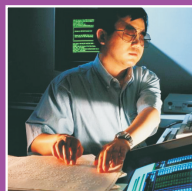


Трудоустройство инвалидов

Пособие для специалистов в вопросах и ответах



Трудоустройство ИНВАЛИДОВ

Пособие для специалистов в вопросах и ответах

Авторы – составители:

**Новиков Михаил
Присецкая Наталья
Котов Вячеслав**

При подготовке пособия использованы материалы:

- Сети агентств по созданию специальных условий на рабочем месте (Job Accommodation Network), США
 - Аналитическая статья Richard Pimentel «Работа с людьми с инвалидностью в сфере трудоустройства и поддержки на рабочем месте (опыт США)»
 - Дербиширского центра интегрированной жизни (DCIL), Великобритания
 - Британского форума по проблемам трудоустройства инвалидов (Disability Etiquette. Employers Forum on Disability, 1996)
 - Екатеринбургской городской общественной организации инвалидов-колясочников «Свободное движение»
-

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Почему возникают проблемы в трудоустройстве людей с инвалидностью?	6
2. Почему для людей с инвалидностью необходимо реализовывать специальные программы по трудоустройству?	6
3. Все ли организации в Российской Федерации обязаны принимать на работу лиц с инвалидностью?	7
4. Есть ли налоговые льготы у организаций, в которых работают инвалиды?	8
5. Какие права и льготы в трудовом процессе есть у работников с инвалидностью?	8
6. Какие государственные организации в Российской Федерации занимаются решением проблем трудоустройства инвалидов?	10
7. Какие государственные программы по трудоустройству инвалидов реализуются в Российской Федерации?	10
8. Что включает в себя понятие «специалист по трудоустройству инвалидов», и что входит в его служебные обязанности?	13
9. Должны ли только медики работать с инвалидами по их трудоустройству?	14
10. В чём специфика работы специалиста по трудоустройству инвалидов?	15
11. Каким образом процесс трудоустройства инвалидов отличается от процесса трудоустройства других групп населения?	16

12. Как проходит процесс трудоустройства человека с инвалидностью?	16
13. Как специалисту, занимающемуся трудоустройством, научиться работать с инвалидами?	17
14. Как оценивать потребности в создании специальных условий труда для человека с инвалидностью?	19
15. В чем заключается создание специальных условий труда для человека с инвалидностью?	21
16. Что необходимо учитывать при создании доступной инфраструктуры для лиц с инвалидностью?	22
17. Как создать специальные условия труда для человека с инвалидностью?	26
18. Всегда ли можно обустроить рабочее место для трудоустройства на него человека с инвалидностью?	30
19. Нуждается ли специалист по трудоустройству инвалидов в знакомстве с медицинскими документами своего подопечного для создания более эффективных условий труда?	31
20. Нужен ли мониторинг ситуации после создания специальных условий труда для человека с инвалидностью и как он проводится? ..	33
21. Сколько стоит создание специальных условий труда для человека с инвалидностью?	34
22. Какие организации могут помочь в приобретении оборудования для создания специальных условий труда людям с инвалидностью? ..	35
23. Каковы особенности общения и этикет в отношении людей с различными видами инвалидности?	37

Введение:

Предлагаемый Вашему вниманию материал является первым шагом и началом диалога относительно проблемы создания новой для нашей страны профессии – специалист по трудоустройству инвалидов. Актуальность данной темы подчёркивается теми процессами, которые идут в нашем обществе и в не снижающейся остроте проблемы трудоустройства лиц с ограниченными физическими и ментальными возможностями. Намечается постепенный переход (хотя и идущий с большим трудом) от программ создания специализированных предприятий для инвалидов к системе поддержки лиц с инвалидностью непосредственно на рабочем месте в рамках обычных организаций. Только это способно сделать процесс трудоустройства инвалидов более эффективным, ведь при существующей системе значительная часть людей с ограничениями в физических и ментальных возможностях не имеют перспектив трудовой деятельности.

Конечно, на этом пути возникает много сложностей, связанных как с отсутствием необходимых методических материалов, так и неготовностью обычных специалистов по трудоустройству к специфике работы с инвалидами. В ведущих зарубежных странах эта проблема давно решается с помощью так называемых «job coaches», чьё название можно перевести как наставники, тренеры, советники по трудоустройству. Это именно те специалисты, которые помогают соискателю с инвалидностью устроится на вакансию, и устраняют все препятствия, возникающие в процессе его трудоустройства и дальнейшей трудовой деятельности. Безусловно, необходимо учитывать отечественную специфику и возможно в Российской Федерации индивидуальная работа по трудоустройству лиц с инвалидностью приобретёт несколько иные формы.

На данный момент подготовка специалистов по трудоустройству инвалидов не ведётся ни в государственных службах по занятости населения, ни в общественных организациях, ни в учебных заведениях. Не претендуя в данном пособии на полный набор методических рекомендаций, мы рассматриваем представленный материал как обзор существующей ситуации с трудоустройством инвалидов и предлагаем своё видение функции специалистов по

трудоустройству инвалидов и процесса их подготовки (частично основанный на зарубежном опыте). Будем рады всем замечаниям, дополнениям и участию в формировании дальнейших материалов по этой теме.

Пособие подготовлено в рамках проекта «Создание модели трудоустройства молодых инвалидов». Проект финансируется Фондом Форда, реализуется в четырёх городах Российской Федерации, и направлен на решение проблем трудовой занятости людей с инвалидностью.

Цели проекта:

- Разработать модель трудоустройства инвалидов, которая может быть внедрена в других регионах страны, и будет успешно решать проблемы трудоустройства инвалидов с разными формами инвалидности, разным уровнем образования и из разных социальных групп.
- Изменить массовый подход к трудоустройству инвалидов, применяемый сегодня государственными структурами.

1. Почему возникают проблемы в трудоустройстве людей с инвалидностью?

При ответе на этот вопрос необходимо учитывать, что исторически инвалиды не рассматривались как потенциальная рабочая сила. Развитие вспомогательных технологий, экономический рост и понимание необходимости дать каждому человеку возможность для самореализации – всё это значительно расширило перспективы решения проблемы трудовой занятости для многих людей, в том числе, и для инвалидов. Но этот процесс начался не так давно: за рубежом движение за равные права для инвалидов имеет опыт не более 50 - 60 лет, а у нас в России лишь 10 - 15 лет (как историческую веху мы рассматриваем принятие в 1995 году Федерального Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».) И, конечно, требуются время и определённые усилия, чтобы преодолеть многовековые стереотипы и предрассудки по отношению к возможностям людей с инвалидностью.

Другая проблема (хотя во многом и связанная с описанной выше) состоит в том, что многие работодатели просто не представляют себе, как и в качестве кого им рассматривать людей с инвалидностью. Работодатели не представляют, как им проводить с инвалидами собеседования, как оценивать их работу, как их обучать, и как, при необходимости, создавать для них специальные условия труда и проводить адаптацию на рабочем месте. Также многие специалисты по трудоустройству не знают всей специфики работы с инвалидами: как строить с ними общение, как оценивать их возможности и предлагать работодателям и т.д.

2. Почему для людей с инвалидностью необходимо реализовывать специальные программы по трудоустройству?

Долгое время многие группы людей были лишены своих прав в области трудовых отношений потому, что к ним относились не так же, как к остальным. Когда люди одинаковы, но к ним относятся по-разному, это несправедливо. Но что, если группа людей действительно отличается от остальных? Для многих инвалидов «одинаковое отношение» вовсе не означает «одинаковые возможности». И именно предоставление дополнительных услуг и

специальных программ для людей с инвалидностью можно рассматривать как обязательное условие по обеспечению им равных прав и возможностей с другими гражданами.

3. Все ли организации в Российской Федерации обязаны принимать на работу лиц с инвалидностью?

