

Пособие для работодателей:

# ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ

*Должны ли все фирмы принимать  
на работу инвалидов?*

*Как государство поддерживает  
предприятия и организации,  
где трудятся инвалиды?*

*Сколько стоит создание  
рабочего места для инвалида?*

*Как переоборудовать служебное  
помещение, чтобы в нем смогли  
работать инвалиды?*

*Могут ли люди с инвалидностью  
работать также эффективно,  
как другие сотрудники?*

*Каковы особенности общения  
с людьми, имеющими разные  
виды инвалидности?*



---

# ПОСОБИЕ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ: ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ

---

Составители пособия:

Новиков Михаил  
Присецкая Наталья  
Котов Вячеслав

Редактор:  
Шувалова Наталья

---

Пособие выпущено при финансовой и консультационной поддержке Комитета общественных связей города Москвы.

Проект осуществляется при финансовой поддержке Фонда Форда.  
2004 г.

## Содержание:

|   |    |
|---|----|
| Введение .....  | 3  |
| Рецензии и комментарии .....  | 4  |
| Создание специальных условий<br>для эффективного труда человека с инвалидностью .....   | 7  |
| Информация из зарубежных источников .....   | 19 |
| Создание условий для инвалидов<br>с нарушением опорно-двигательного аппарата.....   | 20 |
| Создание условий для инвалидов по зрению .....  | 30 |
| Создание условий для инвалидов по слуху .....   | 34 |
| Этикет в отношении инвалидов .....  | 35 |
| Выдержки из федерального законодательства,<br>регулирующего вопросы трудоустройства инвалидов<br>и создание необходимых для них условий ..... | 48 |
| Справочная Информация .....   | 79 |

Уважаемый читатель!

В этом пособии мы попытались наиболее полно ответить на вопросы, которые могут возникнуть у руководства и сотрудников кадровых служб предприятий и организаций при трудоустройстве людей с инвалидностью.

К сожалению, пока не стала нормой ситуация, когда люди с ограниченными физическими или интеллектуальными способностями работают на обычных предприятиях рядом с людьми без инвалидности. Работодатели не видят в инвалидах полноправных и полноценных сотрудников и считают трудоустройство людей с ограниченными возможностями большой проблемой, требующей к тому же больших капиталовложений. Во многом это связано со сложившимися стереотипами в отношении инвалидов и с отсутствием достоверной информации.

В этой брошюре Вы найдете сведения о законах, регулирующих трудоустройство инвалидов, подробное описание того, как оборудовать рабочее место в соответствии с потребностями людей с различными формами инвалидности, а также правила этикета, которые принято соблюдать при общении с инвалидами.

Большинство материалов, собранных в этой брошюре, основаны на зарубежном опыте, так как в России процесс приспособления рабочих мест и условий труда для инвалидов только набирает силу. Мы надеемся, что подготовленное нами пособие будет полезно Вам в работе и позволит более эффективно использовать трудовой потенциал людей с ограниченными физическими или ментальными возможностями.

*Брошюра выпущена в рамках проекта «Трудоустройство инвалидов: интегрированный подход», осуществляемого в пяти городах России. Проект реализуется Региональной общественной организацией инвалидов «Перспектива» (г. Москва), Нижегородской региональной общественной организацией реабилитации инвалидов-колясочников и опорников «Инватур» (г. Нижний Новгород), Самарской региональной общественной организацией инвалидов-колясочников «Десница», Тольяттинской городской общественной организацией инвалидов «Центр независимой жизни» (г. Тольятти) и Ростовской городской общественной организацией инвалидов «Феникс» (г. Ростов-на-Дону). Целями проекта является пропаганда «равного», интегрированного подхода к трудоустройству инвалидов, а также мотивация самих инвалидов на получение достойной работы и повышение квалификации.*

---

Пособие для работодателей: «Трудоустройство инвалидов» знакомит читателя со специальными условиями, которые должны создаваться для граждан с ограниченной трудоспособностью с учетом специфики их заболевания.

Особенно интересен раздел, связанный с правилами этикета при непосредственном общении с инвалидом.

Материалы снабжены схематическими рисунками, поясняющими содержание, пособие изобилует многочисленными примерами, раскрывающими существо предмета.

Собранная информация основывается на опыте западных стран, который, безусловно, заслуживает внимания в этой сфере.

Информативен раздел, содержащий правовые основы, регламентирующие деятельность по проведению профессиональной реабилитации инвалидов, с целью дальнейшей интеграции граждан этой категории в общество.

Содержание брошюры полезно, прежде всего, работодателям, может служить практическим пособием для строительных организаций по приспособлению городской инфраструктуры к нуждам инвалидов, органам государственной власти, проводящим социальную политику в отношении инвалидов, в том числе по созданию безбарьерной среды.

Хочется верить, что важность рассмотренных проблем заставит изменить отношение общества, государства в целом, и каждого гражданина в отдельности к людям, волею судеб, наделенных ограниченной трудоспособностью, что в конечном итоге позволит создавать условия для превращения инвалидов в максимально независимых членов нашего общества!

*Начальник Отдела по трудовой адаптации  
инвалидов и молодежи  
Комитета общественных связей города Москвы,  
Михаил Константинович Силохин*

Пособие для работодателей «Трудоустройство инвалидов» - первое в своем роде, насколько мне известно. Необходимость такого материала кажется мне бесспорной. Ведь до сих пор сотрудники-инвалиды и работодатели говорят на разных языках, заменяя попытки понять потребности друг друга неприязнью, состраданием, жалостью, пренебрежением, ожиданием подвоха – чем угодно, только не конструктивным диалогом.

Я полагаю, что авторами «Пособия...» найден удачный, как сейчас говорят, «формат» подачи материала. Информация изложена очень доступно и по-деловому, без продолжительных экскурсов в медико-социальные аспекты проблемы, и касается именно прикладных путей преодоления существующих сложностей с трудоустройством инвалидов. Такой подход представляется мне чрезвычайно полезным для перемещения проблемы о трудоустройстве инвалидов в плоскость ее практического разрешения.

Особенно важным для конструктивного диалога сотрудника с работодателем мне кажется предложение авторов рассматривать при приеме на работу не «диагноз» или «группу инвалидности», а конкретные рабочие функции, при выполнении которых будущий сотрудник может испытывать затруднения и способы компенсации этих затруднений. Такой подход позволяет работодателю избавиться от стереотипов в отношении сотрудников-инвалидов, позволяет воспринимать его не как «сотрудника-проблему», а именно как «сотрудника с ограниченной функцией сохраняющего все остальные способности».

*Директор по персоналу компании  
«Город-Инфо web-интегратор»  
Анатолий Алексеевич Лукин*

Инвалид, имеющий показания к трудовой деятельности, но не трудоустроенный, лишается как финансовых источников, так и моральных стимулов, позволяющих ему стремиться к полноценной жизни. В настоящее время инвалиды г. Москвы сталкиваются с проблемой получения полной и качественной информации по вопросам трудоустройства занятости, профессиональному обучению, получению среднего и высшего образования и другим вопросам связанным с трудовой реабилитацией.

Недостаточная информированность порождает у инвалидов чувство неуверенности и незащищённости и делает самих инвалидов пассивными и далекими от общественной жизни. Им приходится по крохам собирать жизненно важную для них информацию, тратя на это большое количество времени и сил. По моему мнению данное пособие должно послужить очередным кирпичиком в строительстве полноценной системы интеграции инвалидов в общество. Я желаю Всем читателям успехов и надеюсь что в дальнейшем подобных материалов станет больше и они будут отвечать на все потребности инвалидов в информации.

*Заместитель председателя  
Московской городской организации  
Всероссийского общества инвалидов  
Валерий Викторович Школьников*

# Создание специальных условий для эффективного труда человека с инвалидностью

*Подготовлено с использованием материалов Сети агентств по созданию специальных условий на рабочем месте (Job Accommodation Network), США*

С помощью изложенных в этом разделе рекомендаций, Вы сможете создать рабочее место, адаптированное для конкретного инвалида, что позволит квалифицированному работнику с ограниченными физическими или ментальными возможностями максимально эффективно выполнять возложенные на него обязанности и чувствовать себя на равных со своими коллегами.

При создании специального рабочего места необходим индивидуальный подход к потребностям конкретного работника и работодателя. В общих чертах процесс создания специальных условий состоит в приспособлении рабочего места, рабочей обстановки или сложившихся методов выполнения конкретной работы к реальным возможностям и потребностям инвалида.

Необходимость в создании специальных условий может возникнуть при различных обстоятельствах: когда набирают новых сотрудников, когда ранее принятые сотрудники возвращаются к работе после получения производственной травмы и т.д.

Стоит отметить, что далеко не каждому человеку с ограниченными возможностями нужны специальные условия. Человек может нуждаться не в специальных условиях, а в незначительной корректировке условий труда и организации рабочего места. Поэтому процесс создания необходимых условий должен быть индивидуальным и основываться на реальных возможностях и потребностях каждого конкретного человека.

Чрезвычайно важно привлекать к процессу создания специального рабочего места самого инвалида, для которого эти условия создаются, и всегда стараться учитывать его личные предпочтения и возможности. Разумеется, именно сам инвалид лучше других знает свои особенности и способен активно содействовать созданию максимально комфортных и эффективных, с точки зрения производительности труда, условий.



Приведённые ниже материалы и примеры основаны на зарубежном опыте. Наверное, не все эти идеи могут быть сразу правильно восприняты и востребованы. Но мы посчитали важным показать такую модель решения проблем занятости инвалидов, которая, на наш взгляд, должна развиваться всеми заинтересованными организациями.

## **Оценка ситуации**

Процесс создания специальных условий начинается с оценки ситуации. Такая оценка необходима для достижения успешного результата.

Мы предлагаем несколько вопросов, ответы на которые будет полезно получить работодателю, принимающему на работу сотрудника с инвалидностью.

**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 работниками?**

Барьер можно определить как неспособность человека предпринимать некоторое действие или группу действий, вызванная отсутствием для этого необходимых условий. Важно, чтобы работодатель учитывал именно ограничения и способности конкретного человека, а не ограничения, сопутствующие, например, определенной форме и группе инвалидности. Можно смело утверждать, что не существует двух людей с идентичными возможностями и попытки обобщать инвалидов по видам физических или ментальных ограничений являются неправильными.

**ПРИМЕР:** *Работодателю недостаточно знать, что у претендента на рабочее место сахарный диабет, так как этот факт сам по себе ни о чем не говорит. Необходимо узнать, нуждается ли человек в специальных перерывах в работе для контроля уровня сахара или в приеме пищи в течение дня на рабочем месте. Также работодателю важно выяснить, нуждается ли работник в четком графике работы, выстроенном специально для него в соответствии с его индивидуальным режимом дня (в целях лучшего контроля состояния здоровья).*

---

**Как можно охарактеризовать состояние здоровья работника с инвалидностью: как прогрессирующее, стабильное или непредсказуемое?**

Часто этот вопрос не является актуальным, однако при определенных обстоятельствах информация о предполагаемых изменениях в состоянии здоровья работника становится исключительно важной. Например, если негативное состояние, связанное с трудоспособностью человека с инвалидностью быстро прогрессирует, то, создаваемые при приеме на работу специальные условия, должны быть ориентированы не только на текущую ситуацию, но и на ближайшее будущее.

**ПРИМЕР:** *Если у работника прогрессирующее или спонтанно обостряющееся нарушение слуха, то стоит подумать о приобретении специального звукового усилителя для телефонного аппарата или телефона с бегущей текстовой строкой в качестве специального средства. В таком случае усилитель может быть использован при относительно стабильном состоянии работника, а текстовый телефон – когда работник не может слышать своего собеседника.*

Если состояние работника является стабильным, работодатель может рассчитывать на долгосрочную эффективность тех мер, которые он принимает первоначально при создании специальных условий.

