

Региональная общественная организация инвалидов
«Перспектива»

ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

●
Оформление на работу

Квотирование рабочих мест

Практика создания специальных условий труда

Общие рекомендации по этикету

●



г. Москва, 2016

ВВЕДЕНИЕ

Вопросы трудоустройства людей с инвалидностью для работодателей стоят очень остро. С одной стороны – государственные и социальные обязательства, а с другой – множество вопросов: как взять на работу человека с инвалидностью, нигде не нарушив законодательство, как создать условия труда в соответствии с рекомендациями, как сотрудника с инвалидностью полноценно интегрировать в рабочий процесс и трудовой коллектив. Мы постарались кратко, но как можно более обстоятельно ответить на все актуальные вопросы, затронув юридические, организационные и этические моменты, связанные с оформлением на работу, соблюдением квотирования рабочих мест, практикой создания необходимых условий труда для людей с разными формами инвалидности, а также вопросы терминологии и этикета.

Надеемся, что полученная информация поможет вам разобраться с основными вопросами и сделать первый шаг на пути к трудоустройству людей с инвалидностью, ведь именно практика помогает понять, что большинство представляющихся трудностей являются лишь следствием наших стереотипов и неоправданных страхов. Многие компании, чей практический опыт и примеры трудоустройства людей с инвалидностью предоставлены в брошюре, подтвердят, что нанимать на работу людей с инвалидностью – это интересный, творческий процесс, который откроет вам новые возможности на рынке труда.

Пособие подготовлено при финансовой поддержке Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Посольства Королевства Нидерландов в Российской Федерации.

ОФОРМЛЕНИЕ НА РАБОТУ СОТРУДНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Процесс приема и оформления на работу сотрудников с инвалидностью ничем не отличается от трудоустройства людей без инвалидности, но необходимо запросить следующие документы, подтверждающие инвалидность и необходимые для получения положенных сотруднику с инвалидностью льгот и гарантий в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

- справка об инвалидности
- индивидуальная программа реабилитации (ИПР)

Индивидуальная программа реабилитации человека с инвалидностью:

- обязательна к исполнению работодателем;
- содержит рекомендации по условиям труда.

Отметим, что вы как работодатель, к сожалению, не получите из этих документов нужной информации о необходимых условиях труда сотрудника с инвалидностью, поэтому главная задача ознакомления с ними – понять, что, нанимая на работу данного человека с инвалидностью, вы не нарушаете действующее российское законодательство. Записи о характере и условиях труда в данных документах не должны противоречить тем условиям, которые предлагает человеку с инвалидностью ваша организация. Работодатель будет отвечать перед законом только в том случае, если не создаст условия для сотрудника с инвалидностью в соответствии с записями в его Индивидуальной программе реабилитации и справке об инвалидности, и это, в свою очередь, явится причиной ухудшения его состояния здоровья.

Прежде всего, не должно быть записи о том, что человек с инвалидностью «нетрудоспособен» или ему «противопоказана трудовая деятельность». Чаще всего в разделе о характере и рекомендованных

условиях труда вы найдете запись «работа в специально созданных условиях труда». Просить работника с инвалидностью добиться от медико-социальной экспертизы (МСЭ), чтобы ему конкретно расписали, какие именно специально созданные условия труда необходимы, не имеет смысла. В нашей практике несколько раз бывали такие случаи, и человеку с инвалидностью сотрудники МСЭ всегда отказывали в более подробном описании того, какие именно условия труда ему необходимы. В качестве причин назывались следующие: ИПР формируется специальной компьютерной программой, и нет возможности в неё включить ничего, кроме заложенных стандартных фраз, или то, что специалисты МСЭ не знают, какие специальные условия для данного человека с инвалидностью необходимы.

История трудоустройства молодого человека с детским церебральным параличом и некоторой степенью тугоухости в крупную государственную телекомпанию в отдел работы с архивами. Непосредственный руководитель кандидата после собеседования был готов взять его на работу, и все шло хорошо, пока документы молодого человека не попали в отдел кадров телерадиокомпании. Там, увидев фразу в ИПР «работа в специально созданных условиях», решили, что в их телерадиокомпании никаких специальных условий труда для сотрудников с инвалидностью нет, следовательно, взять его на работу они не могут. Попытки решить вопрос с сотрудниками медико-социальной экспертизы не дали результата, звучали уже упомянутые аргументы, что это не позволит сделать компьютерная программа по формированию ИПР, и вообще, они не знают, что за специальные условия труда ему нужны. В МСЭ мы предлагали различные варианты, например, внесение совершенно нейтральной записи «специальные условия труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации» (ТК РФ), рассчитывая вычленив из ТК РФ все, что полагается человеку со второй группой инвалидности. Но все это не находило поддержки у специалистов МСЭ, которые предлагали только вариант добровольного перехода данного молодого человека на третью группу инвалидности, которая дала бы им