В настоящее время единственный механизм, который обязывает работодателей принимать на работу лиц с инвалидностью, это система квотирования рабочих мест для инвалидов. Она была установлена статьей 21 Федерального Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и предусматривала для организаций, численность сотрудников в которых составляет более 30 человек, установление квоты для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности сотрудников (от 2 до 4%). В случае невыполнения или невозможности выполнения установленной квоты работодатели обязаны ежемесячно вносить в бюджет обязательную плату за каждого нетрудоустроенного в счет квоты инвалида. В соответствии с той же статьей 21 Федерального Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» порядок определения квоты по приёму на работу инвалидов устанавливается законодательной властью субъекта Российской Федерации, и в примерно половине регионов данные законы и постановления до сих пор не приняты.

С вступлением в силу с 1 января 2005 года изменений в Федеральный Закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» норма об обязательных платежах за каждого нетрудоустроенного в счёт квоты инвалида отменена и не существует специальной санкции за подобную неуплату. Единственное что осталось в соответствии со статьей 5.42 Кодекса об административных нарушениях Российской Федерации, это наложение штрафа на виновное должностное лицо в размере от 20 до 30 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) за отказ в приёме на работу инвалида в пределах установленной квоты. В соответствии с теми же изменениями, вступившими в силу в связи с принятием Федерального Закона №122, теперь под действия механизма квотирования попадают только предприятия с количеством сотрудников более 100 человек, а не 30, как было ранее. Многие регионы, примером может служить г. Москва, оставили в своих

нормативных актах, регулирующих систему квотирования рабочих мест для инвалидов, положение об обязательных платежах в специальный фонд. В Москве они называются выплатами компенсационной стоимости квотируемого рабочего места, и составляют размер прожиточного минимума для трудоспособного населения, определенного в городе Москве на день ее уплаты.

4. Есть ли налоговые льготы у организаций, в которых работают инвалиды?

На данный момент льгот у организаций, трудоустраивающих инвалидов практически не осталось. Был отменен Федеральный закон от 13.12.91 N 2030-1 "О налоге на имущество предприятий", согласно которому налогом не облагалось имущество общественных организаций инвалидов, а также других предприятий, в которых инвалиды составляли не менее 50 процентов от общего числа работников. В ныне действующем Налоговом кодексе Российской Федерации сохранены только льготы по единому социальному налогу. Согласно статье 239, предприятия любых форм собственности освобождаются от уплаты единого социального налога с сумм выплат и иных вознаграждений, не превышающих в течение года 100 000 руб. на каждого инвалида I, II или III группы, работающего по трудовому договору.

5. Какие права и льготы в трудовом процессе есть у работников с инвалидностью?

Трудовой Кодекс Российской Федерации и Федеральный Закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» достаточно чётко регламентируют нормы и условия труда лиц с инвалидностью и обязывают работодателя создавать им более комфортные по сравнению с другими сотрудниками условия. При создании специальных условий труда для инвалидов необходимо учитывать записи в их Индивидуальной программе реабилитации (ст. 224 ТК РФ, ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Согласно в уже упомянутой статье 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» не допускается установление в коллективных или индивидуальных

трудовых договоров условий труда инвалидов (оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.

Если обобщить все нормы законодательства, то сотрудник с инвалидностью имеет право:

- *Работать не более 35 часов в неделю.* Статья 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусматривает для сотрудников, являющихся инвалидами I или II групп, сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю (из этого следует вывод, что инвалидам III группы рабочее время не сокращается). Несмотря на то, что инвалидам I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата им производится в полном объеме (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Статья 94 ТК РФ констатирует, что продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалида устанавливается в соответствии с его медицинским заключением. Предельная продолжительность рабочего дня определяется его Индивидуальной программой реабилитации.
- *Не работать ночью и сверх нормы.* Инвалидов можно привлекать к работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) только с их письменного согласия. Если же работа ночью запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, то даже письменное согласие работника не будет иметь значения - ночная смена не допускается (ч. 5 ст. 96 ТК РФ). То же и со сверхурочной работой. Привлечение инвалидов к работе сверх нормативов, к труду в выходные и праздничные дни разрешается только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья. При этом инвалиды должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом об отказе от выполнения подобных работ (ст. 99 и 113 ТК РФ).
- *Брать оплачиваемый отпуск 30 календарных дней, а за свой счёт до 60 календарных дней.* Инвалидам всех групп положен удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск - не менее 30

календарных дней в году (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работодатель обязан на основании письменного заявления сотрудника с инвалидностью предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

6. Какие государственные организации в Российской Федерации занимаются решением проблем трудоустройства инвалидов?

Прежде всего, следует упомянуть о Федеральной службе по труду и занятости населения. Эта структура имеет федеральное подчинение, и после перестройки системы исполнительной власти относится к Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Именно эта служба призвана решать вопросы трудоустройства населения, и, в том, числе людей с инвалидностью. В каждом субъекте Российской Федерации действует региональные Управления федеральной государственной службы занятости населения и местные территориальные (районные) Центры занятости.

Во многих регионах местные власти реализуют свои программы по решению проблем трудовой занятости лиц с инвалидностью и, соответственно, создают свои специальные структуры. Например, в столице этим занимается Отдел по трудовой адаптации инвалидов и молодёжи Комитета общественных связей г. Москвы.

7. Какие государственные программы по трудоустройству инвалидов реализуются в Российской Федерации?

Помимо системы квотирования рабочих мест для инвалидов, государственными организациями реализуются ещё целый ряд программ, нацеленных на решение проблем трудовой занятости этой категории населения. Прежде всего, на это направлена деятельность Федеральной службы по труду и занятости населения и входящих в её состав региональных Управлений и местных Центров занятости. Их программы условно можно разделить на пять направлений:

- подбор персонала и трудоустройство;
- организация Ярмарок вакансий;
- профессиональное обучение и переобучение;
- содействие предпринимательству;
- организация общественных работ и временной занятости.

Специально направлена на людей с инвалидностью, существуют только программы по организации временных рабочих мест для социально-незащищённых слоёв населения. Она выглядит следующим образом: работодатель на основе заключенного договора с Центром занятости берёт на работу сотрудника с инвалидностью и платит ему установленный минимальный размер оплаты труда (может платить по желанию и больше), а остальную часть заработной платы ему выплачивается со стороны Центра занятости (путём перечисления на счёт работодателя). На 2005 год сумма перечислений на каждого трудоустроенного в счёт программы инвалида составляет 1440 рублей в месяц, хотя в предыдущие годы она была выше и составляла до 2880 рублей в месяц.

В целом, данные программы не пользуются популярностью у работодателей. Во-первых, требуется много оформления документов, что несопоставимо с теми выгодами, которые можно от этого получить. А, во-вторых, при участии в программе по организации временных рабочих мест работодатель не имеет возможности получить из этих программ финансирование на обустройство специальных условий труда для человека с инвалидностью (В этих программах не предусмотрено финансирование оборудования специальных условий труда для инвалидов).

Для того, чтобы участвовать в программах по трудоустройству, содействию предпринимательству и иметь возможность профессионального обучения и переобучения, инвалид должен зарегистрироваться в местном Центре занятости населения как безработный гражданин. Этот процесс сопряжен с определёнными трудностями. Прежде всего, человек с инвалидностью должен оформить Индивидуальную программу реабилитации в Бюро медико-социальной экспертизы. В его ИПР в разделе «Профессиональная реабилитация» в качестве исполнителя мероприятий (чаще всего, как мероприятие прописывается

«содействие в трудоустройстве») должна быть указана Федеральная служба по труду и занятости населения. Также, службой медико-социальной экспертизы данный инвалид должен быть признан трудоспособным, то есть в его документах (справке об инвалидности и ИПР) не должна быть проставлена третья степень ограничения способности к трудовой деятельности. Третья степень ограничения способности к трудовой деятельности в соответствии с Постановлением Министерства здоровья и социального развития Российской Федерации от 22 августа 2005 г. № 535 "Об утверждении классификаций и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы" обозначает понятие «нетрудоспособен».