**ПРИМЕР:** *Работнику, имеющему протез, может потребоваться доступное место для парковки автомобиля. Не исключено, что создание специальных условий для работника этим и ограничится, и работодатель может быть уверен в долгосрочности принятых мер. Но при переводе работника на другую должность или изменении его служебных обязанностей могут потребоваться дополнительные меры.*

**ПРИМЕР:** *Нужно обязательно иметь в виду, что состояние здоровья при некоторых видах инвалидности, такие как рассеянный склероз и астма, бывает нестабильным. Работники, имеющие данные виды инвалидности, часто не знают, смогут ли они выполнять свои служебные обязанности в течение дня. В таких случаях работодателю рекомендуется иметь «запасные» варианты, обеспечи-*

---

*вающие гибкий график работы. Например, при непредсказуемом изменении состояния работник может выполнять свои обязанности на дому. Однако, те примеры, которые мы вам сейчас привели, совсем не являются обязательными, и в большинстве случаев люди с рассеянным склерозом, астмой и другими подобными видами инвалидности способны управлять и контролировать свое состояние.*

## **! ПЛАНИРОВАНИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ МЕР И СРЕДСТВ НА СЛУЧАЙ НЕПРЕДСКАЗУЕМОГО ИЗМЕНЕНИЯ СОСТОЯНИЯ РАБОТНИКА СПОСОБНО ОБЕСПЕЧИТЬ СОХРАНЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ В НЕПРЕДВИДЕННЫХ СИТУАЦИЯХ.**

Нуждается ли работодатель в дополнительных документах для создания более эффективных условий труда?

В процессе оценки ситуации какие-либо документы могут способствовать созданию более адекватных условий труда для инвалида, однако они далеко не всегда необходимы. Работодателю действительно нужны только документы, содержащие информацию о реальных ограничениях работника и его способности выполнять ту или иную работу.

В большинстве случаев мы рекомендуем работодателю ознакомиться с индивидуальной программой реабилитации инвалида (ИПР), в которой должны отражаться все необходимые условия его трудовой деятельности. В соответствии с Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работодатель обязан создать условия на рабочем месте инвалида именно в соответствии с ИПР. Но, к сожалению, во-первых, не все инвалиды имеют ИПР, а во-вторых, этот документ не всегда должным образом заполняется: он может либо не содержать необходимой информации, либо содержать её в искажённом виде. Кроме того, индивидуальная программа реабилитации инвалида, зачастую, включает лишь общие сведения, не относящиеся напрямую к конкретным возможностям инвалида на конкретном рабочем месте.

**! МЫ РЕКОМЕНДУЕМ СКОНЦЕНТРИРОВАТЬСЯ НА ИНФОРМАЦИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОТРАЖАЮЩЕЙ ПРОДУКТИВНОСТЬ РАБОТНИКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ, И НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ НЕГО СПЕЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ, А НЕ НА ОБЩИХ МЕДИЦИНСКИХ ЗАКЛЮЧЕНИЯХ.**

**Какие конкретно задания, технические средства или специфические правила создают барьеры и мешают достижению оптимальной эффективности работника?**

Работнику и работодателю нужно досконально обговорить должностные обязанности работника. В целях обеспечения общей эффективности производства в некоторых случаях работодателю стоит переложить некоторые обязанности сотрудника с ограниченными возможностями на другое лицо. Например, из-за детского церебрального паралича работнику сложно заниматься сортировкой мелких деталей, из-за заболевания позвоночника – поднимать тяжести, из-за проблем с речью – общаться с десятком людей на совещании. Может быть, работник не может вовремя появляться утром на работе из-за побочных эффектов необходимых ему лекарств или находиться в одном помещении с обильно надушенными людьми из-за заболевания дыхательной системы и т.д.

Иногда у инвалида возникают трудности при использовании различного оборудования на рабочем месте.

**ПРИМЕР:** *Люди с инвалидностью по зрению с трудом способны считывать информацию с дисплея компьютера. В таких случаях работодатель может подумать о специальном программном обеспечении, например, о синтезаторах речи.*

*Если работник имеет аллергию на латекс и ему необходимо работать в перчатках с латексным покрытием, работодатель может предоставить ему другие перчатки, не вызывающие аллергической реакции.*

Иногда препятствием является не затруднение в выполнении конкретного вида работ, а общая обстановка или какие-то сложившиеся в организации правила.

**ПРИМЕР:** *Запрет приносить на работу домашних животных неприемлем для человека, использующего собаку-поводыря. В подобной ситуации работодателю стоит оценить, какую помощь собака-поводырь может оказать сотруднику на рабочем месте и как это отразится на продуктивности работника, а также, в случае положительного решения вопроса о пребывании собаки в помещении, определить для нее соответствующее место.*

В ситуациях, когда нельзя сразу оценить, насколько ограничения работника повлияют на производительность его труда, следует отвести какое-то время на то, чтобы работник и работодатель смогли оценить эти ограничения (неделя, месяц – в зависимости от конкретной ситуации).

### **Оценка потребностей работника**

Очень важно определить действия, которые должен предпринять работодатель для создания необходимых для работника условий. Ниже приводятся некоторые вопросы, ответы на которые позволят работодателю адекватно оценить потребности работника.

#### **Необходимо ли изменять рабочие инструкции?**

Могут возникать ситуации, когда для создания необходимых условий работодателю нужно изменить круг персональных обязанностей работника. Например, может понадобиться исключить некоторые функции и добавить другие, изменить график работы, предоставить сотруднику возможность работать на дому и т.д.

#### **ПРИМЕРЫ:**

*Сложность:* Работник испытывает боязнь толпы и не может ездить на работу в часы пик.

*Решение:* Рабочее время может быть изменено, что позволит работнику избежать поездки в часы пик.

*Сложность:* Усталость иногда мешает работнику с рассеянным склерозом ежедневно добираться до работы.

*Решение:* Работнику может быть предоставлен гибкий график, который позволит ему иногда работать на дому и выбирать удобное для работы время.

*Сложность:* Сотруднику с диабетом чрезвычайно сложно работать на месте с переменным графиком работы, так как это нарушает его привычный режим дня и регулярные походы к врачу.

*Решение:* Работнику можно предложено работать в строго определенное время с учетом его индивидуальных особенностей и требований.

### **Необходимо ли изменить какие-либо правила?**

Иногда целесообразно изменить действующие правила или ввести новые для создания необходимых инвалиду условий труда. Это может касаться требования появляться на работе в определенное время, требования к употреблению пищи и напитков на рабочем месте, возможности использования парфюмерии или запрета приводить домашних животных на рабочее место.

#### **ПРИМЕРЫ:**

*Сложность:* Работник с диабетом, чтобы контролировать состояние своего здоровья, должен применять в пищу определенные продукты через небольшие промежутки времени, однако, существующие правила запрещают есть на рабочем месте.

*Решение:* Рабочие правила могут быть изменены, что позволит работникам с сахарным диабетом принимать пищу на рабочем месте.

*Сложность:* Работник с рассеянным склерозом не появляется на рабочем месте в течение недели из-за чрезмерной усталости и нуждается в еще одной свободной неделе, чтобы пройти необходимые медицинские процедуры. Однако правила не позволяют разрешать работнику брать столь продолжительный отпуск за свой счет.

*Решение:* Данное правило может быть изменено, и работнику разрешено единовременно брать более недели за свой счет.

*Сложность:* Один из работников тяжело переносит запахи парфюмерии, которые вызывают у него головные боли и таким образом снижают его работоспособность.

*Решение:* В компании может быть введено правило, не позволяющее работникам злоупотреблять парфюмерией, что позволит создать комфортную обстановку для всех сотрудников.

### **Необходимо ли дополнительно оборудовать помещения?**

В помещениях, занимаемых предприятием, в некоторых случаях нужно установить пандусы, переоборудовать туалеты или создать доступное место парковки автомобиля. Другие изменения могут состоять в исключении элементов интерьера, потенциально опасных для незрячих или слабовидящих работников, или в создании специальной аудио-визуальной аварийной сигнализации для слабослышащих и глухих людей.

## **ПРИМЕРЫ:**

*Сложность:* Сотрудник пользуется инвалидной коляской и испытывает затруднения из-за высокой лестницы на входе в одно из зданий предприятия.

*Решение:* На входе необходимо установить пандус.

*Сложность:* Слабослышащий сотрудник небольшой организации не слышит аварийную звуковую сигнализацию.

*Решение:* Работодатель может установить новую сигнализацию, имеющую не только звуковую, но и световую индикацию.

### **Нуждается ли работник в специальном оборудовании?**

Существует специальное оборудование, которое способно существенно помочь людям с ограниченными возможностями. Многие из подобных продуктов созданы именно для людей с ограниченными возможностями. Однако есть и устройства, которые изначально для инвалидов не предназначены, но также могут быть им очень полезны.

При покупке специального оборудования работодатель должен озаботиться вопросами совместимости устройств, гарантийного обслуживания, обучения работника и т.д.

## **ПРИМЕРЫ:**

*Сложность:* Секретарь с очень слабым зрением не может обойтись простым увеличением размеров шрифтов.

*Решение:* Работодатель может приобрести для сотрудника специальное программное обеспечение, позволяющее увеличивать информацию на экране компьютера.

*Сложность:* Один из работников испытывает большие трудности в наборе текста на компьютере в течение продолжительных периодов времени.

*Решение:* Для сотрудника может быть приобретена специальная программа распознавания речи, что позволит избежать длительных периодов набора текста.

*Сложность:* Руководящий сотрудник постоянно опаздывает на работу и на важные совещания из-за тяжелого расстройства внимания.

*Решение:* Работодатель может приобрести для сотрудника специальные часы, которые будут своевременно напоминать ему о необходимости совершить то или иное действие.

**Можно ли изменить существующий продукт, необходимый инвалиду для работы, или сконструировать новый?**

Иногда работодатель в состоянии усовершенствовать уже существующий продукт в помощь инвалиду. В ряде случаев это можно сделать самостоятельно, однако иногда приходится привлекать экспертов или обращаться к производителю товара.

**ПРИМЕРЫ:**

*Сложность:* Пекарь с задержкой в умственном развитии испытывает сложности с выпеканием печений строго по 12 штук на одном противне.

*Решение:* Работодатель может несколько модифицировать противень и сделать в нем 12 выемок для печенья.

**Необходим ли специальный сервис?**

Возможны ситуации, когда изменения графика работы, приобретения или внедрения нового продукта не достаточно для решения проблемы. Работодателям иногда приходится прибегать к помощи специалистов, например, переводчика или специалиста по переводу плоскочечатных текстов на язык Брайля и т.д.

**ПРИМЕРЫ:**

*Сложность:* Неслышащий работник не слишком хорошо владеет языком жестов и не может читать по губам, однако ему необходимо понимать собеседников во время ежемесячных совещаний.

*Решение:* Работодатель может нанять стенографа, который будет вести протокол заседаний в реальном времени, что позволит работнику понимать своих коллег.

*Сложность:* Незрячий преподаватель нуждается в доступе к плоскочечатным раздаточным материалам для учеников и учителей.

*Решение:* Работодатель может отправить материалы в специальную службу, и они будут переведены на язык Брайля.



## **Оценка возможности предложения альтернативной должности**

Процесс создания специальных условий зачастую бывает трудным. Иногда работодатель приходит к выводу, что для данной должности предоставление всех необходимых условий является чрезмерно сложной задачей. В подобных случаях работодатель должен сделать все, чтобы предложить работнику альтернативную должность, где специальные условия создать проще.

### **КЛЮЧЕВЫЕ МОМЕНТЫ ПРИ ОЦЕНКЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНОЙ ДОЛЖНОСТИ:**

#### **Возможно ли назначение на иную должность?**

Если существует еще одна вакантная позиция, работодатель должен рассмотреть возможность предложить квалифицированному инвалиду занять именно ее вместо первоначально планировавшейся вакансии. Надо отметить, что предложение альтернативной должности является крайней мерой и используется лишь тогда, когда создание необходимых условий на предполагаемой позиции действительно невозможно или сопряжено с чрезмерными трудностями. Также подобная стратегия целесообразна, если есть вероятность, что работник покажет лучшие результаты на новой позиции.

#### **Удовлетворяет ли работник требованиям новой должности?**

Разумеется, перевод на другую должность возможен только в тех случаях, когда работник способен удовлетворить новые требования и обладает соответствующей квалификацией.