основание убрать из ИПР фразу «работа в специально созданных условиях». Но такой вариант не устраивал самого молодого человека и его родственников, так как он при этом терял возможность после трудоустройства получить московскую надбавку к пенсии по инвалидности (выплачивается только при первой и второй группе инвалидности). История закончилась хорошо только благодаря настойчивости руководителя отдела архивов. Он формально взял на себя ответственность за трудоустройство сотрудника с инвалидностью, и тот успешно трудится в этой телерадиокомпании уже больше двух лет.

Иногда в ИПР человека с инвалидностью можно встретить рекомендации по работе по конкретной профессии или специальности. Часто это является дополнительной сложностью при найме на работу кандидата. Например, если у человека с инвалидностью в ИПР написано, что он может работать курьером, то если вы возьмете его на работу, к примеру, делопроизводителем, это уже может быть признано неким нарушением рекомендованных ему характера и условий труда. В таких случаях мы рекомендуем человеку с инвалидностью изменить запись в его Индивидуальной программе реабилитации, обратившись с соответствующим заявлением в местное отделение бюро медико-социальной экспертизы. Обычно с этим сложностей не возникает, и на то, чтобы изменить запись, уходит примерно две недели.

При трудоустройстве у девушки с инвалидностью в её Индивидуальной программе реабилитации обнаружилась запись «работа в специально созданных условиях труда на дому». Проблема состояла в том, что работодатель хотел взять её для работы в офисе на полную рабочую неделю. Мы рекомендовали изменить запись в ИПР, и после того, как ей записали «работа в специально созданных условиях труда на предприятии», работодатель оформил с ней трудовой договор.

В случае трудоустройства человека с инвалидностью практически всегда необходимо внести незначительные изменения в трудовой

договор. Чаще всего необходимо заменить фразу «работодатель создает работнику обычные условия труда» на «работодатель создает работнику специальные условия труда» и желательно описать, какие именно специальные условия труда для данного сотрудника с инвалидностью были созданы. Здесь придется опираться на житейскую логику и фактические потребности работника с инвалидностью. Некоторые идеи можно почерпнуть из второй части нашей брошюры.

Для трудоустройства девушки с нарушением опорно-двигательного аппарата крупная международная компания внесла два изменения в стандартный трудовой договор. В разделе Предмет договора было обозначено: «РАБОТНИК принимается на работу к РАБОТОДАТЕЛЮ в счет установленной квоты по приему на работу инвалидов, в соответствии с программой реабилитации и справкой об инвалидности». В разделе Обязанности сторон было прописано: «создать для РАБОТНИКА специальные условия труда, необходимые для надлежащего исполнения РАБОТНИКОМ своих обязанностей в соответствии с правилами и нормами охраны труда и санитарными нормами, а именно: условия для доступного передвижения, специально оборудованное парковочное место».

Для работника с инвалидностью Индивидуальная программа реабилитации носит рекомендательный характер, поэтому он может как частично, так и полностью, отказаться от ее исполнения, написав заявление в свободной форме. Однако здесь возникает юридический нюанс, так как для сотрудника с инвалидностью ИПР носит рекомендательный характер, а для работодателя – обязательный. Поэтому мы рекомендуем в заявлении работника с инвалидностью указывать, что он не отказывается от исполнения ИПР работодателем, а отказывается от предоставления ИПР работодателю. В таком случае получается, что работодатель не ознакомился с описанием рекомендованных условий и характера труда работника с инвалидностью, что гарантированно снимает с него любую административную ответственность.

ВАЖНО!

Если у работодателя нет информации об инвалидности работника или работник отказался от предоставления работодателю ИПР, то ответственность работодателя за соблюдение ИПР отсутствует, и оснований для привлечения его к административной ответственности не имеется. Мы рекомендуем факт отказа кандидата с инвалидностью от предоставления работодателю ИПР оформить заявлением в свободной письменной форме.

При оформлении на работу людей с инвалидностью необходимо обратить внимание на установленную степень ограничения способности к трудовой деятельности в их Индивидуальной программе реабилитации:

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 – способность к выполнению трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможность (противопоказанность) трудовой деятельности.