Без постановки на учёт в службе занятости населения в статусе безработного гражданина, инвалид имеет возможность воспользоваться только общими услугами, такими как консультации, доступ к банку вакансий и посещение ярмарок вакансий. Следует также отметить, что подавляющее количество, как самих Центров занятости, так и мест, где проводятся мероприятия (ярмарки вакансий, учебные курсы и т. д.) являются архитектурно недоступными для инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата. Также отсутствует инфраструктура предоставления услуг для незрячих и неслышащих людей (сурдопереводчики, материалы по Брайлю).

В ряде субъектов Российской Федерации действуют региональные программы по трудоустройству людей с инвалидностью. Базируются они, в том числе, на тех финансовых средствах, которые собираются за счёт несоблюдения организациями установленных квот для приёма на работу инвалидов. Примером тому может служить город Москва, где за счёт этих денег проводится общегородской Конкурс по созданию дополнительных рабочих мест для инвалидов и молодёжи. В рамках Конкурса для работодателей безвозмездно выделяются финансовые средства для приобретения оборудования и создания специальных условий труда для лиц с инвалидностью. Сумма зависит от текущей средней заработной платы по Москве и составляет до 30-ти и до 50-тикратных ее величин для создания специального рабочего места для человека с инвалидностью и для компьютеризированного рабочего места для инвалида по зрению соответственно.

8. Что включает в себя понятие «специалист по трудоустройству инвалидов», и что входит в его служебные обязанности?

В государственных структурах и в сфере некоммерческих организаций к специалистам по трудоустройству инвалидов относят и руководителей программ, организаторов процесса решения проблем трудовой занятости лиц с инвалидностью, и сотрудников, работающих непосредственно с инвалидами. При подготовке материала мы рассматривали роль подобного специалиста именно в решении конкретных проблем в процессе трудоустройства человека с ограниченными физическими или ментальными возможностями. Его можно расценить как своего рода советника или наставника. Задачей этого специалиста является адаптация сотрудника с инвалидностью к условиям на рабочем месте.

Достигается эта задача следующими путями:

- созданием специальных условий труда, позволяющих инвалиду эффективно трудиться и не чувствовать ограничения на рабочем месте;
- организацией обучения (в том числе, на рабочем месте);
- работой с внешним окружением инвалида, куда входит и подготовка трудового коллектива к вхождению в его состав сотрудников с инвалидностью.

Специалист по трудоустройству инвалидов становится необходимым посредником между работодателем и сотрудником с инвалидностью, отслеживает и решает все возникающие в процессе трудоустройства и дальнейшей трудовой деятельности проблемы.

Обратная связь и мониторинг ситуации - необходимые компоненты его работы. Трудоустройство человека с инвалидностью - это процесс, а не разовое мероприятие. И только постоянные действия и поиск решений, в которые вовлечены работник с инвалидностью, работодатель и специалист по трудоустройству инвалидов (наставник), способны привести к успеху этого процесса.

9. Должны ли лишь медики работать с инвалидами по их трудоустройству?

Нет. Сфера действий медицинских сотрудников по своей сути не направлена на определение человека на должность. Большая часть их работы относится к медицинской составляющей процесса реабилитации и нацелена на выявление и возможное преодоление ограничений человека с инвалидностью в сфере его состояния здоровья.

В нашей стране медицина в отношении людей с инвалидностью приобрела основополагающий характер, и медицинские сотрудники имеют возможность контролировать жизнь инвалида. Например, если в соответствующих документах об инвалидности стоит отметка о его неспособности к труду, то даже, несмотря на его личное желание трудиться, инвалид не сможет сделать это официально, так как любая организация, трудоустраивая его, нарушит закон. Делается это, по заявлениям официальных лиц, сугубо в интересах самих инвалидов и с целью охраны их здоровья от возможных ухудшений состояния. Не вдаваясь в дискуссию, отметим право каждого человека самому распоряжаться своим здоровьем и возможностью трудовой деятельности. И разве это не дискриминация, когда другие люди распоряжаются судьбой такого человека и решают, что ему можно, а что нет?!

В целом, можно отметить разную направленность работы медицинских сотрудников и специалистов по трудоустройству инвалидов. Последние работают над изменением социальных условий и адаптацией окружающей обстановки и условий труда под имеющиеся возможности инвалида, не стремясь изменить или вылечить его самого. Возможные реабилитационные программы касаются не изменения состояния здоровья инвалида, а приобретение и отработку им новых социальных навыков и знаний.

10. В чём специфика работы специалиста по трудоустройству инвалидов?

В принципе, помощь специалиста по трудоустройству может понадобиться любому человеку. У всех могут возникнуть трудности при обустройстве на новом для себя рабочем месте и психологической адаптации в новом трудовом коллективе. В западных странах существует профессия job coach, которая не связана исключительно с трудовой адаптацией инвалидов. Таких людей нанимают с целью получения совета о дальнейшем развитии карьеры, смене работы и т.д.

У человека с инвалидностью вследствие существующих социальных проблем эти сложности являются наиболее выраженными и требуют особого подхода для их решения. В частности, у инвалида могут возникнуть трудности в овладении и дальнейшем выполнении какой-либо текущей работы, и роль специалиста при этом становится основополагающей. Решение этих проблем возможно на основе следующих действий: общение «один на один», разработка плана конкретных действий по адаптации и обучению работника с инвалидностью с учетом его индивидуальных особенностей. И здесь специалисту по трудоустройству необходимо уметь подобрать «подход» к своему подопечному, правильно оценить ситуацию и направить свои усилия на устранение тех «барьеров», которые в действительности мешают сотруднику с инвалидностью эффективно справляться с работой. Причинами затруднений могут быть как объективные факторы, связанные с физическими возможностями инвалида, так и психологические, зачастую основанные на негативном опыте в прошлом.

Важным компонентом работы специалиста по трудоустройству инвалидов (и в этом его роль всё больше приближается к роли наставника) является наблюдение за работой подопечного с постоянной оценкой его эффективности. В случае возникновения трудностей у инвалида, необходимо понять, в чём именно проблема, с какими именно обязанностями он не справляется, какие его рабочие задачи решаются неэффективно, и предложить работнику различные пути решения проблемы и способы выполнения поставленных задач. При этом проводится оценка способностей человека с инвалидностью, его потребностей в обучении тем или иным функциям и навыкам и, по возможности, предоставляется необходимое обучение непосредственно на рабочем месте.

11. Каким образом процесс трудоустройства инвалидов отличается от процесса трудоустройства других групп населения?

Прежде всего, необходимо отметить, что решение проблемы трудоустройства инвалидов в нашей стране ещё очень далеко от значительных успехов. Всё это свидетельствует о наличии специфических проблем в процессе их трудоустройства.

При трудоустройстве от человека с инвалидностью требуется значительно больший объём усилий при переговорах с работодателем для приглашения на собеседование и значительно большее количество самих собеседований, чтобы получить предложение о работе (которое может и не последовать вовсе). В теории процесс трудоустройства инвалида радикально может ничем и не отличаться от трудоустройства других граждан, но на практике он становится гораздо более трудным и каждому специалисту по трудоустройству необходимо знать и понимать все страхи и беспокойство, которые испытывают работодатели при общении с людьми с ограниченными физическими или ментальными возможностями. Также, специалист должен подготовить своего клиента к борьбе с подобными страхами и беспокойством со стороны работодателя и, со своей стороны, приложить все усилия для устранения подобного стереотипного отношения к людям с инвалидностью.

12. Как проходит процесс трудоустройства человека с инвалидностью?

Специалисту по трудоустройству инвалидов необходимо проделать семь этапов работы для того, чтобы решить проблему трудовой занятости для своего подопечного.

1 этап. Помочь человеку с инвалидностью оценить свои способности навыки, качества, и интересы, необходимые для выполнения той или иной работы.

2 этап. Найти подходящую работу, где эти способности, навыки и качества будут наиболее востребованы и применимы.

3 этап. Оценить потребности в создании специальных условий на рабочем месте и способствовать созданию этих условий.

4 этап. Оценить все возможные задачи (должностные обязанности), которые инвалиду будет необходимо выполнять на данной работе и предложить различные пути их достижения.