#### **Есть ли вакантные позиции, подходящие для данного работника?**

Если в компании не существует вакантной позиции, подходящей для конкретного сотрудника, может быть создана новая позиция, заняв которую работник примет часть обязанностей своих коллег.

**! ЕСЛИ НАЗНАЧЕНИЕ НА ДРУГУЮ ДОЛЖНОСТЬ ПРЕДСТАВЛЯЕТСЯ ЭФФЕКТИВНЫМ С УЧЕТОМ ПОТРЕБНОСТЕЙ ИНВАЛИДА И НЕОБХОДИМОСТИ СОЗДАНИЯ СПЕЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ, ОПРЕДЕЛИТЕ ПОДХОДЯЩУЮ ПОЗИЦИЮ И ПЕРЕ-**

**ВЕДИТЕ НА НЕЁ РАБОТНИКА. ОДНАКО НАЗНАЧЕНИЕ НА АЛЬТЕРНАТИВНУЮ ДОЛЖНОСТЬ НЕ МОЖЕТ БЫТЬ ИСПОЛЬЗОВАНО ДЛЯ ОГРАНИЧЕНИЯ РАБОТНИКА С ИНВАЛИДНОСТЬЮ, ЕГО ОТДЕЛЕНИЯ ОТ КОЛЛЕКТИВА ИЛИ ДРУГОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ.**

### Мониторинг

В процессе создания специальных условий на рабочем месте мониторингом часто пренебрегают. Тем не менее, когда все специальные условия созданы, нужно постоянно контролировать эффективность проделанной работы. Необходимо регулярно консультироваться с работником, выясняя, насколько удобны созданные условия и не нужно ли сделать что-то еще, не изменилась ли ситуация со здоровьем и т.д.

#### **Кто будет отвечать за мониторинг?**

Для ведения мониторинга может быть назначен коллега работника, специалист из отдела кадров или непосредственный начальник работника.

#### **Каким образом работник может докладывать о неудобствах и проблемах?**

Работник обязательно должен быть проинформирован о том, как ему следует поступать и к кому обратиться, если у него появились вопросы или возникли проблемы.

#### **Произошли ли какие-нибудь изменения, которые требуют корректировки специально созданных условий?**

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

#### **Если условия работы были изменены, способен ли работник по-прежнему успешно справляться с работой?**

Например, изменился график работы сотрудника. Мешает ли это выполнению его обязанностей? Нужно ли принимать дополнительные меры?

**Если были приобретены специализированные продукты или оборудование, 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?

**Если была оказана или оказывается услуга, насколько она эффективна?**

**Получает ли работник с ограниченными возможностями должную помощь и поддержку?**

В идеале работник и работодатель должны вместе добиваться обеспечения наивысшей продуктивности работы инвалида в специально созданных условиях. Помните, что специальные условия создаются с целью максимально приблизить потенциальные возможности работника с инвалидностью к требованиям работодателя. Всячески поддерживая работника, работодатель, безусловно, выиграет от повышенной мотивации своих служащих и желая работать, причем это относится не только к работникам с ограниченными возможностями, но и ко всем остальным работникам.

# Информация из зарубежных источников

*Подготовлено с использованием данных исследований 1994 года N.O.D. Harris Survey of Americans with Disabilities.*

Предположение, что основным препятствием для трудоустройства инвалидов является необходимость существенных затрат на оборудование рабочих мест, опровергается учеными.

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 80% 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.

## **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 приобрели беспроводное устройство для разговора по телефону, установили специальные подлокотники, чтобы снять лишнюю нагрузку с мышц рук, заменили замок на специальный, не требующий лишних усилий, поставили соответствующую ручку на дверь туалета. 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. Имеющий детский церебральный паралич работник 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.

Проведенные исследования показывают, что продуктивность работников с инвалидностью в среднем выше, чем у остальных сотрудников предприятий. Проблему безопасности рабочих мест для людей с ограниченными возможностями также можно считать решенной: 93% работодателей штата Оклахома отметили, что их работники с отставанием в развитии не увеличили риски, связанные с безопасностью.

# Создание условий для инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата

*Подготовлено с использованием материалов Екатеринбургской городской общественной организации инвалидов-колясочников «Свободное движение» и Корпорации по созданию доступной среды (Barrier Free Environments Inc), США*

*В целом, изложенная информация соответствует утверждённым в Российской Федерации нормам и правилам по строительству и проектированию. Но, мы рекомендуем при строительстве или реконструкции, также использовать следующие акты:*

*«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»*

## **Место для парковки автомобиля**

В силу того, что городской общественный транспорт непригоден для инвалидов, большая часть людей с ограниченными возможностями пользуются автотранспортом. Поэтому необходимо обеспечить свободную парковку автомобиля инвалида или того, кто его привезёт на работу (родственники, друзья, специализированное или обычное такси). Очень важно предусмотреть возможность оставить машину как можно ближе к входу в помещение. Зимой или просто в плохую погоду преодолеть лишние метры для инвалида становится проблемой. Если это личный автомобиль человека с инвалидностью, то в соответствии с Фе-

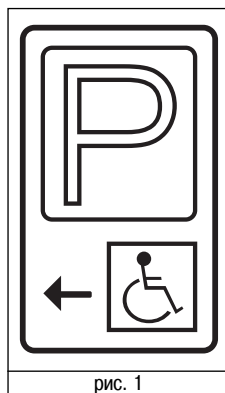


рис. 1

деральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Вы обязаны выделить специальное место для стоянки, которое должно быть обозначено соответствующим знаком (рис.1), и никто в отсутствие инвалида на работе не имеет права это место занимать. Его ширина не должна быть меньше 3,5 м, так как необходимо учесть место для пересадки человека на инвалидную коляску (рис.2).

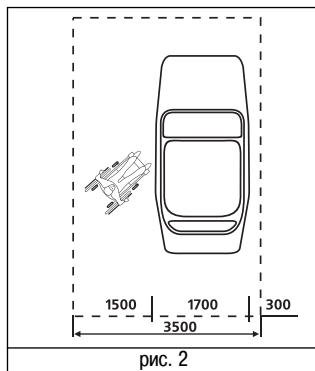


рис. 2

**! ОБЯЗАТЕЛЬНО ПРОВЕРЬТЕ, ЧТОБЫ НА ПУТИ ОТ ПАРКОВОЧНОГО МЕСТА АВТОМОБИЛЯ ИНВАЛИДА К ВХОДУ В ПОМЕЩЕНИЕ НЕ БЫЛО ПРЕГРАД В ВИДЕ БОРДЮРОВ, НЕРОВНОСТЕЙ ДОРОГИ, РЕШЁТОК ДЛЯ СТОКА ВОДЫ И Т. Д. (рис.3).**

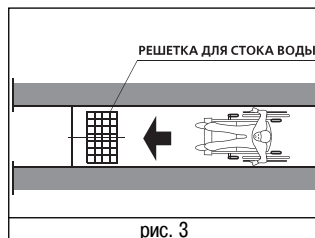


рис. 3

### Прилегающая территория

При передвижении основным препятствием для инвалидов на колясках являются бордюрные камни. Они не позволяют без посторонней помощи въехать на тротуар, а зачастую и передвигаться по пешеходной дорожке. Проверьте, не мешают ли бордюрные камни Вашим сотрудникам, пользующимся инвалидными колясками, самостоятельно попасть к входу в здание и ко всем другим объектам на прилегающей территории. Для преодоления этих препятствий строятся съезды или делается понижение бордюрного камня. Съезд - это «мини-пандус». Съезды с тротуаров должны иметь уклон не более 1:10, как у пандуса. Ширина съезда - не менее 0,9 метра (рис.4 и рис.5).

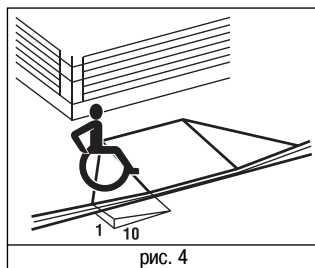


рис. 4

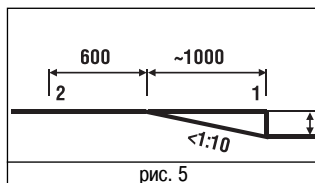


рис. 5

**! ПОМНИТЕ, ЧТО СТРОИТЬ СЪЕЗДЫ НЕОБХОДИМО ВЕЗДЕ, ГДЕ ПЕРЕПАД ГОРИЗОНТАЛЬНЫХ УРОВНЕЙ ПРЕВЫШАЕТ 0,04 М, А ПО ЗАРУБЕЖНЫМ СТРОИТЕЛЬНЫМ НОРМАМ - 0,025 МЕТРА (рис.6).**

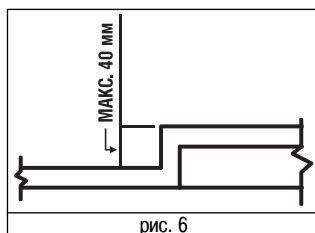
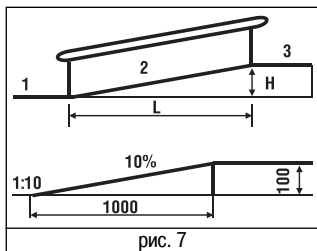


рис. 6

## Вход в здание

На входе в здание не должно быть препятствий для инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата. Если при входе в помещение есть ступеньки, необходимо строить пандус.

Пандус – это наклонная поверхность для вертикального перемещения инвалидов на колясках.



Пандус всегда состоит из трех частей (рис.7):

1 - горизонтальная площадка у основания пандуса;

2 - наклонная поверхность пандуса;

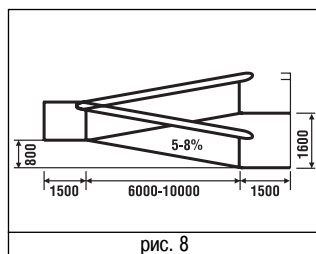
3 - горизонтальная площадка на верхнем уровне.

Одна из самых распространенных ошибок при проектировании пандуса заключается в том, что архитекторы либо забывают предусмотреть горизонтальную площадку у основания пандуса, либо она слишком мала, чтобы на инвалидной коляске можно было подъехать к наклонной части. Воспользоваться таким пандусом инвалид самостоятельно не сможет.

Размеры площадки на верхнем уровне должны обеспечить возможность полного горизонтального размещения на ней кресла-коляски. Это обеспечит стабильное и безопасное положение коляски, при котором человек может убрать руки с колес и освободить их для других действий (достать ключ из кармана, открыть дверь и т.п.). То есть в начале и в конце каждого подъема пандуса следует устраивать горизонтальные площадки шириной не менее ширины пандуса и длиной не менее 1,4-1,5 метра.

Правильным является уклон пандуса не более восьми градусов, или соотношение высоты подъема к длине не более 1:12 (на 1 м подъема 12 метров длины пандуса). В исключительных случаях допускается и более крутой уклон пандуса, но тогда по обеим сторонам пандуса обязательно должны быть установлены ограждения с поручнями. А в случаях, когда горизонтальная длина пандуса больше 1,8 м, присутствие поручней обязательно и на пандусе с уклоном не более восьми градусов. Даже уклон свыше пяти градусов вызывает определенные трудности для перемещения на коляске; поручни с двух сторон необходимы для того, чтобы человек мог подниматься сам, перхватывая поручни руками.

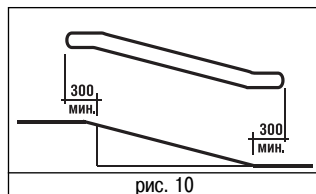
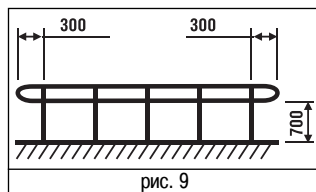
Также при подобной высоте подъёма пандуса стоит предусмотреть промежуточные площадки для отдыха. Для экономии места можно устанавливать пандусы с промежуточной площадкой и разворотом на 180 градусов (рис.8). Важно, чтобы при этом длина промежуточной площадки была не менее 1,5 м, а ширина равнялась ширине двух соседних маршей, то есть не менее 1,8 метра. Такой площадки будет достаточно для разворота коляски на 180 градусов.