Как видите, формулировки весьма общие и не очень понятные. Например, как понять «осуществление трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести, напряженности и (или) уменьшении объема работы» и как правильно оформить на работу сотрудника с такими рекомендациями? Если рабочее место сертифицировано, то все выглядит проще,

и достаточно немного снизить (обычно на 5-10%, так как нигде этот вопрос не регламентирован) параметры по тяжести и напряженности труда. Если рабочее место не сертифицировано и нигде обычные для данного рабочего места объемы работ не обозначены, то достаточно упомянуть в заключаемом трудовом договоре, что вы взяли на работу сотрудника с инвалидностью, уменьшив для него тяжесть и напряженность труда или объем выполняемых работ. Указывать, на сколько именно вы, к примеру, уменьшили объем выполняемых работ – не обязательно. Вряд ли кто-либо и когда-либо будет это проверять, но даже если это случится, то всегда можно обозначить, что стандартный объем выполняемой работы на данном рабочем месте несколько выше, чем выполняет данный сотрудник с инвалидностью, например, он делает 90 звонков в день при положенных 100 звонках. Но снова подчеркнем, что первая степень ограничения способности к трудовой деятельности – самая легкая, и вопросов по трудоустройству людей с инвалидностью при такой формулировке в ИПР не возникает.

Про вторую степень ограничения способности к трудовой деятельности мы говорили выше, когда описывали рекомендации в ИПР людей с инвалидностью по работе в специально созданных условиях труда. Третья степень ограничения способности к трудовой деятельности считается самым сложным ограничением, и еще совсем недавно мы не рекомендовали работодателям официально брать на работу людей с такими рекомендациями и помогали людям с инвалидностью переоформить третью степень на вторую степень ограничения способности к трудовой деятельности. Но теперь внесены некоторые изменения в формулировку, и третья степень уже не означает полные противопоказания или неспособность к трудовой деятельности, а это значит, в отдельных случаях можно взять на работу сотрудника с инвалидностью с третьей степенью ограничения способности к трудовой деятельности.

Крупная международная компания принимала на работу сотрудника по расчету чертежей. Данная работа могла выполняться дистанционно. По профессиональным критериям компании

подошел кандидат с серьезной формой детского церебрального паралича, который передвигается на коляске. В его ИПР была указана третья степень ограничения способности к трудовой деятельности. После консультаций было решено, что компания может оформить его на работу, так как рабочее место ему создавалось на дому, и формально можно считать, что он выполняет трудовые обязанности с помощью других лиц – проживающих с ним родственников.

При заключении трудового договора необходимо учесть и особенности условий труда людей с инвалидностью:

- ✓ **35 часов в неделю для людей с инвалидностью I и II группы;**
- ✓ **ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней;**
- ✓ **привлечение к сверхурочной работе, к работе в ночное время и работе в выходные дни только с письменного согласия работника с инвалидностью и при условии, что это не запрещено ему по состоянию здоровья.**

Продолжительность трудового дня и трудовой недели, а также продолжительность оплачиваемого ежегодного отпуска необходимо отразить в трудовом договоре. Несмотря на то, что людям с инвалидностью I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата их труда производится в полном объеме. Если по вакансии необходима работа в ночное время или в выходные дни (например, сменная работа в круглосуточном супермаркете), то необходимо оформить письменное согласие сотрудника с инвалидностью, указав, что он осведомлен о возможности отказаться. Нет необходимости оформлять данное заявление на каждый выход на работу сотрудника с инвалидностью, можно оформить один документ, который отражает, что работник с инвалидностью в принципе не против такого графика работы.

Есть положенные льготы в Трудовом кодексе Российской Федерации, которые не нужно отображать в трудовом договоре, но

которыми сотрудник с инвалидностью может воспользоваться, и работодатель не вправе ему в этом отказать. Так, работник с инвалидностью может взять отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году, просто уведомив об этом работодателя. Конечно, любой работодатель не будет в восторге, если работник с инвалидностью, пусть даже и на законных основаниях, будет отсутствовать на рабочем месте до 3 месяцев в году (30 дней оплачиваемого отпуска и 60 дней отпуска за свой счет). Но мы рекомендуем относиться к этому просто как к прописанной в Трудовом кодексе льготе, которой, по нашему опыту, не пользуются 99% работающих людей с инвалидностью. Все, кто хочет долго и успешно работать в вашей организации, а тем более строить карьеру, не будут без крайней необходимости брать отпуск за свой счет. Тем более, несмотря на принятое стереотипное мнение, увольнение сотрудника с инвалидностью ничем не отличается от процесса увольнения любого другого работника. Нигде в Трудовом кодексе Российской Федерации (в том числе в статье 81 «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя») не установлено каких-либо льгот или преференций для людей с инвалидностью в вопросах их увольнения.