5 этап. Обучить или развить у своего подопечного необходимые навыки для эффективного выполнения работы.

6 этап. Помочь инвалиду эффективно взаимодействовать с коллегами по работе.

7 этап. Предоставлять сотруднику с инвалидностью необходимую помощь и поддержку, содействовать в решении возникающих в процессе работы проблем.

13. Как специалисту, занимающемуся трудоустройством, научиться работать с инвалидами?

Для этого ему необходимо специальное обучение и прохождение соответствующих тренингов, а также предоставление необходимой технической помощи. Тренинги для таких специалистов должны состоять из следующих основных компонентов:

1. Общие вопросы отношения к людям с инвалидностью.

Как и любые специалисты, работающие с инвалидами, специалисты по трудоустройству должны обладать знаниями об общих вопросах, связанных с инвалидностью и уметь адекватно оценивать возможности инвалидов. Тренинг по вопросам отношения к людям с инвалидностью, стереотипам и мифам, возникающим по отношению к ним, как к социальной группе, а также вопросам языка и этикета – важнейший первый шаг в деле подготовки специалистов по трудоустройству инвалидов. Будет стыдно, если специалист по трудоустройству не направит человека с инвалидностью на какую-то определенную вакансию просто потому, что он не может представить себе этого человека, выполняющего такую работу.

2. Общение.

Многие формы инвалидности связаны с возникновением барьеров в общении. Каким образом определенный человек заполнит необходимые документы? Как быть с человеком, испытывающим трудности в разговоре? Как общаться с человеком, который плохо слышит или не слышит вообще? Тренинг в области общения с инвалидами чрезвычайно важен для специалистов, занимающихся

трудоустройством инвалидов. Такой тренинг позволит специалистам четко выявить ситуации, когда у человека с инвалидностью могут возникнуть проблемы, например, при прохождении собеседования и ситуации, когда необходимо дополнительно проконсультировать по вопросам взаимного общения как человека с инвалидностью, так и работодателя.

3. Взаимодействие с работодателями.

Простое направление человека с инвалидностью на вакансию и уклонение от дальнейшей работы с ним нельзя назвать трудоустройством. Как показывает опыт, люди с инвалидностью более успешно проходят собеседование, если специалист по трудоустройству заранее установил контакт с работодателем и провел с ним предварительную работу. Также люди с инвалидностью более успешно трудоустраиваются не на открытые вакансии, а на «скрытом рынке труда», то есть специалисту по трудоустройству важно знать работодателей лично и предлагать им людей не на конкретную вакансию, опубликованную в прессе, а подбирать работу под человека, уже учитывая его индивидуальные особенности. Такая работа намного более затратная с точки зрения сил и времени, однако она и более эффективна для достижения результата. Преодоление существующих у работодателей страхов и предрассудков по отношению к людям с инвалидностью – важнейшая задача любого специалиста по трудоустройству инвалидов.

4. Законодательство.

Несмотря на то, что специалист по трудоустройству не должен использовать закон в качестве рычага давления при трудоустройстве людей с инвалидностью, ему необходимо обладать базовыми знаниями в области законодательства, регулирующего трудовые права инвалидов и обязанности работодателей. Это касается вопросов предоставления специальных условий труда, заключения трудового договора и использования сотрудниками с инвалидностью особых прав, оговоренных в Трудовом кодексе Российской Федерации. Также специалисту по трудоустройству необходимо знать, какую информацию о своём подопечном они могут, а какую не могут раскрывать перед работодателями в своих предложениях о трудоустройстве (хотя этот вопрос больше регулируется моральными нормами, а не законодательством).

5. Умение определять необходимость и решать проблемы по созданию специальных условий труда на рабочем месте.

Специалисту по трудоустройству инвалидов необходимо понимать - сможет ли его подопечный выполнять возлагаемые на него служебные обязанности, и какие ему необходимы специальные условия на рабочем месте (или модификация рабочего места), если они вообще требуются. Специалист по трудоустройству должен уметь помочь человеку с инвалидностью продумывать все детали необходимых ему специальных условий и на основании этого составить план адаптации рабочего места, что позволит инвалиду получить предложение о работе вместо отказа.

6. Сохранение рабочего места.

Многие считают, что сохранение рабочего места не является проблемой для людей с инвалидностью, так как они стараются всячески «держаться» за рабочее место после того, как его получили. Как и для всех остальных, первые три месяца на новом рабочем месте для сотрудника с инвалидностью являются определяющими и специалисту необходимо всё это время тесно работать как с инвалидом, так и с работодателем и содействовать в разрешении возникающих в процессе работы сложных ситуаций и различных проблем. Везде, от отношений с коллегами по работе, налаживания коммуникации и приобретения социальных навыков до создания специальных условий труда, профессионал по трудоустройству может сыграть ключевую роль в успешной адаптации человека с инвалидностью к условиям работы в этой компании.

При наличии правильных обучающих программ, поддержки и контроля, каждый работник по трудоустройству может и должен стать успешным специалистом по трудоустройству инвалидов.

14. Как оценивать потребности в создании специальных условий труда для человека с инвалидностью?

Для этого необходимо определить, какие конкретные барьеры или иные факторы создают для сотрудника с инвалидностью препятствия в доступе к рабочему месту, мешают выполнять возлагаемые на него обязанности или мешают чувствовать себя на равных с другими сотрудниками. Барьер определяется, как невозможность выполнять те или иные действия или выполнять

определённые служебные обязанности вследствие отсутствия для этого условий. При этом нельзя ни в коем случае ставить потребности конкретного человека в зависимость от принадлежности к той или иной категории инвалидов. Например, для инвалидов по зрению необходим только такой определённый перечень специальных условий труда, а для людей передвигающихся на инвалидных колясках - другой. Это оправданно при создании доступности инфраструктуры организации для свободного передвижения инвалидов, но при оценке потребностей в специальных условиях труда непосредственно на рабочем месте вперёд выдвигаются совершенно другие факторы. Здесь, прежде всего, надо учитывать индивидуальные особенности человека с инвалидностью, так как можно утверждать, что не существует двух человек с одинаковыми ограничениями в возможностях вследствие инвалидности (а многие ограничения и не являются прямыми следствиями инвалидности, но для успешного трудоустройства человека необходимо работать и с ними).

Также, необходимо работать с конкретными ограничениями конкретного человека при трудоустройстве на конкретную должность. То есть сам факт, что, например, человек не слышит, ничего сам по себе не говорит. Это только его конкретное ограничение, связанное с инвалидностью и для оценки потребностей в создании для него специальных условий труда необходимо выяснить много сопутствующей информации. Например, полностью потерял слух или нет, помогает ли ему слуховой аппарат, может ли он читать по губам, нет ли у него вследствие ограничений возможностей слуха проблем с речью. Эта информация, касается конкретного человека и его индивидуальных особенностей. Но и она также не несёт в себе возможных решений по устранению барьеров, если нет привязки к определённому месту работы с описанием должностных обязанностей. Вполне возможно, что ограничение слуха нисколько не мешает человеку успешно трудиться на его рабочем месте, например у станка на заводе, но может быть и другая ситуация. Если в рамках должностных обязанностей сотрудник должен общаться по телефону, то трудности со слухом станут для него препятствием. Задача специалиста по трудоустройству выявить такое препятствие в каждом конкретном случае с целью дальнейшего устранения. Это главное при оценке потребности в создании специальных условий труда для человека с инвалидностью.

15. В чем заключается создание специальных условий труда для человека с инвалидностью?

Создание специальных условий труда для человека с инвалидностью может быть связано с тремя основными направлениями (или со всеми вместе, или по отдельности):

1) *С обеспечением доступности инфраструктуры как здания, где предлагается работа для человека с инвалидностью, так и непосредственно самого его рабочего места.* Подобное оборудование требуется для инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата (но тоже далеко не для всех), для людей с нарушением слуха или зрения. Отметим, что в соответствии с действующим законодательством все вновь возводимые или реконструируемые здания должны соответствовать нормам архитектурной доступности для всех людей с инвалидностью.