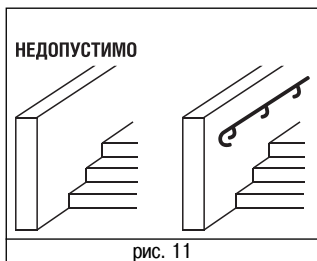
Другие основные параметры строительства пандусов и поручней:

- покрытие пандуса должно представлять собой сплошное полотно, использование швеллеров не приемлемо;
- ширина пандуса не должна быть меньше 0,9 м;
- поручни должны быть двойными, высотой 0,7 и 0,9 м, они должны быть параллельны поверхности пандуса по всей длине (рис.9);
- длина поручней должна выходить за пределы пандуса на 0,3 м с каждой стороны, чтобы инвалид мог перехватывать руками поручни при съезде с пандуса и заезде на него (рис.9 и рис.10);
- поручни должны быть круглого сечения диаметром от 0,03 м до 0,05 м, в противном случае перехватывать их будет крайне неудобно;
- по внешним (не примыкающим к стенам) боковым краям пандуса и горизонтальных площадок должны быть предусмотрены бортики высотой не менее 0,05 м, чтобы коляска не соскальзывала. Ограждающий бортик - важная часть пандуса, о которой ни в коем случае нельзя забывать!

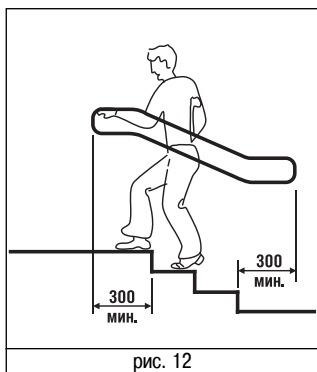
Пандус должен не заменять лестницу, а лишь дублировать её, так как для отдельных категорий инвалидов подниматься по пандусу труднее, чем по ступеням. Лестницу в обязательном порядке нужно оборудовать поручнями. Правила строительства поручней лестницы идентичны правилам сооружения поручней пандуса:





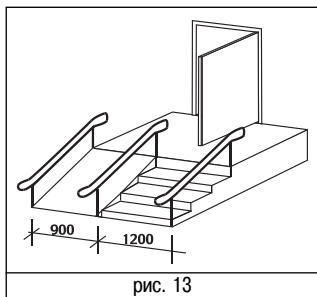


- высота установки двойных поручней - 0,7 и 0,9 м соответственно, рекомендуемый диаметр поручней – 0,4 м;
- ограждение в виде глухой стены недопустимо, то есть на любой стене вдоль ступеней обязательно должны быть поручни (рис.11);

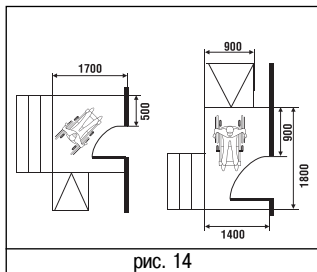


- поручни должны иметь выступающие горизонтальные участки (не менее 0,3 м с каждой стороны), концы одиночных поручней должны быть скруглены, а парных - соединены между собой (рис.12).

Для человека с ограниченными возможностями самым сложным при подъеме вверх является преодоление последней верхней ступеньки лестничного марша, при спуске вниз - последней нижней ступеньки. Перед началом подъема на очередную ступеньку человек всегда ставит руку перед корпусом, а после подъема на ступеньку рука должна находиться на уровне корпуса. При спуске совершаются аналогичные действия. Поэтому, если выступающие горизонтальные участки поручней отсутствуют, после подъема на верхнюю ступеньку или спуска с последней опирающаяся на перила рука окажется за спиной; в этой ситуации некоторым инвалидам понадобится посторонняя помощь.



При строительстве пандуса важно учесть, чтобы входная дверь открывалась внутрь, иначе она будет мешать поднимающимся по пандусу инвалидам (рис.13). Перед дверью должно быть предусмотрено пространство для маневрирования кресла-коляски глубиной не менее 1,5 метров. Это относится не только к дверям возле пандуса, но и ко всем остальным дверям в помещении (рис.14).



**! НЕ ЗАБУДЬТЕ ПРОСЛЕДИТЬ, ЧТОБЫ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ СОТРУДНИКИ ОРГАНИЗАЦИИ ИЛИ МЕСТНЫЕ КОММУНАЛЬНЫЕ СЛУЖБЫ СЛЕДИЛИ ЗА СОСТОЯНИЕМ ПАНДУСА И ЛЕСТНИЦЫ. ЕСЛИ ЗИМОЙ ОНИ БУДУТ ПОКРЫТЫ СНЕГОМ ИЛИ ЛЬДОМ, ПОЛЬЗОВАТЬСЯ ИМИ БУДЕТ ТРУДНО, А ЗАЧАСТУЮ И ОПАСНО.**

### Перемещение по этажам

Хорошо, если внутри здания есть лифт. В таком случае Вам необходимо только проследить, чтобы ширина проёма двери и глубина лифта соответствовали габаритам инвалидной коляски (они бывают разными, но лучше исходить из параметров 0,8 м на 0,9 м). Также нужно убедиться, что разница между полом лифта при остановке и полом вестибюля не превышает 0,025 метра.

Оптимально, если внутреннее пространство лифта позволяет человеку на коляске не только беспрепятственно въехать, но и развернуться. Для этого размеры кабины должны быть не менее 1,8 м на 1,8 м (рис.15 и рис.16).

Очень часто внутри здания вовсе нет лифта или есть ступени ведущие к нему. В таком случае мы рекомендуем оценить обстановку и либо построить пандус, либо установить электрический подъёмник.

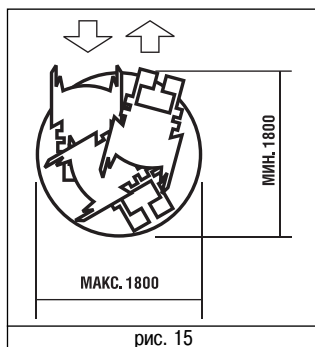


рис. 15

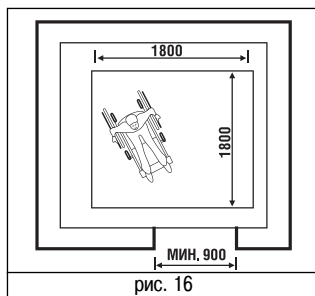


рис. 16

Электрический подъёмник – это вертикальная подъемная платформа, которая позволяет перемещать человека на инвалидной коляске с одного уровня на другой, не затрудняя общее движение по лестнице (рис.17).

Принцип действия платформы следующий. Инвалид на коляске заезжает на нее. С помощью кнопок управления он приводит платформу в действие, и она начинает двигаться по

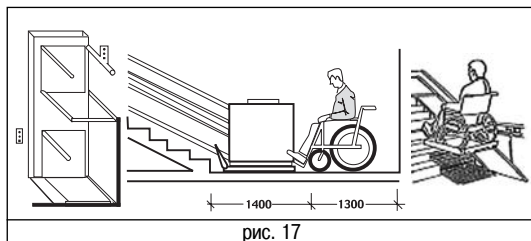


рис. 17

направляющим, установленным на стене. После подъема отдельные модели освобожденной платформы на лестничной площадке могут откидываться к стене, не мешая обычным посетителям использовать всю ширину лестницы.

Получить информацию о производителях электрических подъемников Вы можете на сайте Международной специализированной выставки техники для инвалидов «Инватех» [www.invatech.ru](http://www.invatech.ru).

**! НЕ ЗАБУДЬТЕ ОБЕСПЕЧИТЬ ИНВАЛИДАМ ВОЗМОЖНОСТЬ САМОСТОЯТЕЛЬНО ПОЛЬЗОВАТЬСЯ ЭЛЕКТРИЧЕСКИМ ПОДЪЁМНИКОМ, ТАК КАК ПОИСК СОТРУДНИКОВ С КЛЮЧАМИ ОТ ПОДЪЁМНИКА УЩЕМЛЯЕТ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА НА СВОБОДУ ПЕРЕДВИЖЕНИЯ.**

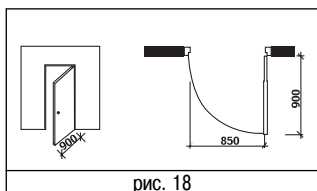


рис. 18

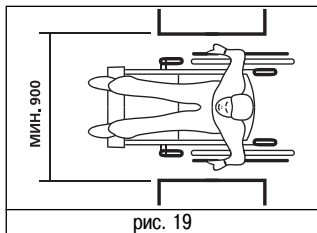


рис. 19

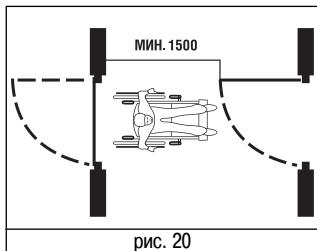


рис. 20

## Перемещение внутри здания

Чтобы обеспечить беспрепятственное и свободное передвижение инвалида внутри здания, Вам нужно учесть два момента. Во-первых, внутри здания не должно быть порогов выше 0,015 м, во-вторых, все проёмы двери в просвете должны быть не менее 0,9 м в ширину (рис.18 и рис.19), и все проходы в здании, предназначенные для движения человека в кресле-коляске в одном направлении – 1,5 м., при встречном движении – 1,8 м.

Если планировкой здания предусмотрены два дверных проёма один за другим, нужно учесть, чтобы пространство между дверьми было достаточным для размещения человека на инвалидной коляске - не менее 1,5 м до открытой двери (рис.20).

Если пол покрыт ворсовым ковром, его толщина не должна превышать 0,013 м с учетом высоты ворса.

## Сантехническое оборудование

Одной из главных составляющих комфорта для сотрудников из числа инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата является возможность беспрепятственного посещения туалета.

В большинстве случаев достаточно сделать доступной для инвалидов одну из сантехнических кабин и оснастить ее необходимым оборудованием. Главное отличие специализированных кабин - это размеры, позволяющие человеку на инвалидной коляске беспрепятственно въехать и развернуться. Не забудьте учесть требования к размерам дверей, описанные в предыдущем разделе. Чтобы инвалид смог закрыть за собой дверь, оставив коляску внутри, в специальных кабинках всегда устанавливаются двери, открывающиеся наружу.

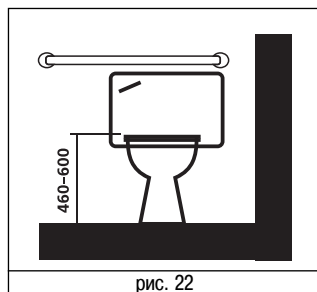
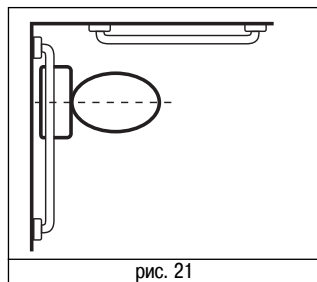
Для удобства пересаживания инвалида на унитаз и обратно в коляску необходимо установить поручни. Расстояние между поручнями и стеной должно быть не менее 0,04 м (лучше 0,06 м). Обычно поручни устанавливаются на высоте 0,8 – 0,9 м двумя способами:

1. Если унитаз расположен в углу, то один поручень крепиться на боковой стене, а другой - позади унитаза (рис.21). Если унитаз не в углу, то можно установить Г-образный поручень, укрепленный на стойке сбоку от унитаза и на стене за унитазом.

2. Можно установить два горизонтальных поручня, расположенные симметрично с обеих сторон унитаза. Они должны крепиться к задней стене, и быть откидными в вертикальной плоскости (вверх-вниз) или поворотными в горизонтальной плоскости (к стене - к унитазу). Откидные или поворотные поручни для удобства использования должны фиксироваться в каждом рабочем положении. Горизонтальные поручни должны крепиться на расстоянии 0,6 м друг от друга.

Унитаз следует размещать на высоте не ниже 0,45 м и не выше 0,6 м от уровня пола до верха сиденья (рис.22). В кабине туалета следует предусматривать крючки для одежды, костылей и других принадлежностей на высоте не выше 1,3 м от пола.