Единственное упоминание людей с инвалидностью есть в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, где говорится об увольнении при сокращении численности или штата работников. Там сказано, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается «... работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества». То есть речи о просто нанятых на работу сотрудниках с инвалидностью и в данной статье не идет. Кроме того, в соответствии с той же статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при сокращении численности или штата работников преимущественное право на сохранение в штате предприятия предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. То есть, в любом случае приоритет всегда

остаётся за более квалифицированными сотрудниками, вне зависимости от наличия или отсутствия инвалидности.

В заключение отметим, что вопросы финансовых компенсаций за несчастный случай или ухудшение состояния здоровья сотрудников с инвалидностью не регулируются каким-либо отдельным законодательным актом, поэтому на них распространяются те же условия и принципы, что и на работников без инвалидности.

КВОТИРОВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Сначала обозначим понятие квоты и квотирования, размера квоты для приема на работу людей с инвалидностью.

Квотирование рабочих мест (РМ) для людей с инвалидностью – это резервирование РМ для приема на работу людей с инвалидностью.

Установление и размер квоты регулируются законом **№ 03-181** (часть вторая статьи 21 Федерального закона «О СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ ИНВАЛИДОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» N 181-ФЗ, введенная Федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ) и местными органами власти субъектов РФ, вот показания по некоторым регионам Российской Федерации:

Субъект РФ	Размер квоты
Москва	2% – для организаций, численностью более 100 человек
Московская обл.	1% – для организаций, численностью от 35 до 100 человек 2% – для организаций, численностью более 100 человек
Санкт-Петербург	2,5% – для организаций, численностью более 100 человек

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда. Рабочее место считается заполненным по квоте, если с сотрудником с инвалидностью заключен трудовой договор. Каким должен быть данный трудовой договор, нигде не регламентировано, следовательно, заполненным рабочим местом по квоте считается и рабочее место, на которое взят сотрудник с инвалидностью на 0,2 ставки, а также учитываются сотрудники, нанятые на временные работы и все остальное время находящиеся в административном отпуске (никаких ограничений по этому поводу не предусмотрено).

Работодатель в соответствии с установленной квотой обязан:

- **создавать или выделять рабочие места;**
- **создавать условия труда сотрудникам с инвалидностью согласно их Индивидуальной программе реабилитации (ИПР);**
- **своевременно предоставлять в органы службы занятости информацию о выполнении квоты.**

Вопрос, который не получил должного регулирования и вызывает многочисленные споры: когда считается законченной обязанность по квотированию – при приеме на работу инвалида либо при организации специальных рабочих мест, зарезервированных для таких лиц? Следует руководствоваться законом субъекта РФ, в котором организация осуществляет свою деятельность. В частности, в Москве в Законе «О квотировании рабочих мест» от 22.12.2004 № 90 прямо указано: выполнением квоты для приема на работу считается трудоустройство работодателем инвалидов, имеющих рекомендации к труду, подтвержденное заключением трудового договора, действие которого в текущем месяце составило не менее 15 дней.

Работодатель обязан не только зарезервировать рабочие места для инвалидов, но и выполнить все необходимые действия для их заполнения. Кроме резервирования рабочих мест, создания специальных рабочих мест, работодатель обязан предоставить сведения о таких рабочих местах. Отсутствие данных сведений может стать основанием для проведения плановой проверки.

В случае неисполнения обязанностей работодатель может быть привлечен к административной ответственности:

Основание для наказания	В отношении кого применяется	Размер наказания
Неисполнение обязанностей по созданию или выделению квотируемых рабочих мест	Должностное лицо	Штраф от 5000 до 10 000 руб.
Отказ инвалиду в приеме на работу в пределах установленной квоты	Должностное лицо	Штраф от 5000 до 10 000 руб.
Непредоставление, либо несвоевременное (не в полном объеме, искаженное) представление необходимых сведений в органы службы занятости	Должностное лицо Юридическое лицо	Штраф от 300 до 500 руб. Штраф от 300 до 500 руб.

Также наказывается должностное лицо организации в случае отказа человеку с инвалидностью в приеме на работу в пределах установленной квоты штрафом от 5 до 10 тыс. руб.

Основанием для наказания является Кодекс об административных правонарушениях (статьи 5.42, 19.5, 19.7)

ПРАКТИКА СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ ЛЮДЕЙ С РАЗНЫМИ ФОРМАМИ ИНВАЛИДНОСТИ

Отметим, что понятие специальных условий труда в современном российском законодательстве весьма расплывчато и неопределенно.