2) *С возможным местом и графиком работы.* Многие люди с инвалидностью готовы работать исключительно на дому. Это может быть связано как с состоянием здоровья инвалида, так и с транспортными трудностями для человека с ограниченными физическими или ментальными возможностями. Например, для человека, передвигающегося в инвалидной коляске, это могут быть ступени в подъезде его дома и (или) отсутствие личного автомобиля. Для инвалида с ограничениями возможностей зрения могут возникнуть трудности ориентировки в общественном транспорте, для человека с ментальной инвалидностью может возникнуть необходимость в сопровождении до места работы (возможно, на начальном этапе). Необходимо оценить все объективные барьеры, препятствующие инвалиду попасть от дома на рабочее место, продумать мероприятия по их устранению (если это возможно) и помочь преодолеть психологические страхи самого человека с инвалидностью перед возможностью работать вне дома.

Другие важные моменты, которые необходимо учесть при трудоустройстве инвалида - это его потребности в особом графике работы (которых может и не быть вовсе). Возможно, для успешного трудоустройства он нуждается в корректировке продолжительности рабочей недели и (или) продолжительности рабочего дня. Возможно, для него требуется свободный график работы или специальные

дополнительные перерывы для приёма пищи (например, при сахарном диабете) и так далее. Специалист должен учитывать все возможные факторы, связанные с местом и графиком предлагаемой работы для своего подопечного.

3) *С выполнением служебных обязанностей и условиями работы.* Можно сказать, что это основной момент, который позволяет решить проблему трудоустройства человека с инвалидностью на свободную вакансию. Изменение или адаптация служебных обязанностей под конкретные особенности сотрудника с инвалидностью может касаться его ограничений в возможностях, связанных с направлениями работы, например, руководство людьми, активное передвижение по городу, работа с документацией, ручной труд или общение с клиентами. А также ограничений в выполнении отдельных служебных навыков, например, общение по телефону, пользование офисной оргтехникой, чтение с монитора компьютера, возможность писать от руки, набирать текст на клавиатуре или читать плоскочечатные материалы (для незрячих людей). Отдельно стоит упомянуть про условия работы, связанные с возможной физической нагрузкой на человека с инвалидностью. Это может быть, как необходимость поднимать и переносить тяжёлые или объёмные вещи, так и работать в одном вынужденном положении тела (например, стоя или сидя). Для некоторых инвалидов подобные условия труда являются неприемлемыми. Здесь необходимо чётко следовать медицинским рекомендациям в свидетельстве об инвалидности, либо в Индивидуальной программе реабилитации, чтобы исключить возможность ухудшения состояния здоровья инвалида.

16. Что необходимо учитывать при создании доступной инфраструктуры для лиц с инвалидностью?

В законодательстве Российской Федерации обозначено обязательное обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной инфраструктуры и предусмотрена ответственность за нарушение норм архитектурной доступности для лиц с инвалидностью при строительстве новых и реконструкции действующих зданий и сооружений. Эти положения изложены в статьях 15 и 16 Федерального Закона «О социальной защите

инвалидов в Российской Федерации», статьях 15, 17 и 66 Градостроительного кодекса РФ, и статье 9.13 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Нормы и правила строительства и проектирования регулируются в следующих актах:

- «СНиП 35-01-2001. Система нормативных документов в строительстве. Строительные нормы и правила Российской Федерации «Доступность зданий и сооружений для маломобильных граждан»
- «СП 35-101-2001. Свод правил по проектированию и строительству «Проектирование зданий и сооружений с учётом доступности для маломобильных групп населения. Общие положения»
- СП 35-104-2001. Свод правил по проектированию и строительству. «Здания и помещения с местами труда для инвалидов»
- СНиП 2.09.04 – 87. Государственный строительный комитет СССР. Строительные нормы и правила «Административные и бытовые здания»

Как уже упоминалось, создание доступной среды требуется для инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, зрения и слуха. В рамках предлагаемого пособия мы не можем подробно рассмотреть весь комплекс необходимых условий для создания доступной среды для инвалидов, поэтому мы приводим только основные из них:

Для инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата.

Прежде всего, следует предусмотреть возможность свободного передвижения для лиц на инвалидных колясках во всех дверях и проходах. Для этого необходимо, чтобы все они имели ширину не менее 0,9 м. Везде, где есть вертикальные перепады поверхностей больше 0,04 м., как при входах в здания, так и внутри него, должны быть сооружены наклонные поверхности для инвалидных колясок называемые пандусами. Пандусы должны соответствовать следующим основным нормативам:

- Поверхность пандуса должна представлять собою сплошное полотно (то есть столь любимые отечественными строителями швеллера не подходят)

- Уклон пандуса не должен превышать 8 % (или соотношение высоты и длины пандуса должны составлять 1 : 12)
- Ширина пандуса для одностороннего прохода человека на коляске не должна быть менее 0,9 м., для двустороннего (встречного) передвижения 1,8 м.
- В начале и конце пандуса должны быть предусмотрены горизонтальные площадки шириною не менее ширины пандуса и длиной не менее 1,4 м. Это позволит человеку на коляске свободно попасть на пандус, остановится при въезде или на съезде с пандуса, отпустить руки с колес и т.д. Если высота подъёма пандуса более 0,8 м., то нужно предусмотреть промежуточные площадки для отдыха
- По внешним (не примыкающим к стенам) боковым краям пандуса и горизонтальных площадок должны быть предусмотрены бортики высотой не менее 0,05 м. для предотвращения соскальзывания коляски
- Если горизонтальная длина пандуса превышает 1,8 м. или по вынужденным обстоятельствам уклон более 8 %, то по краям пандуса должны быть установлены ограждения с поручнями.

Поручни должны соответствовать следующим параметрам:

- располагаться на высоте 0,9 м.,
- быть круглого сечения диаметром около 0,04 м.,
- идти параллельно поверхности пандуса
- иметь выступающие горизонтальные участки в начале и конце пандуса на 0,3 м.

Снаружи и внутри здания, если нет возможности поместить пандус, соответствующий нормативам, может быть установлен электрический подъёмник для инвалидных колясок.

При оборудовании помещения важно учесть доступность для человека на коляске всех объектов, начиная от лифта и туалета до кухни и всего офисного оборудования (ксерокс, шкафы, полки и т.д.). Постарайтесь не упустить все, даже самые мелкие детали.

Для инвалидов с ограничениями по зрению.

Большинство людей получают основной объём информации благодаря зрению и важно создать условия, когда инвалиды с

данным видом ограничений смогут восполнить этот недостаток за счёт тактильных ощущений. Основные трудности в передвижении для незрячих и слабовидящих людей вызывает ориентирование в пространстве. Необходимо, чтобы на городских тротуарах, дорогах, и в зданиях были специальные рельефные направляющие, которые указывают направление движения, незрячему человеку. Эти направляющие, как и края тротуаров и дорог, должны быть выкрашены в контрастный (белый или желтый) цвет. Внутри здания вдоль стен могут быть установлены направляющие перила на высоте около 0,7 м., с отступом от стены около 0,1 м. За 0,8 м. до приближения к препятствию следует поместить предупреждающую информацию путём изменения фактуры покрытия дорожек или тротуаров.

Края первой и последней ступени должны быть окрашены контрастной полосой ярко-жёлтого или белого цвета с изменением рельефа её покрытия. Это поможет предупредить незрячих людей о начале и о конце лестничного марша. С учетом потребностей инвалидов по зрению количество ступеней в лестничных маршах на пути следования желательно сделать одинаковым.

Чтобы облегчить для слабовидящих людей ориентирование снаружи и внутри здания желательно все двери выделить контрастным цветом среди однотонного окружения стен. Можно выделить контуры дверной коробки, либо покрасить всю дверь целиком. Хотелось бы отметить, что это крайне удобно для всех людей и не только не портит, но даже украшает интерьер здания.

