребность. Поэтому наша задача — создать комфортную среду, в которой человек чувствует себя полноценной единицей коллектива».

## Опыт компании Мон'дэлис Русь, группа Mondelēz International

**Гюзель Казакова, менеджер по управлению  
талантами и подбору персонала:**

«У нас в офисе не было серьезного опыта с наймом сотрудников с видимой инвалидностью до появления Ольги. Когда мы поняли, что к нам идет незрячий стажер, стало ясно, что нам необходимо изучить опыт коллег по рынку. Мы пообщались с коллегами из крупной IT-компании, так как у них большая экспертиза и даже есть целый отдел, который занимается набором и интеграцией сотрудников с инвалидностью.

Первый и самый важный вопрос, который нам нужно было решить — это разобраться с оборудованием и программами для незрячих сотрудников. Наши коллеги из отдела информационных систем предложили пути решения, которые потом дорабатывались уже с помощью Оли — она была нашим главным экспертом и проводником.


Второй не менее важный вопрос — создание комфортной рабочей среды для нового сотрудника. В этом вновь помогли советы и лучшие практики от коллег. Мы начали с того, что встретились с командой, чтобы познакомиться и договориться об основных правилах по коммуникации, прояснили вопросы по тому, что можно, что нельзя, и какая поддержка необходима для Оли. А дальше уже в режиме реального времени и постоянного диалога учились тому, как работать с Олей, а она обучалась профессии, работе в наших системах, программах и т.д. Отличный получился обмен знаниями и опытом».

**Ольга Крылова, младший специалист  
по привлечению и оценке персонала:**

«Мой выход на стажировку был плавным: в первые недели работала в основном на удаленке, а впоследствии перешла к работе в гибридном режиме. Огромное спасибо моей руководительнице, которая в первый же день максимально четко объяснила мне, как ориентироваться в офисе. Мои новые коллеги оказались очень приветливыми, и к ним всегда можно было обратиться с вопросами по использованию новых для меня программ. И, конечно, от них я переняла бесценный профессиональный опыт, потому что могла присутствовать на интервью с кандидатами и брифах с нанимающими менеджерами, которые они проводили».

## Проект трудоустройства фонда ОРБИ

Найти сотрудника с инвалидностью бывает непросто, даже если компания активно внедряет инклюзивные практики. Фонд ОРБИ понимает трудности, связанные с процессом трудоустройства людей с инвалидностью. Поэтому команда наших экспертов активно [поддерживает соискателей](#), которые столкнулись с болезнью, в поисках работы, а также выстраивает коммуникацию с работодателями. Мы делаем все возможное, чтобы кандидат нашел подходящую работу и успешно адаптировался на новом месте — вместе анализируем опыт работы и рынок труда, составляем резюме, ищем подходящие вакансии, выстраиваем карьерную траекторию, ставим цели.



Если у вас есть вакансии для людей после инсульта или вам нужна консультация по трудоустройству людей с инвалидностью, вы можете связаться с нами. Мы всегда открыты к сотрудничеству с компаниями и готовы помочь вам в подборе квалифицированных сотрудников. Напишите нам на [info@orbifond.ru](mailto:info@orbifond.ru).