Люди, передвигающиеся на инвалидных колясках

Если в вашем офисе изначально создана доступная среда для людей с инвалидностью, то человек на инвалидной коляске будет чувствовать себя комфортно и, скорее всего, дополнительных условий не потребуется. Важно обратить внимание на доступность санитарного узла (лучше всего, если создана отдельная специализированная кабина в туалете) и на удобство для человека на коляске непосредственно рабочего места. Наиболее удобными являются столы с регулируемой высотой рабочей поверхности, которые позволяют настроить пространство так, что позволяют комфортно поместить ноги под столом. Но это не всегда требуется, дайте сотруднику с инвалидностью опробовать его рабочее место, и с большой вероятностью окажется, что и уже имеющийся стол окажется для него вполне подходящим.

Постарайтесь, чтобы все документы и рабочие принадлежности оказались в зоне доступности для сотрудника на коляске. Возможно, для этого нужно перевесить полки чуть ниже, но лучше все это делать после консультаций с самим работником, который сам покажет, как и что ему удобно расположить. И конечно, если сотрудник передвигается на собственном автомобиле, то необходимо решить вопрос с его парковочным местом. Оно должно быть максимально близко к входу в офисное здание или в подземном гараже, никто не должен занимать данное место. Также желательно расположить или обозначить его так, чтобы исключить возможность того, что машину человека с инвалидностью загородят со стороны

водительского места другим автомобилем, который оставит мало места, чтобы подойти к машине и открыть дверь на полную ширину.



Александр Комиссаров,
передвигается на коляске,
ИТ специалист

«Мы заметили Александра на тренинге по целеполаганию, который проходил в нашей компании в апреле 2014 г. Он сразу привлек внимание своей непосредственностью, жизнерадостностью, открытостью, чувством юмора. Я пообщалась с мамой, которая сопровождала Сашу на тренинге, и узнала, что Саша очень волевой человек. Он прикладывает немало усилий, чтобы достичь чего-то в своей жизни. Саша получил высшее образование и работал по профилю на дому. Все попытки найти постоянное место работы заканчивались для него неудачей.

В нашем офисе как раз была свободная вакансия ИТ-специалиста, и мы предложили Саше поучаствовать в конкурсе. Он показал отличные результаты и получил предложение о работе стажером на три месяца. Саша очень быстро влился в коллектив и освоил свои профессиональные обязанности. По результатам стажировки Саша получил предложение о работе ИТ-специалистом на полный рабочий день».

Лариса Колчина,
заместитель директора Приволжского
регионального центра КРМГ

Люди с нарушением опорно-двигательного аппарата и детским церебральным параличом

Люди с такой формой инвалидности очень различны в своих потребностях, касающихся оборудования рабочего места, поэтому необходимо в каждом случае подходить индивидуально. Некото-

рым людям нужно достаточно много условий для комфортного и продуктивного труда (но чаще всего это весьма простые и недорогие решения), другим не нужно ничего. Для большинства нужны условия доступной архитектурной среды в организации (по тем же стандартам, что и доступность для людей с инвалидностью на колясках), но нередко этого не требуется, и люди с нарушением опорно-двигательного аппарата или с детским церебральным параличом вполне уверенно передвигаются по ступеням лестничных пролетов. В любом случае будет оправданной установка удобных поручней вдоль лестничных пролетов. Необходимо учесть, что в зимний период люди с такой формой инвалидности сталкиваются с большими сложностями, поэтому надо следить за уборкой прилегающей территории и не допускать обледенения ступеней на улицах.

Часто нужно учесть удобство офисных кресел, многие предпочитают сиденья с высокой спинкой и боковой поддержкой. В нашей практике некоторые организации приобретают для сотрудников с детским церебральным параличом дополнительные подушечки, которые можно подложить под спину или ноги. Но в большинстве случаев работодателю было достаточно предложить работнику с инвалидностью несколько офисных кресел из имеющихся, чтобы он выбрал более удобное для себя. Иногда людям с детским церебральным параличом или нарушением опорно-двигательного аппарата нужно подобрать удобную для них компьютерную клавиатуру и/или манипуляционную мышь. Они могут быть более тяжелые, с меньшим ходом клавиш, с более удобным хватом рук. Вашему системному администратору стоит поговорить с сотрудником с инвалидностью и на основании его рекомендаций подобрать удобные комплектующие.