Любая текстовая информация, как-то таблички на дверях кабинетов, графики, инструкции, расписания работы и т.д. должна дублироваться на языке Брайля. Также следует отметить, что вся эта информация должна находиться в каких-либо строго определенных местах, чтобы человек с проблемами зрения всегда имел представление о том, где она находится, а также быть доступна для рук невидящего, в том числе, по высоте размещения. Нумерация кабинетов, так же как и кнопки в лифтах, должны быть рельефными.

Для инвалидов с ограничениями слуха.

Так же, как и для людей с ограничениями зрения, для инвалидов по слуху необходимо создать обстановку, обеспечивающую удобство, безопасность и возможность самостоятельно ориентироваться в условиях ограниченного восприятия

информации. Для этого вся информация должна дублироваться визуальными устройствами. К подобным устройствам относятся:

- указатели и знаки, в том числе, световые;
- разметка и цвет элементов оборудования;
- информационные щиты, стенды и табло;
- световые маяки.

Например, звуковой сигнал системы пожарной тревоги должен дублироваться световой индикацией. Размещать подобные устройства необходимо на противоположных стенах в местах, где ничего не мешает их всеобщему обозрению. Аналогично действующие системы могут использоваться и при предупредительных звонках в начале и конце рабочей смены, при сигнале о перерывах на обед и т. д.

17. Как создать специальные условия труда для человека с инвалидностью?

После проведённой оценки потребностей в создании специальных условий, необходимо определить с помощью каких мероприятий, возможного изменения условий труда или приобретения дополнительного оборудования, возможно устранить барьеры на пути трудоустройства конкретного инвалида на предлагаемую вакансию. Несмотря на ряд общих решений, в зависимости от типа ограничений человека с инвалидностью, этот процесс бывает творческим и не исключает принятие неожиданных решений.

Конкретные примеры:

	<i>Ограничения, связанные с инвалидностью</i>	<i>«Барьеры» в трудовых возможностях</i>	<i>Решение трудностей</i>
1.	У сотрудника сахарный диабет и он нуждается в специальных перерывах для приёма пищи и контроля уровня сахара в крови.	Регламент работы в данной организации предусматривает только один большой перерыв в 1 час, что не позволяет сотруднику с сахарным диабетом претендовать на вакансию.	Четкий график работы сотрудника, выстроенный специально для него в соответствии с его индивидуальным режимом дня (в целях лучшего контроля состояния здоровья).
2.	У сотрудника ограничение возможностей слуха (требуется усиление звука) с периодическими спонтанными обострениями, когда он не может слышать вообще.	В соответствии с должностными обязанностями данный сотрудник должен общаться по телефону.	Приобретение специального звукового усилителя для телефонного аппарата, а также телефон с бегущей текстовой строкой в качестве специального средства. Усилитель может быть использован при стабильном состоянии работника, а текстовый телефон - когда работник не может слышать своего собеседника.
3.	Сотрудник имеет серьёзные ограничения по зрению и не способен считывать информацию с дисплея компьютера.	В служебные обязанности данного сотрудника входит работа на компьютере.	Приобретение специального программного обеспечения, например, синтезатора речи.

	<i>Ограничения, связанные с инвалидностью</i>	<i>«Барьеры» в трудовых возможностях</i>	<i>Решение трудностей</i>
5.	Сотрудник с детским церебральным параличом имеет ограничения в возможностях рук и неспособен в течение длительного периода времени набирать текст на клавиатуре компьютера.	В служебные обязанности данного сотрудника входит набор на клавиатуре компьютера значительных по объёму текстов.	Приобретение специальной компьютерной программы распознавания речи, что позволит избежать длительных периодов набора текста.
6.	Сотрудник с задержкой в умственном развитии имеет сложности в ведении количественного счёта.	Данный сотрудник работает пекарем и должен для удобной расфасовки выпекать на каждом противне строго по 12 печений.	Модифицировать противень и сделать в нём 12 выемок для печенья.
7.	Неслышащий сотрудник не может читать по губам.	Данному сотруднику необходимо понимать собеседников во время большого ежемесячного совещания.	Оплачивать участие раз в месяц сурдопереводчика в совещании.
8.	Невидящий сотрудник не может читать плоскочечатные материалы.	Для эффективной работы сотрудник нуждается в постоянном доступе к служебным инструкциям.	Отправить материалы в специальную службу, и они будут переведены на язык Брайля.

	<i>Ограничения, связанные с инвалидностью</i>	<i>«Барьеры» в трудовых возможностях</i>	<i>Решение трудностей</i>
9.	Сотрудник с рассеянным склерозом не может полностью контролировать своё состояние здоровья и может испытывать серьёзные приступы усталости.	Приступы усталости мешают данному сотруднику ежедневно добираться до работы.	Предоставить сотруднику гибкий график, который позволит ему иногда работать на дому и выбирать удобный график работы.

Мероприятия по решению трудностей при адаптации возможностей сотрудника с инвалидностью к требованиям, предлагаемым к данной вакансии (что собственно и является процессом создания специальных условий труда) можно условно разделить на следующие три составляющие:

- 1) Изменение рабочих инструкций и действующих правил в организации (ситуации №№ 1, 9).
- 2) Дополнительное оборудование помещения (а, возможно, и подъездных путей) и приобретение специального оборудования для обустройства рабочего места (ситуации №№ 2, 3, 4, 5, 6).
- 3) Обращение к услугам специального сервиса (ситуации №№ 7, 8).

В одних случаях достаточно применить мероприятия, учитывающие одно из указанных направлений, а иногда возникает потребность в их комбинации.

При создании специальных условий труда для инвалидов необходимо также учитывать долгосрочность принятых мер. Например, в ситуации №3 можно быть уверенным в том, что в обозримой перспективе для данного человека не понадобится дополнительных мероприятий по специальным условиям труда. Это обеспечивается стабильным состоянием работника, и необходимость дополнительных мер может возникнуть только при переводе работника на другую должность или при изменении его служебных обязанностей. Но нередки и другие случаи, когда состояние, связанное с инвалидностью, прогрессирует или является нестабильным (примерами могут служить ситуации № 2 и 9). Тогда, создаваемые при приеме на работу специальные условия, должны

быть ориентированы не только на текущую ситуацию, но и на ближайшее будущее и на случаи рецидивов состояния работника, связанного с инвалидностью.

18. Всегда ли можно обустроить рабочее место для трудоустройства на него человека с инвалидностью?

Люди с инвалидностью различны и, в принципе, на любое рабочее место можно подобрать подходящего сотрудника из числа инвалидов. Другое дело, что для конкретного человека с инвалидностью, в силу его ограничений, не всегда может подойти предлагаемая вакансия.

Примеры:

10.	Сотрудник с детским церебральным параличом имеет проблемы с координацией движений.	Данному сотруднику на предприятии надо заниматься сортировкой мелких деталей.
11.	Сотруднику с заболеванием позвоночника противопоказана серьёзная физическая нагрузка.	По служебным обязанностям данному сотруднику необходимо поднимать тяжести.
12.	Сотрудник с детским церебральным параличом имеет серьёзные проблемы с речью.	Сотруднику необходимо на совещании и в процессе ежедневной работы общаться с десятками людей.

Совершенно очевидно, что в этих случаях для успешного трудоустройства необходимо переложить некоторые обязанности сотрудника с инвалидностью на другое лицо или отказаться от вакансии. При этом специалист по трудоустройству инвалидов должен сделать всё, чтобы предложить работнику альтернативную

должность, где для него есть возможность создать специальные условия труда. Если в компании не существует вакантной позиции, подходящей для конкретного сотрудника, то, возможно, стоит рассмотреть возможность создания новой позиции, заняв которую работник примет часть обязанностей своих коллег. Однако назначение на альтернативную должность не может быть использовано для ограничения работника с инвалидностью, его отделения от коллектива или другой дискриминации.

19. Нуждается ли специалист по трудоустройству инвалидов в знакомстве с медицинскими документами своего подопечного для создания более эффективных условий труда?