Для удобства инвалидов желательно устанавливать раковину непосредственно в кабине. Она должна быть расположена так, чтобы не сокращать свободное пространство, необходимое для размещения кресла-коляски. Желательно также предусмотреть



возможность пользоваться раковиной, сидя на унитазе. Обычно раковина располагается на стене сбоку от унитаза.

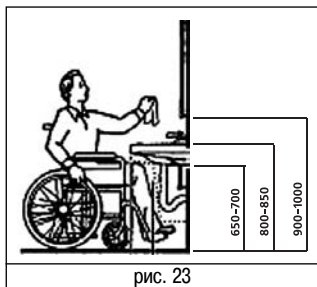


рис. 23

Рекомендуемая высота умывальника 0,8-0,85 м с нижним проемом 0,65-0,7 м, чтобы под него могла въехать коляска. Нижний край зеркала и электрического прибора для сушки рук, полотенце и туалетная бумага располагаются на высоте не более 1 м (рис.23).

**! НЕ СЛЕДУЕТ ДЕЛАТЬ ПОЛ В САНТЕХНИЧЕСКОЙ КАБИНЕ ИЗ СКОЛЬЗКОЙ КАФЕЛЬНОЙ ПЛИТКИ. КРОМЕ ТОГО, СПЕЦИАЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ ДОЛЖЕН СЛЕДИТЬ ЗА ТЕМ, ЧТОБЫ НА ПОЛУ НЕ СКАПЛИВАЛАСЬ ВОДА ВО ИЗБЕЖАНИЕ ПАДЕНИЙ И ТРАВМ ИНВАЛИДОВ. ХОРОШО, ЕСЛИ РЯДОМ С УНИТАЗОМ ИЛИ ВОЗЛЕ ДВЕРИ НА ВЫСОТЕ ОКОЛО МЕТРА БУДЕТ ПРЕДУСМОРЕНА КНОПКА ЗВОНКА ЭКСТРЕННОЙ ПОМОЩИ, НЕОБХОДИМАЯ ПРИ СЛУЧАЙНОМ ПАДЕНИИ ИНВАЛИДА С КОЛЯСКИ, ОТКАТЕ КОЛЯСКИ ОТ УНИТАЗА НА НЕДОСТУПНОЕ РАССТОЯНИЕ, ПАДЕНИИ КОСТЫЛЯ И Т.П.**

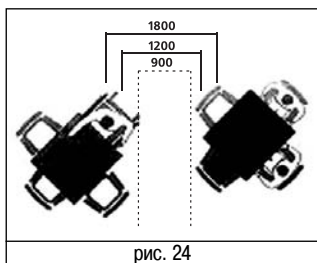


рис. 24

## Столовая

Столовая должна отвечать следующим требованиям:

- должен быть обеспечен беспрепятственный доступ инвалида от рабочего места до столовой;
- поверхности столов должны находиться на высоте 0,75 – 0,8 м;
- под столами необходимо предусмотреть проём высотой 0,65 – 0,7 м и глубиной минимум 0,5 м для свободного размещения ног инвалида на коляске;
- проход между людьми, сидящими за соседними столиками, не должен быть менее 0,9 м для свободного перемещения человека на инвалидной коляске (рис.24 и рис.25).

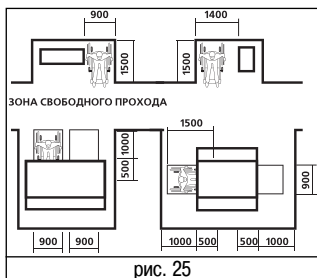


рис. 25

## Интерьер и технологическое оборудование

При проектировании интерьеров, подборе и расстановке технологического и другого оборудования, следует учитывать границы зоны досягаемости для сотрудника в кресле-коляске:

- при расположении сбоку - не выше 1,4 м и не ниже 0,3 м от пола (рис.26);
- при фронтальном подходе - не выше 1,2 м и не ниже 0,4 м (рис.27).

В зоны оптимальной досягаемости, или доступности (рис.28), должно попадать все технологическое оборудование, шкафы, полки и бытовые приспособления (рис.29).

Глубина зоны досягаемости при расположении сбоку для человека на коляске колеблется от 0,6 м (рис.30) при расположении предметов на уровне плеча (0,95 м -1,2 м.) до 0,25 м при расположении на максимально допустимом уровне по высоте в 1,4 м (рис.31).

Около столов, у настенных аппаратов и устройств, которыми пользуются сотрудники на колясках, следует предусматривать свободную зону подхода - пространство размерами не менее 0,9 м на 1,5 м (рис.32).

Рабочие поверхности столов следует располагать на доступной для инвалидов высоте 0,75 м - 0,8 метра. Под рабочими столами должно быть достаточно места (проём высотой 0,65 м – 0,7 м, глубиной минимум 0,5 м) для удобного расположения ног человека в коляске (рис.33).

Все элементы стационарного оборудования, предназначенные для использования инвалидами, необходимо надежно закреплять. Крепежные детали оборудования, регуляторов, электрических выключателей и т.п. не должны выступать за плоскость стен или закрепляемого элемента.

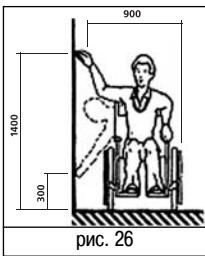


рис. 26

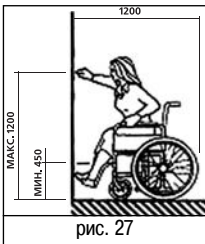


рис. 27

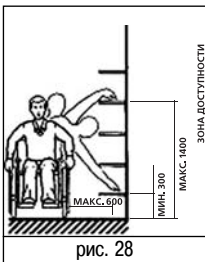


рис. 28

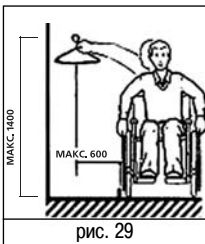


рис. 29

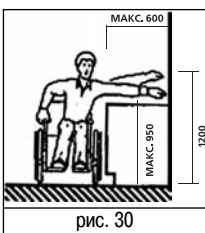


рис. 30

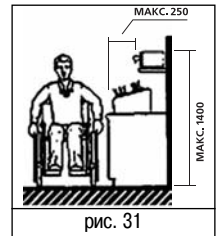


рис. 31

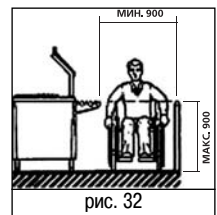


рис. 32

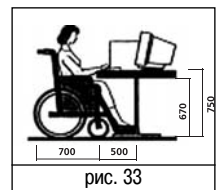


рис. 33

# Создание условий для инвалидов по зрению

*Подготовлено с использованием материалов Екатеринбургской городской общественной организации инвалидов-колясочников «Свободное движение» и Корпорации по созданию доступной среды (Barrier Free Environments Inc), США*

Основной поток информации человек получает визуально, поэтому главной проблемой незрячих и слабовидящих является недостаточно полное восприятие окружающего мира. Однако многих связанных с этим трудностей можно избежать, создав условия, помогающие компенсировать отсутствие зрения.



рис. 34

Необходимо, чтобы на дорогах и в здании были специальные рельефные направляющие, указывающие направление движения. Это существенно облегчает ориентирование в пространстве для незрячего человека (рис.34 и рис.35).

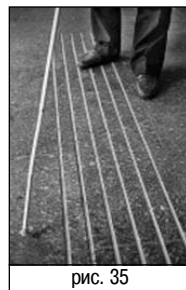


рис. 35

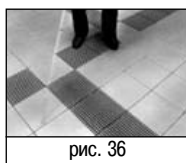


рис. 36

Эти направляющие, как и края тротуаров и дорог, должны быть выкрашены в контрастный (белый или желтый) цвет (рис.36).

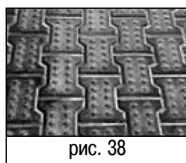


рис. 38

Вдоль стен коридоров здания также должны быть установлены направляющие на высоте от 0,7 м, с отступом от стены около 0,1 м (рис.37).

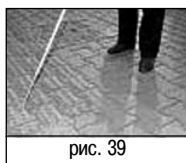


рис. 39

О приближении к препятствиям (лестнице, ограде и т.д.) следует не менее чем за 0,8 м до них создавать предупреждения путём изменения фактуры покрытия дорожек и тротуаров (рис.38 и рис.39).

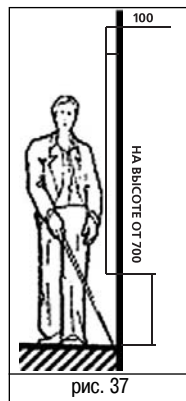


рис. 37



Для удобства ориентирования слабовидящих людей на каждом лестничном марше по краю первой и последней ступеньки (на всю ширину ступени), должна быть выполнена контрастная полоса ярко-жёлтого или белого цвета с рельефными узкими полосками (рис.40 и рис.41). Эта мера позволяет предупреждать незрячих людей о начале и конце лестничного марша. Также рекомендуется выполнять контрастную окраску ступеней всех лестниц (светлая поверхность ступеней и тёмный подступёнок). Эта рекомендация может быть осуществлена путем подбора облицовочного материала соответствующих оттенков. С учетом потребностей инвалидов по зрению количество ступеней в лестничных маршах на пути следования желательно сделать одинаковым.

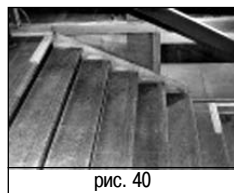


рис. 40

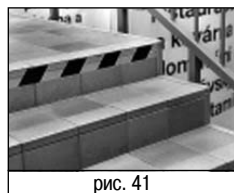


рис. 41

Ступени лестниц на пути движения инвалидов должны быть глухими, ровными, без выступов и с шероховатой поверхностью. Ребро ступени должно иметь закругление радиусом не более 5 см. Для облицовки ступеней лестниц (особенно наружных) лучше использовать пиленный гранит. Нельзя применять полированные материалы и мрамор (как полированный, так и неполированный), так как они не обеспечивают должного сцепления подошвы обуви с поверхностью материала при увлажнении и в условиях гололеда. Неполированный мрамор при низких температурах и в дождь становится очень скользким.

Ширина проступи должна составлять для наружных лестниц не менее 40 см, для внутренних лестниц в зданиях и сооружениях не менее 30 см; высота подъема ступеней для наружных лестниц не более 12 см, для внутренних не более 15 см (рис.42). Все ступени в пределах марша и лестничной клетки, а также наружных лестниц должны быть одинаковой геометрии и размеров по ширине проступи и высоте подъема.

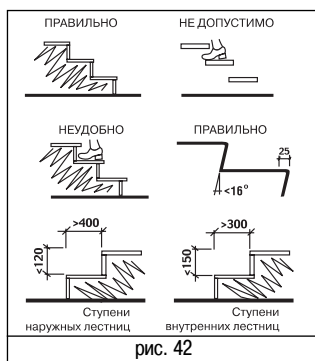


рис. 42

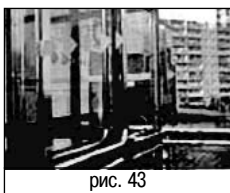


рис. 43

Важно, чтобы двери общественных учреждений, особенно стеклянные двери в ряду стеклянных витрин (рис.43) были обозначены контрастным цветом. Уверены, Вы неоднократно



сталкивались с подобными конструкциями, и знаете, что даже человеку со стопроцентным зрением подчас нелегко определить, где вход. Контрастные указатели помогут сориентироваться и избежать травм.

Чтобы облегчить ориентирование внутри здания, двери выделяют контрастным цветом из однотонного окружения стен: можно выделить контуры дверной коробки (рис.44), либо покрасить всю дверь целиком (рис.45). Хотелось бы отметить, что это крайне удобно для всех работающих в здании людей и не только не портит, но даже украшает его интерьер.