«Патимат зарекомендовала себя как ответственный сотрудник, стремящийся развивать себя в профессиональной деятельности. На участке



Патимат Гусенова, нарушение опорно-двигательного аппарата, Customer Service Operations Administrator

работы, который был закреплен за Патимат, все выполнялось корректно и в срок. В нашей компании сотрудников не делят на людей с инвалидностью и без, у всех равные права. При необходимости мы всегда стараемся помочь».

*Ирина Дворетская,
Customer Service Operations Supervisor
компания Юнилевер*



Александра Малышева,
детский церебральный
паралич, администратор
архива

«Саша очень отзывчивый, трудолюбивый и исполнительный человек. Всегда готова прийти на помощь коллегам. Наличие инвалидности никак не сказывается на работе и на взаимоотношениях с коллегами. Тем более, что Александра всегда в хорошем настроении, всегда улыбается, очень искренна и открыта для общения».

*Ксения Фадеева, специалист по проведению
складских инвентаризаций
компания Юнилевер*



Наталья Зайцева,
нарушение опорно-
двигательного аппарата,
специалист по расчетам
и документообороту

«Наташа сначала пришла в другой отдел. Проработала там 3 месяца, после чего ее с повышением перевели к нам, доверив ей работу с одним из самых крупных наших клиентов. Это очень ответственный и трудный участок, с которым Наталья успешно справляется. А еще она хороший друг, приятный собеседник. И просто красавица!»

*Грекова Наталья, APG KA Supervisor
компания Юнилевер*

«Мы стремимся к созданию культуры вовлеченности во всем, что мы делаем. Мы знаем, что, когда люди чувствуют свою значимость и вовлечены, их мотивация и производительность возрастают. Для нас концепция вовлеченности – это не просто программа, но часть культуры, где каждый может внести свой вклад в развитие компании.

Каждый человек уникален, и все мы имеем свои особенности, которые отличают нас друг от друга. Те качества, которые делают каждого сотрудника «Делойта» уникальным, создают необходимое для инноваций многообразие, а инновации, как известно, являются одним из основных конкурентных преимуществ компаний на сегодняшнем рынке.

Мы принимаем на работу сотрудников с инвалидностью, а также приглашаем ребят на наши внутренние тренинги. Такой опыт положительно сказывается на всех участниках тренинга. Он повышает уровень личной и корпоративной ответственности наших сотрудников, помогает привить общечеловеческие ценности, а также создать атмосферу понимания и толерантности».

*Наила Сафарали, Директор по персоналу
компания Deloitte*

Незрячие или слабовидящие

Многие работодатели боятся брать на работу людей с инвалидностью по зрению. В большей степени это касается полностью незрячих людей, по отношению к которым у большинства работодателей очень много стереотипов и страхов. Но и когда речь идет о слабовидящих людях, существует сильное непонимание того, как создать для них



**Сергей Арясов, детский
церебральный паралич**

подходящие условия труда, и опасения, как бы работа, особенно на компьютере, не повредила их здоровью, не ухудшила зрение. На самом деле, у подавляющего большинства людей с этой формой инвалидности стабильное зрение и ухудшить его с помощью работы, в том числе на компьютере, нельзя. Еще далеко не все работодатели знают о том, что незрячие люди могут уверенно работать на компьютере. Сейчас активно развиваются так называемые программы экранного доступа, которые через наушники озвучивают содержимое и навигацию на дисплее, что позволяет незрячим людям свободно работать практически со всеми типами документов и программ, кроме изображений и графических редакторов. По словам одной незрячей соискательницы, ей для работы на компьютере нужен только разъем USB, куда она вставит свою флешку с программой экранного доступа. Если же работник слабовидящий, то он через штатное программное обеспечение может увеличивать текст или изображение на мониторе и уверенно работать с ним.

Вопросы ориентации незрячего сотрудника в офисе решаются путем помощи и поддержки коллег в первое время. Достаточно в течение нескольких дней показывать незрячему сотруднику расположение основных помещений в офисе (столовая, санузел, комната для совещаний и т.д.), и он достаточно быстро освоится и сможет ориентироваться и передвигаться по офису самостоятельно. Не стоит навязчиво предлагать свою помощь незрячему человеку или тем более оказывать её принудительно, всегда стоит спрашивать, нужна ли ваша помощь и уточнить, как её стоит оказать. Большинство молодых незрячих людей независимы, самостоятельно передвигаются по городу и на общественном транспорте, и не стоит излишне их опекать. Когда нужна помощь, они обратятся за ней сами.