Подобными документами являются свидетельство (справка) об инвалидности и Индивидуальная программа реабилитации инвалида (ИПР). Оба этих документа выдаются службой медико-социальной экспертизы. В соответствии с изменениями законодательства, определяющего возможности для человека с инвалидностью трудиться, теперь является не группа инвалидности, а степень ограничения способности к трудовой деятельности, которая также фиксируется в этих документах.

В Постановлении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22 августа 2005 г. № 535 "Об утверждении классификаций и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы" степени ограничения способности к трудовой деятельности классифицируются следующим образом:

1 степень - 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 при сохранении возможности в обычных условиях труда выполнять трудовую деятельность более низкой квалификации;

2 степень - способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях труда, с использованием вспомогательных технических средств и (или) с помощью других лиц;

3 степень - неспособность к трудовой деятельности или невозможность (противопоказанность) трудовой деятельности.

То есть, любая организация не может взять на работу человека с инвалидностью, если в его справке об инвалидности или Индивидуальной программе реабилитации значится третья степень ограничения способности к трудовой деятельности.

В упомянутых документах необходимо также обратить внимание на раздел об условиях и характере трудовой деятельности. В справке об инвалидности эта информация носит больше формальный характер, и там могут значиться записи, неспособные значительно помочь специалисту в создании специальных условий труда, например, «возможна работа на дому» или «работа в специально созданных условиях». Более подробная информация описана в разделе «Профессиональная реабилитация» ИПР инвалида (хотя это далеко не всегда так). Важно учесть рекомендации в разделе «вредность труда», но и там, зачастую, пишется формальная запись по всем пунктам «запрещается работа в условиях, превышающих предельно допустимую концентрацию».

Мы рекомендуем специалисту по трудоустройству инвалидов сконцентрироваться на информации, непосредственно отражающей продуктивность работника на рабочем месте, и необходимых для него специальных условиях для эффективного труда, а не на общих медицинских заключениях. И в этом, в нынешнем виде, и справка об инвалидности, и Индивидуальная программа реабилитации будут ему мало полезны. Но мы настоятельно рекомендуем ознакомиться с их содержанием и ни в коем случае не предлагать работу или создавать условия труда для своего подопечного, противоречащие этим документам, так как это будет прямым нарушением закона. В случае необходимости (а мы знаем ситуации, когда и инвалидам с ампутацией руки ставят третью степень ограничения способности к трудовой деятельности, запрещающую работать) лучше добиваться переоформления документов в службе медико-социальной экспертизы, а лишь затем трудоустроить своего подопечного.

20. Нужен ли мониторинг ситуации после создания специальных условий труда для человека с инвалидностью и как он проводится?

В процессе создания специальных условий труда для человека с инвалидностью мониторингом часто пренебрегают. Мы считаем важным, когда все специальные условия созданы, постоянно контролировать эффективность проделанной работы. Необходимо регулярно консультироваться с работником, выясняя, насколько удобны созданные условия и не нужно ли сделать что-то ещё, не изменилась ли ситуация со здоровьем и т. д. И при этом важно при подготовке системы мониторинга учесть следующие моменты:

Кто будет отвечать за мониторинг?

Мониторинг может вести сам специалист по трудоустройству инвалидов или назначенный для его ведения коллега работника, специалист из отдела кадров или непосредственный начальник работника.

Каким образом работник сможет докладывать о неудобствах и проблемах?

Работник с инвалидностью обязательно должен знать, как ему следует поступать и к кому обратиться, если у него появились вопросы или возникли проблемы.

Планируются ли (возможны ли) какие-либо изменения, которые потребуют корректировки специально созданных условий труда? Каковы действия при подобных изменениях?

Ситуация постоянно меняется: может улучшиться или ухудшиться состояние здоровья сотрудника, у него могут появиться дополнительные служебные обязанности, может измениться рабочая обстановка и т. д. Не исключено, что в определённый момент он перестанет нуждаться в некоторых созданных для него условиях, или, наоборот, появится необходимость создавать новые. Надо быть к этому готовыми.

Если условия работы были изменены, то необходимо понять, способен ли работник по-прежнему успешно справляться с работой. Например, изменился график работы сотрудника. Будет ли это мешать выполнению его служебных обязанностей? Нужно ли принимать дополнительные меры?

Отдельный контроль требуется, если для создания условий труда для человека с инвалидностью было приобретено специализиро-

ванное оборудование. В этом случае необходимо выяснить следующее:

- Был ли работник обучен правилам и технике использования купленного продукта или устройства?
- Правильно ли используется купленное устройство?
- Бережно ли используется устройство?
- Нужно ли принимать дополнительные меры для эффективного применения купленного устройства?

Работник и работодатель, при участии специалиста по трудоустройству, должны вместе добиваться обеспечения повышения продуктивности работы инвалида в специально созданных условиях. Специальные условия и создаются именно с целью максимально приблизить потенциальные возможности работника с инвалидностью к требованиям работодателя. И грамотно построенная система мониторинга будет способствовать пониманию текущей ситуации и разработке грамотных шагов по повышению эффективности труда сотрудника с инвалидностью.

21. Сколько стоит создание специальных условий труда для человека с инвалидностью?

К сожалению, у нас отсутствует информация о стоимости создания специальных условий труда для человека с инвалидностью по Российской Федерации. Во многом, потому что подобная работа активно не ведётся, а, соответственно, и нет статистики по этому вопросу. Но предположение, что основным препятствием для трудоустройства инвалидов является необходимость существенных затрат на оборудование рабочих мест, опровергается учеными зарубежных стран.

По данным исследований, проведенных в США, 69% инвалидов не нуждаются в создании специальных условий для успешного выполнения своих служебных обязанностей. Работодатели отмечают, что для создания комфортных условий труда для инвалида, иногда бывает достаточно передвинуть мебель или оргтехнику.

В 70% случаев трудоустройства инвалидов создание специальных условий обходится не дороже \$500. В ходе исследования, проведенного еще в 1993 году, выяснилось, что половина работодателей, принявших на работу людей с ограниченными возможностями, затратили на оборудование одного рабочего места

не более \$50, 20% - от \$51 до \$500, 17% – от \$501 до \$1000, и только 13% работодателей израсходовали свыше \$1000 (Из данных исследований 1994 года N.O.D. Harris Survey of Americans with Disabilities).

Вот несколько примеров простых и дешевых решений:

1. Административный работник с боковым амиотрофическим склерозом испытывал сложности, разговаривая по телефону, вводя информацию с клавиатуры, заполняя различные формы и отчеты. Для него было:

- приобретено беспроводное устройство для разговора по телефону,
- установлены специальные подлокотники, чтобы снять лишнюю нагрузку с мышц рук,
- заменены замки на специальные, не требующие лишних усилий,
- поставлена соответствующая ручка на дверь туалета.

Общая стоимость - \$450.

2. Незрячая служащая в приемной юридической фирмы не видела лампочек офисной АТС, которые показывали, по какой из линий звонят, какие заняты и т.д. Работодатель приобрел специальное устройство в форме обычной ручки, реагирующее на свет.

Стоимость - \$45.

3. Работник с детским церебральным параличом в организации по ремонту компьютерной техники не мог наклоняться, подлезать под оборудование и т.д. Ему купили специальное устройство, позволившее работнику беспрепятственно ремонтировать оборудование. Стоимость - \$30.

22. Какие организации могут помочь в приобретении оборудования для создания специальных условий труда людям с инвалидностью?

К сожалению, в нашей стране рынок по производству оборудования и техники для инвалидов не развит, поэтому могут возникнуть трудности в поиске организаций способных помочь в создании специальных условий труда для людей с инвалидностью. Ниже мы приводим координаты нескольких организаций давно и успешно специализирующихся на продаже подобного оборудования и его поставке в различные регионы Российской Федерации.

**Международная специализированная выставка
оборудования для инвалидов и новых технологий комплексной
реабилитации – “ИНВАТЕХ”**

WWW: <http://invatech.ru>

На сайте собрана информация об участниках выставки, включая описание деятельности и контактную информацию. В числе участников выставки – производственные и торговые предприятия, предлагающие различную технику для инвалидов. Многие предлагаемые средства могут быть полезны для оборудования рабочих мест для людей с ограниченными возможностями. В частности, на сайте можно найти информацию об организациях, занимающихся строительством пандусов, оборудованием туалетов, продажей и установкой электрических подъемников, а также другого оборудования для инвалидов.