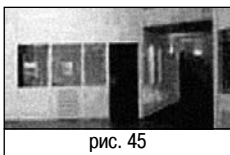


рис. 45



рис. 44

Любая текстовая информация - надписи на дверях, расписания работы и т. д. - должна дублироваться на азбуке Брайля. Подобные сведения необходимо размещать в строго определенных местах, что бы человек с проблемами зрения всегда имел представление о том, где найти интересующее его объявление. Кроме того, нужно предусмотреть, чтобы информация была доступна для рук невидящего, в том числе по высоте размещения.

**Надписи номеров этажей на кнопках в лифтах должны быть выпуклыми!**

**Огромное значение для слабовидящего или незрячего человека** в современных условиях играет возможность полноценной работы на компьютере. К счастью, сегодня существует широкий спектр программного и аппаратного обеспечения, позволяющего адаптировать компьютеризированное рабочее место к нуждам незрячего или слабовидящего человека.

Среди специализированного программного обеспечения можно выделить так называемые программные синтезаторы речи и «электронные лупы».

Программный синтезатор речи представляет из себя специальное приложение, позволяющее переводить текстовую информацию в речь. Сегодня подобные программы уже достаточно развиты и позволяют незрячему человеку полноценно работать практически со всеми основными программами, используемыми в офисе: Microsoft Windows, Microsoft Office, Интернет и электронная почта, бухгалтерские программы и т.д. В целом практически любая используемая для

работы в офисе программа может быть доступна для незрячего человека при наличии синтезатора речи. Немаловажно отметить, что подобные программы сегодня прекрасно работают не только с английским, но и с русским языком.

Программы класса «электронная лупа» предназначены для слабовидящих людей и позволяют увеличивать определенный участок экрана для чтения человеком с ослабленным зрением. Подобные программы позволяют работать со всеми приложениями и практически не имеют никаких ограничений.

Среди аппаратных средств, предназначенных для работы незрячих и слабовидящих людей, основное место занимают так называемые брайлевские дисплеи. Брайлевский дисплей – специальное устройство, позволяющее переводить текстовую информацию с экрана компьютера в рельефно-точечный шрифт брайля. Современные брайлевские дисплеи весьма компактны и многофункциональны, что обеспечивает высокую эффективность и скорость выполнения работы на компьютере.

Важным ограничением использования специализированных устройств для незрячих является их цена, порой недоступная для многих людей и организаций. Зачастую приобретение подобных устройств возможно лишь при субсидировании государства.

# Создание условий для инвалидов по слуху

*Подготовлено с использованием материалов Корпорации по созданию доступной среды (Barrier Free Environments Inc), США*

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

К визуальным устройствам и средствам информации, используемым для вспомогательного управления движением и поведением инвалидов по слуху, относятся:

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



рис. 46

Звуковой сигнал системы пожарной тревоги должен дублироваться световой индикацией (рис.46). Размещать подобные устройства необходимо на противоположных стенах в местах, где ничего не мешает всеобщему их обозрению (рис.47).

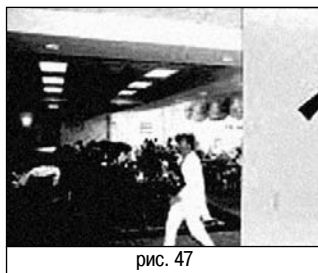


рис. 47

Аналогично действующие системы могут использоваться и при предупредительных звонках в начале и конце рабочей смены, при сигнале о перерывах на обед и т.д. (рис.48 и рис.49).

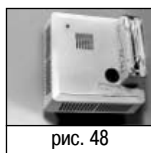


рис. 48

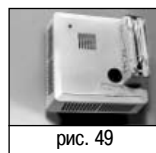


рис. 49



рис. 50

Чтобы неслышащие и слабослышащие люди могли пользоваться телефоном, применяются аппараты, передающие информацию в виде текстовой бегущей строки, с возможностью набора текста на клавиатуре (рис.50). Такие приборы могут работать стационарно или подключаться к обычным телефонам.

## Этикет в отношении инвалидов

*Подготовлено с использованием рекомендаций, выработанных на британском форуме по проблемам трудоустройства инвалидов (Disability Etiquette. Employers' Forum on Disability, 1996) и в Дербиширском центре интегрированной жизни (DCIL)*

В этом разделе мы хотим привлечь Ваше внимание к лексике, которую предпочитают люди с ограниченными возможностями, когда речь идет об инвалидах. Корректный язык помогает формировать позитивные отношения в коллективе, в котором трудится человек с инвалидностью. Но дело не только в этом. 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 ведем себя по отношению к другим людям. И даже если человек считает себя воспитанным и деликатным, не лишним будет прислушаться к рекомендациям о том, что нужно принимать во внимание при общении с людьми, имеющими те или иные формы инвалидности.

Это именно рекомендации, а не правила: не нужно думать, что люди с ограниченными возможностями требуют какого-то специального обхождения. Надеемся, эти советы помогут Вам преодолеть неловкость, которая неизбежно возникает, когда люди сталкиваются с чем-то незнакомым, и наладить контакты в коллективе, где работают инвалиды.

Международное движение за права инвалидов считает наиболее правильным следующее понятие инвалидности: «Инвалидность - препятствия или ограничения деятельности человека с физическими, умственными, сенсорными и психическими отклонениями, вызванные существующими в обществе условиями, при которых люди исключаются из активной жизни». Таким образом, инвалидность – одна из форм социального неравенства. Это именно социальное, а не медицинское понятие. В контексте социальной модели инвалидности логично и вполне уместно использовать соответствующую терминологию.

## Когда вы говорите или пишете об инвалидах

| <b>Используйте слова и понятия, не создающие стереотипы:</b>   | <b>Избегайте слов и понятий, создающих стереотипы:</b>                                    |
|--|---|
| инвалид;<br>человек, имеющий инвалидность;<br>человек с инвалидностью;<br>человек с ограниченными возможностями;<br>человек с отличающимися возможностями              | больной;<br>калека;<br>искалеченный;<br>деформированный;<br>неполноценный;<br>дефективный |
| обычный, типичный человек (про не инвалидов)   | нормальный, здоровый человек  |
| человек, использующий инвалидную коляску;<br>человек на коляске  | человек, прикованный к инвалидной коляске   |
| врожденная инвалидность;<br>инвалид с детства  | врожденный дефект; несчастье  |
| имеет ДЦП (детский церебральный паралич)   | страдает ДЦП  |
| человек, перенесший полиомиелит;<br>имеет инвалидность в результате полиомиелита;<br>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;<br>медленно обучаемый ребенок  | "тормоз", слабоумный  |
| человек с синдромом Дауна;<br>ребенок (дети) с синдромом Дауна   | "даун"; "монголоид"; даунята  |
| человек с эпилепсией;<br>человек, подверженный эпилептическим припадкам  | эпилептик;<br>припадочный   |
| душевнобольной человек;<br>человек с психиатрическими проблемами;<br>человек с душевным или эмоциональным расстройством  | сумасшедший, псих   |
| незрячий; невидящий;<br>слабовидящий; инвалид по зрению  | слепой как крот, совершенно слепой  |
| человек с нарушением слуха;<br>слабослышащий;<br>человек с остатками слуха;<br>инвалид по слуху  | глухой;<br>глухая тетеря  |
| человек с трудностями в общении  | немой   |

Слово «инвалид» вызывает различные чувства, но большинство людей считает его приемлемым, поскольку это слово официальное, часто употребляемое и ставшее абстрактным.

Некоторые из оборотов кажутся, на первый взгляд, надуманными, неестественными. Скорее всего, не будет широко использоваться «человек с ограниченными возможностями». Во-первых, оборот слишком длинный, а, во-вторых, не вполне точный: по большому счету, возможности любого человека в той или иной степени ограничены. Точно так же люди вряд ли будут употреблять в устной речи «человек, имеющий душевные расстройства» или «человек, испытывающий трудности при передвижении», но эти выражения относятся к официальной терминологии и считаются корректными по отношению к людям с инвалидностью.

## **10 общих правил этикета**

*Эти правила используются работниками общественных служб Соединенных Штатов. Они составлены Карен Мейер из Национального центра доступности США.*

1. Когда Вы разговариваете с инвалидом, обращайтесь непосредственно к нему, а не к сопровождающему или сурдопереводчику, который присутствует при разговоре.

2. Когда Вас знакомят с инвалидом, вполне естественно пожать ему руку - даже те, кому трудно двигать рукой, или кто пользуется протезом, вполне могут пожать руку, правую или, что вполне допустимо, левую.

3. Когда Вы встречаетесь с человеком, который плохо видит или совсем не видит, обязательно называйте себя и тех людей, которые пришли с Вами. Если у Вас общая беседа в группе, не забывайте пояснять, к кому Вы обращаетесь и называть себя.

4. Если Вы предлагаете помощь, ждите, пока ее примут, а затем спрашивайте, что и как делать. Если Вы не поняли, не стесняйтесь - переспросите.

5. Обращайтесь с взрослыми инвалидами как с взрослыми людьми. Называть их по имени и обращаться на ты можно только в том случае, если вы хорошо знакомы.

6. Опирайтесь или виснуть на чьей-то инвалидной коляске - то же самое, что опираться или виснуть на ее владельце. Инвалидная коляска - это часть неприкосновенного личного пространства человека, который ее использует.

7. Разговаривая с человеком, испытывающим трудности в общении, слушайте его внимательно. Будьте терпеливы, ждите, пока он сам закончит фразу. Не поправляйте и не договаривайте за него. Никогда не притворяйтесь, что Вы поняли, если на самом деле это не так.

8. Когда Вы говорите с человеком, пользующимся инвалидной коляской или костылями, расположитесь так, чтобы ваши глаза были на одном уровне. Вам будет легче разговаривать, и Вашему собеседнику не понадобится запрокидывать голову.

9. Чтобы привлечь внимание человека, который плохо слышит, помащите ему рукой или похлопайте по плечу. Смотрите ему прямо в глаза и говорите четко, хотя имейте в виду, что не все люди, которые плохо слышат, могут читать по губам. Разговаривая с теми, кто умеет читать по губам, расположитесь так, чтобы на Вас падал свет и Вас было хорошо видно, постарайтесь, чтобы Вам ничего (еда, сигареты, руки, закрывающие рот) не мешало.

10. Не смущайтесь, если случайно сказали: «Увидимся», - или: «Вы слышали об этом...?» - тому, кто на самом деле не может видеть или слышать.

## **Особенности людей с различными видами инвалидности**

### **Люди, испытывающие трудности при передвижении**

Общаясь с человеком на инвалидной коляске, не думайте, что необходимость ею пользоваться – трагедия. Для инвалидов это способ свободного (если на пути коляски нет барьеров) передвижения. Некоторые люди, не утратившие способность ходить и имеющие возможность передвигаться с помощью костылей, трости и т.п., используют тем не менее коляску – чтобы экономить силы и передвигаться быстрее.

Если Ваше предложение о помощи принято, спросите, что нужно делать, и четко следуйте инструкциям. Если Вам разрешили катить коляску, сначала катите ее медленно. Коляска быстро набирает скорость, и неожиданный толчок может привести к потере равновесия.

Всегда необходимо лично выяснять, доступны ли для людей на колясках те места, в которых запланированы мероприятия с участием инвалидов. Заранее поинтересуйтесь, какие могут возникнуть проблемы и как их можно устранить. О наличии архитектурных барьеров людей на колясках по возможности нужно предупреждать заранее. Побеспокойтесь о том, чтобы там, где есть барьеры (ступени, двери, пороги и пр.) были люди, готовые помочь. Важно также предусмотреть, чтобы человек, использующий коляску, мог дотянуться до нужных ему вещей.

Если Ваш офис, магазин или банк оборудован пандусом, следите за тем, чтобы его не загоразживали и не забывали чистить от снега и льда зимой.

Во время беседы лучше расположиться так, чтобы ваши лица были на одном уровне. Избегайте положения, при котором Вашему собеседнику нужно запрокидывать голову.

### **Люди с плохим зрением и незрячие**

Нарушение зрения имеет много степеней. Полностью незрячих людей всего около 10 % из категории людей имеющих ограничения по зрению, остальные люди имеют остаточное зрение, могут различать свет и тень, иногда цвет и очертания предмета. У одних слабое периферическое зрение, у других – слабое прямое при хорошем периферическом. Все это можно выяснить и учитывать при общении.