Неслышащие или слабослышащие

Для людей с инвалидностью по слуху при создании условий труда основным вопросом является обеспечение возможностей коммуникации с коллегами и при необходимости с клиентами. Мно-

гие очень хорошо читают по губам и при этом говорят голосом, в таком случае значительная часть трудностей снимается. Важно, чтобы коллеги при этом соблюдали простые рекомендации, такие как: говорить, смотря прямо в лицо собеседнику с инвалидностью по слуху и не закрывать губы руками во время разговора. Чаще всего из служебных обязанностей необходимо исключить общение по телефону, особенно если это касается взаимодействия с клиентами. Внутри компании для общения с коллегами, которые имеют инвалидность по слуху и читают по губам, многие используют программы типа skype, которые позволяют видеть лицо собеседника, а, следовательно, читать по губам и общаться.

Если сотрудник не читает по губам и не общается голосом, то, прежде всего, ему нужно подобрать работу (или скорректировать служебные обязанности), чтобы устная коммуникация с коллегами была сведена к минимуму (устная коммуникация с клиентами, скорее всего, исключена) или заменить её письменной коммуникацией, прежде всего, электронными письмами. Это хороший вариант, и после того, как руководители пробуют такой вариант взаимодействия с неслышащими сотрудниками, оценив его удобство, начинают распространять его и на сотрудников без инвалидности.

Если у вас немало сотрудников с инвалидностью по слуху, то хорошим вариантом будет продублировать систему пожарной тревоги световой индикацией.

«Принимая в штат компании людей с инвалидностью, мы стараемся подобрать вакансии таким образом, чтобы работа соответствовала профессиональному профилю кандидата и была ему интересна. Кроме этого всегда учитываются особенности режима работы, если у кандидатов есть медицинские предписания.»

Как показывает опыт, сотрудники с инвалидностью всегда успешно вливаются в коллектив и работу, для этого в «Глобус» разработана система адаптации новых сотрудников. Хотя в самом начале нашего проекта у руководителей были сомнения, смогут



Алексей Мельник,
слабослышащий.
Оператор ПК

ли сотрудники с ограниченными возможностями адаптироваться в коллективе, смогут ли наладить контакт в коллегами, выполнять все поставленные задачи.

Было много вопросов, на которые мы не знали ответов. Тогда решили, что помимо стандартного собеседования, кандидаты могут, по желанию, прийти на ознакомительный день, в ходе которого за 2-3 часа им пока-

жут их будущее рабочее место, познакомят с отделом, объяснят на наглядном примере их будущие обязанности, угостят ароматным кофе. Как правило, после подобных встреч все страхи и сомнения развеивались. Таким образом, выполняя социально значимую функцию трудоустройства людей с инвалидностью, мы приобретаем хороших специалистов и замечательных коллег».

*Ольга Семисчастлива
Менеджер по персоналу ООО «ГИПЕРГЛОБУС»*

ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЭТИКЕТУ В ОТНОШЕНИИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

В отношении людей с инвалидностью нет каких-то особых правил, касающихся терминологии и общения, мы просто дадим небольшие рекомендации, которые позволят вам чувствовать себя уверенно и не бояться допустить ошибки при взаимодействии с людьми с инвалидностью. Некоторые слова или фразы могут быть оскорбительными для людей с инвалидностью. Люди с инвалидностью чувствуют, когда язык используется для того, чтобы подчеркнуть их ограничения и зависимость. Хотя, как мы отметили, никаких конкретных правил нет, важно понимать, почему некото-

рые слова предпочтительнее. Именно боязнь сказать неправильно или допустить бестактность часто является барьером на пути общения с людьми с инвалидностью: ведь, чувствуя неуверенность и неловкость, люди предпочитают исключить взаимодействие вовсе, что создает вокруг сотрудников с инвалидностью вакуум в общении, и это не может не вызвать проблемы внутри трудового коллектива. На самом деле, рекомендации очень просты. Они основаны на терминологии, лишённой стереотипов и слов, несущих в себе подчеркивания ограничений и зависимости людей с инвалидностью от окружающих.

При общении с людьми с инвалидностью не так часто встречаются ситуации, когда нужно напрямую упомянуть инвалидность. Но иногда вам нужно, например, обозначить, что у сотрудника или клиента инвалидность, чтобы коллеги учли это и обеспечили необходимые условия (доступность среды, доступность информации, особенности режима или питания и т.д.), и важно, какими словами будет донесена эта информация. Если это необходимо, имейте в виду следующее:

- Избегайте использования слов, которые подразумевают, что люди с инвалидностью зависят от других, как, например, в выражениях «страдает от.....», «болеет.....» (далее обычно идет некое упоминание диагноза, как, например, детский церебральный паралич, глухота, диабет и т.п.), «прикован к коляске». Инвалидность – это не болезнь и не страдание человека, поэтому не стоит использовать такие



Оксана Бородавко, общее заболевание.
Ассистент бухгалтера



Александр Бородавко, общее заболевание.
Помощник бухгалтера

слова. Коляски дают их пользователям свободу. Просто говорите: «Он пользуется коляской».