**Институт профессиональной реабилитации и подготовки
персонала Всероссийского общества слепых
«РЕАКОМП»**

Адрес: 129090 г. Москва Протопоповский пер., д.9

Тел./факс: (095) 280-7515, 280-9850

E-mail: info@rehacomp.ru

WWW: <http://www.rehacomp.ru>

Институт предлагает различные услуги и средства реабилитации инвалидов по зрению, в частности, специализированную компьютерную технику для слепых и слабовидящих (брайлевские дисплеи, брайлевские принтеры и т.п.).

**Издательско-полиграфический тифлоинформационный
комплекс «Логос» ВОС.**

Адрес: 129164, Москва, ул. Маломосковская, д. 8, корп. 2

Тел: (095) 283-58-35

e-mail: info@logosvos.ru

WWW: <http://www.logosvos.ru>

«Логос» занимается предоставлением издательско-полиграфических услуг, в частности рельефно-точечная печать на языке Брайля. Также Комплекс занимается реализацией различных средств, которые можно использовать для оборудования рабочего места инвалида по зрению.

Лаборатория Электроники «ЭлекЖест»

Адрес: 103460, г. Москва, Зеленоград, а/я 70

Тел/факс: (095) 531-2709

E-mail: elecgest@telemost.ru

WWW: <http://www.blind.ru>

Лаборатория «ЭлекЖест» занимается разработкой и реализацией аппаратного и программного обеспечения для незрячих и слабовидящих людей. В частности, Лаборатория реализует средства для создания и оборудования электронного рабочего места для инвалидов по зрению. Среди предлагаемых средств – брайлевские дисплеи, программные синтезаторы речи, различное тифлооборудование. Полный перечень продуктов и услуг Лаборатории можно найти на сайте в сети Интернет.

23. Каковы особенности общения и этикет в отношении людей с различными видами инвалидности?

Лексика, которую мы употребляем в отношении людей с инвалидностью, имеет большое значение и способна формировать то или иное отношение к представителям данной категории населения. Некоторые привычные всем слова и фразы – по сути ярлыки и оскорбительные стереотипы. То, как мы говорим, тесно связано с тем, что мы думаем и как ведём себя по отношению к другим людям, и использование корректного языка помогает формировать позитивные отношения в коллективе, в котором трудится человек с инвалидностью. Люди с ограниченными физическими или ментальными возможностями не требуют какого-то специального обхождения или правил, и мы даём только

рекомендации, которые могут помочь избежать неловких ситуаций.

Мы, прежде всего, рекомендуем избегать тех слов и понятий, которые в общественном сознании имеют устойчивое эмоциональное восприятие и создают соответствующие стереотипы. Например, слова «даун» или «псих» используются в обиходе, причём в подавляющем большинстве случаев применительно не к инвалидам. Следовательно, эти слова уже изначально несут негативный оттенок, и при их употреблении относительно лица с инвалидностью могут быть восприняты и как оскорбление. Также, не допускаются словосочетания, создающие определённые образы, например «прикованный к коляске», «страдающий детским церебральным параличом» и уж тем более «слепой, как крот». Намного более уместно употреблять нейтральные выражения, констатирующие лишь объективное состояние человека, то есть незрячий, человек на коляске и т.д. Слово инвалид является достаточно распространённым и в своей основе лишено негативного оттенка, поэтому мы считаем вполне нормальным его использование (тем более, что его предлагаемая замена «человек с ограниченными возможностями» является достаточно спорной, так как у всех людей возможности в чём-то ограничены). Но мы считаем более правильным и в этом случае, и в других использовать фразы, начинающиеся со слов человек или люди. Например, люди с инвалидностью, человек с синдромом Дауна и т.д.

Большое внимание следует уделить терминологии при сравнении людей с инвалидностью и без инвалидности. Употребляя выражения «нормальный» или «здоровый» в отношении не инвалидов, вы тем самым неосознанно называете людей с инвалидностью «ненормальными» или «больными».

Является правильным, обращаясь к человеку на коляске, говорить, что он пришёл или вошёл в комнату, а не приехал или въехал. Обращаясь к незрячему человеку совершенно нормально сказать «посмотри», а выражение «пощупай» является некорректным.

Рекомендуем, когда вы говорите или пишете об инвалидах:

Используйте слова и понятия, не создающие стереотипы:	Избегайте слов и понятий, создающих стереотипы:
Инвалид, человек, имеющий инвалидность. Человек с инвалидностью. Человек с ограниченными возможностями. Человек с отличающимися возможностями.	Больной,калека, искалеченный, деформированный, неполноценный, дефективный.
Не инвалид - обычный, типичный человек.	Нормальный, здоровый (при сравнении с инвалидом)
Человек, использующий инвалидную коляску, человек на коляске.	Прикованный к инвалидной коляске.
Врожденная инвалидность, инвалид с детства	Врожденный дефект, несчастье
Имеет ДЦП (детский церебральный паралич)	Страдает ДЦП.
Человек, перенесший полиомиелит. Имеет инвалидность в результате полиомиелита. Человек, который перенес болезнь, пережил болезнь, стал инвалидом в результате...	Страдает от полиомиелита, от последствий полиомиелита, жертва полиомиелита.
Человек с задержкой в развитии.	Отсталый, умственно неполноценный.
Ребенок с задержкой в развитии. Медленно обучаемый ребенок.	«Тормоз», слабоумный.
Человек с синдромом Дауна, Ребенок (дети) с синдромом Дауна.	«Даун», «монголоид», даунята.
Человек с эпилепсией. Люди, подверженные эпилептическим припадкам.	Эпилептик, припадочный.
Душевнобольные люди. Люди с психиатрическими проблемами. Люди с душевным или эмоциональным расстройством.	Сумасшедший, псих.
Слепой, незрячий, невидящий, незрячий, слабовидящий человек, инвалид по зрению.	Слепой, как крот (никогда), совершенно слепой.
Человек с нарушением слуха. Глухой человек, слабослышащий человек, человек (ребенок) с остатками слуха. Инвалид по слуху.	Глухая тетеря (никогда), совершенно глухой.
Человек с трудностями в общении.	Немой.

Организации, участники проекта «Создание модели трудоустройства МОЛОДЫХ ИНВАЛИДОВ»

Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива»
111394 г. Москва, улица Мартеновская, дом 30, подъезд 1
тел./факс: 303-22-60, тел.: 303-83-54
e-mail: office@perspektiva-inva.ru; rabota@perspektiva-inva.ru
www.perspektiva-inva.ru
www.rabota.perspektiva-inva.ru

**Самарская общественная организация инвалидов - колясочников
«Ассоциация Десница»**
443114 г. Самара, проспект Кирова, 349
тел.: (846) 956-27-69, тел./факс: (846) 959-09-56
e-mail: Desnica-Samara@yandex.ru
www.desnisamara.narod.ru

**Тольяттинская городская общественная организация инвалидов
«Центр Независимой Жизни»**
445024 Самарская область, г. Тольятти, улица Революционная, 4-108
тел.: (8482) 20-86-92; (8482) 37-68-16
e-mail: zj2000@mail.ru; shugaday@mail.ru
www.clife2k.narod.ru

**Ростовская городская общественная организация инвалидов
«Феникс»**
344022 г. Ростов-на-Дону, улица Станиславского, 137
тел./факс: (863) 263-45-53
e-mail: rgooif@aaanet.ru
www.fenix-inva.rostov.ru



Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива»

ПЕРСПЕКТИВА



111394 г. Москва, улица Мартеновская,
дом 30, подъезд 1
тел./факс: 303-22-60, тел.: 303-83-54
e-mail: rabota@perspektiva-inva.ru;
office@perspektiva-inva.ru
<http://www.perspektiva-inva.ru>
<http://rabota.perspektiva-inva.ru/>