Не забудьте узнать, в каком виде человек хочет получить информацию: шрифт «по Брайлю», крупный шрифт (16-18), дискета, ау-

---



диокассета. Если у Вас нет возможности перевести информацию в нужный формат, отдайте ее в том виде, в котором она есть - это все равно лучше, чем ничего.

Если Вы собираетесь читать незрячему человеку, сначала предупредите его об этом. Говорите нормальным голосом. Не пропускайте информацию, если Вас об этом не просят. Если это важное письмо или документ, не нужно для убедительности давать его потрогать. Не заменяйте чтение пересказом. Если незрячий человек должен подписать документ, обязательно прочитайте его вслух. Инвалидность не освобождает человека от ответственности за свою подпись.

Предлагая свою помощь при передвижении, направляйте человека, идите так, как Вы обычно ходите. Не нужно хватать незрячего человека за руку - она помогает ему сохранять равновесие.

Не обижайтесь, если Вашу помощь отвергли.

Опишите коротко, где вы находитесь. Например: «В центре зала, примерно в шести шагах от Вас, стоит стол». Или: «Слева от двери, как заходишь, - кофейный столик». Предупреждайте о препятствиях: ступенях, лужах, ямах, низких притолоках, трубах и т.п. Обратите внимание на наличие бьющихся предметов.

Используйте, если это уместно, фразы, характеризующие звук, запах, расстояние. (Тем не менее учтите, что не всем это нравится.) Делитесь увиденным.

Обращайтесь с собаками-поводырями не так, как с обычными домашними животными. Не командуйте ими и не играйте.

Не отнимайте и не стискивайте трость человека.

Всегда обращайтесь непосредственно к человеку, даже если он Вас не видит, а не к его зрячему компаньону.

Всегда называйте себя и представляйте других собеседников, а также остальных присутствующих. Если Вы хотите пожать руку, скажите об этом.

Когда Вы предлагаете незрячему человеку сесть, не усаживайте его, а направьте его руку на спинку стула или подлокотник. Если вы знакомите его с незнакомым предметом, не водите по поверхности его рукой, а дайте ему возможность свободно потрогать предмет. Если Вас попросили помочь взять какой-то предмет, не следует тянуть кисть незрячего человека к предмету и брать его рукой этот предмет.

Если за столом вы предлагаете незрячему человеку новое блюдо (или несколько закусок на одной тарелке), можно объяснить ему, что где находится, используя принцип циферблата. Например: «на 12 - кусок сыра, на 3 - салат, на 6 - хлеб».

---

Когда Вы общаетесь с группой незрячих людей, не забудьте каждый раз называть того, к кому Вы обращаетесь.

Не заставляйте Вашего собеседника вещать в пустоту: если Вы перемещаетесь, предупредите его.

Вполне нормально употреблять выражение «смотреть». Для незрячего человека это означает «видеть руками», осязая.

Избегайте расплывчатых определений, описаний и инструкций, которые обычно сопровождаются жестами, выражений вроде: «стакан находится где-то там на столе, это поблизости от Вас ...». Старайтесь быть точным: «Стакан посередине стола», «Стул справа от Вас».

Пытайтесь передать словами то, что часто выражается мимикой и жестами - не забывайте, что привычный жест «там...» незрячий человек не поймет.

Если Вы заметили, что незрячий человек сбился с маршрута, не управляйте его движением на расстоянии, подойдите и помогите выбрать на нужный путь.

При спуске или подъеме по ступенькам ведите незрячего перпендикулярно к ним. Передвигаясь, не делайте рывков, резких движений. При сопровождении незрячего человека не закладываете руки назад - это неудобно.

### **Люди с нарушением слуха**

Абсолютно неслышащих людей очень мало. Часто люди слышат отдельные частоты, многие воспринимают определенный тембр. Слабый слух - это большая проблема для общения, но решить ее можно.

Начиная разговор, привлечите внимание своего собеседника. Если его слух это позволяет, назовите его по имени, если нет - слегка положите ему руку на плечо или похлопайте - но не резко.

Если Вам нужно привлечь внимание группы слабослышащих людей, включите и выключите свет, выдерживая паузу. Однако быстрое мигание света будет ассоциироваться с опасностью.

Существует несколько типов и степеней глухоты. Соответственно существует много способов общения с людьми, которые плохо слышат. Если Вы не знаете, какой предпочесть, спросите.

Разговаривая с человеком, у которого плохой слух, смотрите на него. Не затемняйте свое лицо и не загромождайте его руками, волосами или какими-то предметами. Ваш собеседник должен иметь воз-

---

возможность следить за выражением Вашего лица.

Некоторые люди могут слышать, но воспринимают отдельные звуки неправильно. В этом случае говорите немного более громко и четко, подбирая подходящий уровень громкости.

Иногда достаточно снизить высоту голоса, так как человек утратил способность воспринимать высокие частоты.

Говорите ясно и ровно. Не нужно излишне подчеркивать что-то. Кричать, особенно в ухо, тоже не надо.

Если Вас просят повторить что-то, попробуйте перефразировать свое предложение. Используйте жесты.

Убедитесь, что Вас поняли. Не стесняйтесь спросить, понял ли Вас собеседник.

Если Вы не поняли, попросите его повторить или записать то, что он хотел сказать. Но избегайте при этом даже намека на снисходительность.

Если Вы сообщаете информацию, которая включает в себя номер, адрес, технический или другой сложный термин, напишите ее, сообщите по факсу, электронной почте или любым другим способом, но так, чтобы она была точно понята.

Если существуют трудности при устном общении, спросите, не будет ли проще переписываться. Не говорите: «Ладно, это неважно...».

Не забывайте о среде, которая Вас окружает. В больших или многолюдных помещениях трудно общаться с людьми, которые плохо слышат. Яркое солнце или тень тоже могут быть препятствием в общении.

Не меняйте тему разговора без предупреждения. Используйте переходные фразы вроде: «Хорошо, теперь нам нужно обсудить...»

Очень часто глухие люди используют язык жестов. Если вы общаетесь через переводчика, не забудьте, что обращаться надо непосредственно к собеседнику, а не к переводчику.

Не все люди, которые плохо слышат, могут читать по губам. Вам лучше всего спросить об этом при первой встрече. Если Ваш собеседник обладает этим навыком, нужно соблюдать несколько важных правил. Помните:

- из десяти слов хорошо прочитываются только три;
- нужно смотреть в лицо собеседнику и говорить ясно и медленно, использовать простые фразы и избегать несущественных слов. Не пытайтесь преувеличенно четко произносить слова - это изменяет артикуляцию и создает дополнительные трудности.

- нужно использовать выражение лица, жесты, телодвижения, если хотите подчеркнуть или прояснить смысл сказанного.

В некоторых ситуациях Вам понадобится переводчик. Его участие позволяет:

- повысить качество общения и избежать непонимания;
- избежать недоразумений и недовольства при разговоре;
- сэкономить время;
- участники разговора более свободно и богато выражают свои мысли.

Приведем несколько советов при работе с переводчиком.

Задача переводчика - облегчить общение. Обращайтесь при разговоре непосредственно к неслышащему собеседнику, а не к его переводчику. Не говорите: «Спроси его..», «Скажи ей...».

Следуя своей профессиональной этике, переводчик должен переводить все, в том числе не относящиеся к вашей беседе, например, комментарии и посторонние телефонные разговоры. Просить его не делать этого нежелательно.

### **Люди с проблемами речи**

Трудности в речи могут быть самыми разными - слабый голос, затрудненная речь, афазия, при которой человеку сложно произносить отдельные слова.

Главное - будьте терпеливы, разговаривая с человеком с проблемами речи. Не игнорируйте его. Не пытайтесь ускорить беседу. Будьте готовы к тому, что разговор займет больше времени, чем Вы рассчитывали. Не перебивайте и не поправляйте собеседника. Если Вы спешите, лучше, извинившись, договоритесь пообщаться в другой раз, когда Вы будете располагать временем.

Смотрите в лицо собеседнику, поддерживайте визуальный контакт.

Старайтесь задавать такие вопросы, на которые можно дать короткий ответ или просто кивнуть.

Не думайте, что затруднения в речи - показатель низкого уровня интеллекта человека.

Не притворяйтесь, если не поняли, что Вам сказали. Скажите, как Вы поняли собеседника, и его реакция Вам поможет. Не стесняйтесь переспросить то, что не поняли. Если Вам снова не удалось понять, попросите произнести слово в более медленном темпе, возможно, по буквам.

Не думайте, что человек, испытывающий затруднения в речи, не может понять Вас.

Если у Вас возникают проблемы в разговоре, спросите, не хочет ли Ваш собеседник прибегнуть к другому способу общения: можно использовать записки, компьютер, «голосовую машину».

### **Люди с задержкой в развитии**

Люди с задержкой в развитии обучаются новым навыкам и воспринимают новую информацию дольше, чем остальные. Однако все это довольно условно и зависит от многих факторов, в частности, от воспитания, от местных традиций. Очень часто «умственно отсталыми» ошибочно называют людей, которые имеют нарушения речи или слуха и не могут воспринимать информацию так же легко, как другие.

Используйте доступный язык, выражайтесь точно и по делу. Если Вам нужно объяснить что-то сложное, разбейте тему на части.

Избегайте словесных штампов и образных выражений, если Вы не уверены в том, что Ваш собеседник с ними знаком. Избегайте сарказма и намеков.

Говоря, например, о проекте, излагайте информацию «по шагам». Дайте Вашему собеседнику возможность обдумать каждый «шаг» после объяснения. Если необходимо, используйте иллюстрации или фотографии. Будьте готовы повторить несколько раз. Не сдавайтесь, если с первого раза Вас не поняли.

Исходите из того, что человек с задержкой в развитии имеет определенный опыт, как и любой взрослый человек. Обращайтесь с ним, как с взрослым и обсуждайте с ними то, о чем Вы обычно говорите с другими людьми - последние новости, погоду, планы на выходные дни и т.д.

Помните, что люди с задержкой в развитии дееспособны и могут подписывать документы и контракты, голосовать, давать согласие на медицинскую помощь и т.д.

Некоторые люди с задержкой в развитии стремятся угодить собеседнику и говорить то, что, как им кажется, от них хотят услышать. Поэтому, чтобы добиться достоверной информации, задавайте вопросы на интересующую Вас тему несколько раз, немного перефразируя их.

### **Люди с проблемами в обучении**

Проблемы в обучении – это скрытая форма инвалидности. Люди, имеющие такие проблемы, испытывают трудности с запоминанием и извлечением из памяти информации, но не с самим мыслительным процессом - нередко у них оказывается очень высокий уровень интеллекта. Нарушение памяти встречается довольно часто и проявляется многообразно. С ним связаны функциональные ограничения слуха, речи, академических способностей, внимания, организованности, координации, восприятия и интеграции информации, гибкости мышления и пр. Нарушение памяти может проявляться следующим образом: проблемы с восприятием текста (дислексия); неспособность к ручному труду, неспособность воспринимать информацию на слух (или зрительно); прямолинейное, не гибкое восприятие.

Если Вы понимаете, что человек не воспринимает информацию в том виде, в каком Вы ему ее предлагаете, попробуйте другой способ: если он не может читать, объясните ему на словах, если не воспринимает на слух - запишите и т.д. Если затрудняетесь - спросите. Будьте честны со своим собеседником.

### **Люди с психиатрическими проблемами**

Психические нарушения - не то же самое, что задержка в развитии. Люди с психическими проблемами могут испытывать эмоциональные расстройства, осложняющие их жизнь. У них может быть свой особый, изменчивый взгляд на мир.

Не надо думать, что люди с психическими нарушениями обязательно нуждаются в дополнительной помощи и специальном обращении.

Обращайтесь с людьми, имеющими психические нарушения, как с личностями. Не нужно делать преждевременных выводов на основании опыта общения с другими людьми с такой же формой инвалидности. Не следует думать, что люди с психическими нарушениями более других склонны к насилию. Это миф. Если Вы дружелюбны, они будут чувствовать себя спокойно.