- Не описывайте человека с точки зрения расстройства, например: «Мария эпилептик». Не усложняйте. Просто скажите, что у человека. «У Марии эпилепсия». «У Дениса рассеянный склероз».
- Не используйте слова, несущие в себе дополнительную смысловую нагрузку. Например, в обиходе мы говорим слова «слепой», «глухой», «даун» не применительно к инвалидности, а чтобы обидеть человека в каких-то определенных конфликтных ситуациях. Употребляя такие слова в отношении людей с инвалидностью, вы невольно вкладываете негативный смысл этих слов в общение. Лучше этого избежать, заменив их нейтральными словами, объективно и без дополнительного смысла отображающими ситуацию, например: «незрячий», «слабовидящий», «неслышащий», «слабослышащий», «человек с синдромом Дауна». Всегда правильно использовать фразы, описывающие инвалидность, вместе со словами «человек», «люди». «Человек с детским церебральным параличом», «дети с аутизмом», «люди с инвалидностью» звучит намного приятнее, чем «ДЦП-шник», «аутисты», «инвалиды». Не усложняйте свою речь труднопроизносимыми фразами типа «люди с ограниченными возможностями». Это малопонятно по смыслу и содержанию, лучше использовать фразу «люди с инвалидностью».
- Если вам нужно обозначить людей без инвалидности в сравнении с людьми с инвалидностью, то не надо говорить «обычные люди», «нормальные люди», «здоровые люди» и т. п. В таком случае вступает принцип перевертыша и получается, что людей с инвалидностью вы называете «необычными», «ненормальными», «больными». Поэтому лучше пользоваться простыми, проверенными и нейтральными словами: есть «люди с инвалидностью» и «люди без инвалидности».

- Не опасайтесь употреблять обычные выражения типа: в общении с незрячими людьми «посмотрите» или в общении с человеком с инвалидностью на коляске «пройдите». На самом деле подобные выражения людьми с инвалидностью только приветствуются.



Региональная общественная организация людей с инвалидностью «Перспектива» была создана в 1997 г. На сегодняшний день «Перспектива» является одной из ведущих организаций, отстаивающих права людей с инвалидностью в России.

Наша миссия – добиться полного включения людей с инвалидностью во все сферы жизни общества и улучшить качество их жизни, предоставляя услуги людям с инвалидностью и отстаивая их права. Сотрудничая с государственными структурами, коммерческими и некоммерческими организациями, мы способствуем:

- изменению негативного отношения, изменению стереотипов, преодолению физических и психологических барьеров, существующих в обществе по отношению к людям с инвалидностью;
- содействию людям с инвалидностью и их семьям в приобретении навыков и знаний, необходимых для полноправного участия в жизни общества и для получения доступа к инклюзивному образованию и трудоустройству;
- повышению эффективности работы общественных организаций людей с инвалидностью.

Уникальность нашей организации заключается в том, что сотрудники «Перспективы» работают, отстаивая интересы и защищая права людей с любыми видами инвалидности.

Большинство из 64 сотрудников «Перспективы» имеют инвалидность и на собственном опыте знакомы с проблемами, с которыми сталкиваются люди с инвалидностью и члены их семей. Они являются профессионалами в своем деле и занимаются координацией, управлением и реализацией региональных, межрегиональных и международных проектов.

НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- **Юридическая защита прав людей с инвалидностью**
- **Поддержка развития инклюзивного образования и координация Национальной Коалиции «За образование для всех»**
- **Инклюзивное трудоустройство**
- **Доступ к спорту**
- **Универсальный дизайн**
- **Воспитание лидеров среди подростков с инвалидностью**
- **Просветительская деятельность и проведение общественных кампаний**
- **Международный кинофестиваль о жизни людей с инвалидностью «Кино без барьеров»**
- **Проект «Театральная Перспектива»**

РООИ ПЕРСПЕКТИВА



**Региональная общественная организация
людей с инвалидностью
«ПЕРСПЕКТИВА»**

119021 г. Москва, ул. Летниковская, д.11/10, строение 5

Тел. /факс: +7 (495) 725-39-82

E-mail: office@perspektiva-inva.ru

www.perspektiva-inva.ru