Неверно, что люди с психическими нарушениями всегда принимают или должны принимать лекарства.

Неправда, что люди с психическими нарушениями не могут подписывать документы или давать согласие на лечение. Они, как правило, признаются дееспособными.

---

Неверно, что люди с психическими нарушениями имеют проблемы в понимании или уровень интеллекта ниже, чем у большинства людей.

Неправда, что люди с психическими нарушениями не способны работать. Они могут выполнять множество обязанностей, которые требуют определенных навыков и способностей.

Не думайте, что люди с психическими нарушениями не знают, что для них хорошо, что плохо.

Если человек, имеющий психические нарушения, расстроен или начинает испытывать стресс, спросите его спокойно, что Вы можете сделать, чтобы помочь ему. Возможно, нужно будет связаться с кем-то из его близких.

Не говорите резко с человеком, имеющим психические нарушения.

### **Люди с гиперкинезами (спастикой)**

Гиперкинезы - непроизвольные движения тела или конечностей, которые обычно свойственны людям с детским церебральным параличом (ДЦП) и могут возникать также у людей с повреждением спинного мозга.

Если Вы видите человека с гиперкинезами, не следует явно обращать внимание на его движения. При разговоре не отвлекайтесь на непроизвольные движения Вашего собеседника, потому что иначе Вы можете пропустить что-то важное.

Предлагайте помощь ненавязчиво, не привлекая всеобщего внимания.

Перед тем, как сесть за стол с человеком, который не может управлять своими руками, поинтересуйтесь, какая сервировка ему удобна. Ему может понадобиться соломинка, глубокая или, наоборот, мелкая тарелка, низкая или высокая чашка и т.д.

Если в магазине человек, который не может управлять руками, попросил Вас достать его кошелек и расплатиться или положить покупки ему в сумку, не бойтесь выполнить эту просьбу. При этом не нужно расплачиваться за него. Это как если бы Вас попросили набрать телефонный номер - при этом совершенно необязательно вставлять в аппарат свою телефонную карту.

При входе в автобус (троллейбус, трамвай), прежде чем предложить свою помощь, спросите, нужна ли она - некоторым помощь посторонних только мешает.

Не бойтесь противоречить человеку с гиперкинезами, чтобы его не разволновать. Позиция «ладно, только не волнуйся» приведет к потере времени и нервов. Спокойно излагайте свои аргументы, даже если видите, что Ваш собеседник нервничает.

### **Люди маленького роста**

Существует около 200 причин, которые приводят к нарушениям роста человека. Очень часто людей маленького роста недооценивают, воспринимая их как детей.

Убедитесь, что человек может достать необходимые предметы и использовать оборудование, например, телефон и т.д.

Разговаривая с человеком маленького роста, постарайтесь расположиться так, чтобы ваши лица были на одном уровне - можно сесть на стул, на корточки, наклониться.

### **ВИЧ-инфицированные люди**

У людей, живущих с ВИЧ, поражена иммунная система, они легко подхватывают любую инфекцию. Поэтому, если Вам кажется, что Вы заболеваете, не подвергайте собеседника риску и обязательно предупредите о том, что Вам нездоровится.

Заразиться от прикосновения к носителю вируса невозможно. Поэтому Вы вполне можете подать ВИЧ-инфицированному руку.

Если Вы относитесь к инфицированному человеку без предрассудков, дайте ему понять, что Вы принимаете и цените его.

### **И, наконец...**

Пусть Вас не пугает, что список рекомендаций, которые могут быть полезны при общении с инвалидами, настолько обширен. Если Вы сомневаетесь, как правильно себя вести в той или иной ситуации, положитесь на свой здравый смысл и способность к сочувствию. Будьте спокойны и доброжелательны. Если не знаете, что делать, спросите об этом своего собеседника. Не бойтесь задеть его: ведь Вы показываете, что искренне заинтересованы в общении. Главное, если Вы стремитесь быть понятым - Вас поймут. Не бойтесь шутить. Шутка, тактичная и уместная, поможет наладить общение и разрядить обстановку.

Относитесь к другому человеку так же, как к самому себе, и точно так же его уважайте. Тогда все будет хорошо.



# Выдержки из Федерального законодательства, регулирующего вопросы трудоустройства инвалидов и создания необходимых для них рабочих условий

## Выдержки из Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ

(в ред. Федеральных законов от 24.07.1998 N 125-ФЗ, от 04.01.1999 N 5-ФЗ, от 17.07.1999 N 172-ФЗ, от 27.05.2000 N 78-ФЗ, от 09.06.2001 N 74-ФЗ, от 08.08.2001 N 123-ФЗ, от 29.12.2001 N 188-ФЗ, от 30.12.2001 N 196-ФЗ, от 29.05.2002 N 57-ФЗ, от 10.01.2003 N 15-ФЗ, от 23.10.2003 N 132-ФЗ, от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

С учётом изменений, вступающих в силу с 01.01.2005

## СТАТЬЯ 15. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕСПРЕПЯТСТВЕННОГО ДОСТУПА ИНВАЛИДОВ К ОБЪЕКТАМ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ

Правительство Российской Федерации, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления и организации независимо от организационно-правовых форм создают условия инвалидам (включая инвалидов, использующих кресла-коляски и собак-проводников) для беспрепятственного доступа к объектам социальной инфраструктуры (жилым, общественным и производственным зданиям, строениям и сооружениям, спортивным сооружениям, местам отдыха, культурно-зрелищным и другим учреждениям), а также для беспрепятственного пользования железнодорожным, воздушным, водным, междугородным автомобильным транспортом и всеми видами городского и пригородного пассажирского транспорта, средствами связи и информации (включая средства, обеспечивающие дублирование звуковыми сигналами световых сигналов светофоров и устройств, регулирующих движение пешеходов через транспортные коммуникации).

Планировка и застройка городов, других населенных пунктов, формирование жилых и рекреационных зон, разработка проектных решений на новое строительство и реконструкцию зданий, сооруже-

ний и их комплексов, а также разработка и производство транспортных средств общего пользования, средств связи и информации без приспособления указанных объектов для доступа к ним инвалидов и использования их инвалидами не допускаются.

На каждой стоянке (остановке) автотранспортных средств, в том числе около предприятий торговли, сферы услуг, медицинских, спортивных и культурно-зрелищных учреждений, выделяется не менее 10 процентов мест (но не менее одного места) для парковки специальных автотранспортных средств инвалидов, которые не должны занимать иные транспортные средства. Инвалиды пользуются местами для парковки специальных автотранспортных средств бесплатно.

## СТАТЬЯ 16. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДОСТУПА ИНВАЛИДОВ К ОБЪЕКТАМ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ

Юридические и должностные лица за уклонение от исполнения предусмотренных настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами требований к созданию условий инвалидам для беспрепятственного доступа к объектам инженерной, транспортной и социальной инфраструктур, а также для беспрепятственного пользования железнодорожным, воздушным, водным, междугородным автомобильным транспортом и всеми видами городского и пригородного пассажирского транспорта, средствами связи и информации несут административную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Денежные средства, полученные от взыскания административных штрафов за уклонение от исполнения требований к созданию условий инвалидам для беспрепятственного доступа к указанным объектам и средствам, зачисляются в доход федерального бюджета.

## СТАТЬЯ 20. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ

Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

- 1) утратил силу. - Федеральный закон от 22.08.2004 N 122-ФЗ;
  - 2) установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на рабо-
-

ту инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;

3) резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;

4) стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;

5) создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;

6) создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;

7) организации обучения инвалидов новым профессиям.

## СТАТЬЯ 21. УСТАНОВЛЕНИЕ КВОТЫ ДЛЯ ПРИЁМА НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ

Организациям, численность работников которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4 процентов).

Общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, освобождаются от обязательного квотирования рабочих мест для инвалидов.

## СТАТЬЯ 22. СПЕЦИАЛЬНЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

## СТАТЬЯ 23. УСЛОВИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

## СТАТЬЯ 24. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ

Работодатели вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

- 1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов;
- 2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;
- 3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

**Выдержки из Градостроительного кодекса РФ**

**от 7 мая 1998 г. N 73-ФЗ**

*(с изменениями от 30 декабря 2001 г.)*

Принят Государственной Думой 8 апреля 1998 г.

Одобен Советом Федерации 22 апреля 1998 г.

**СТАТЬЯ 15. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДОСТУПНОСТИ МЕСТ РАБОТЫ И ОТДЫХА, ЦЕНТРОВ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ**

1. Территории городских и сельских поселений обеспечиваются сооружениями и коммуникациями транспорта в целях создания доступа к местам работы и отдыха, центрам социально-культурного обслуживания для всех категорий населения, в том числе инвалидов, независимо от места их проживания.

**СТАТЬЯ 17. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ БЕСПРЕПЯТСТВЕННОГО ДОСТУПА ИНВАЛИДОВ К ОБЪЕКТАМ ИНЖЕНЕРНОЙ, ТРАНСПОРТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ**

1. Правительство Российской Федерации, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления и организации создают условия для беспрепятственного доступа инвалидов (в том числе инвалидов, использующих кресла-коляски и собак-проводников) к объектам социальной инфраструктуры (жилым, общественным и производственным зданиям, строениям и сооружениям, спортивным сооружениям, местам отдыха, культурно-зрелищным и другим учреждениям), а также для беспрепятственного пользования воздушным, железнодорожным, автомобильным, водным транспортом и всеми видами городского и пригородного пассажирского транспорта, средствами связи и информации.

2. Градостроительное планирование и застройка городских и сельских поселений, разработка проектной документации для строительства, реконструкции зданий, строений и сооружений и их комплексов, объектов инженерной и транспортной инфраструктур без учета обеспечения условий для беспрепятственного доступа инвалидов к объектам инженерной, транспортной и социальной инфраструктур и использования таких объектов инвалидами не допускаются.

Мероприятия по приспособлению объектов инженерной, транспортной и социальной инфраструктур для беспрепятственного доступа инвалидов к ним и использования таких объектов инвалида-

---

ми осуществляются в соответствии с федеральными целевыми программами, целевыми программами субъектов Российской Федерации и местными целевыми программами.

В случае, если объекты инженерной, транспортной и социальной инфраструктур общего пользования невозможно полностью приспособить для беспрепятственного доступа инвалидов к ним, собственниками таких объектов должны осуществляться по согласованию с общественными объединениями инвалидов меры, обеспечивающие минимальные потребности инвалидов.

3. Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, организации привлекают полномочных представителей общественных объединений инвалидов для подготовки решений вопросов, касающихся интересов инвалидов. Решения таких вопросов, принятые без участия полномочных представителей общественных объединений инвалидов, могут быть признаны судом недействительными.

## СТАТЬЯ 66. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ О ГРАДОСТРОИТЕЛЬСТВЕ

1. За нарушение законодательства Российской Федерации о градостроительстве устанавливается дисциплинарная, административная, уголовная и иная ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**Выдержки из Кодекса Российской Федерации  
об административных правонарушениях  
от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ**

Принят Государственной Думой 20 декабря 2001 года  
Одобен Советом Федерации 26 декабря 2001 года

**СТАТЬЯ 5.42. НАРУШЕНИЕ ПРАВ ИНВАЛИДОВ В ОБЛАСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ**

1. Отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати до тридцати минимальных размеров оплаты труда.

**СТАТЬЯ 5.43. НАРУШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ПРЕДУСМАТРИВАЮЩИХ ВЫДЕЛЕНИЕ НА АВТОМОБИЛЬНЫХ СТОЯНКАХ (ОСТАНОВКАХ) МЕСТ ДЛЯ СПЕЦИАЛЬНЫХ АВТОТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ ИНВАЛИДОВ**

Нарушение требований законодательства, предусматривающих выделение на автомобильных стоянках (остановках) мест для специальных автотранспортных средств инвалидов, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от трех до пяти минимальных размеров оплаты труда; на юридических лиц - от тридцати до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

**СТАТЬЯ 9.13. УКЛОНЕНИЕ ОТ ИСПОЛНЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ДОСТУПНОСТИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ ОБЪЕКТОВ ИНЖЕНЕРНОЙ, ТРАНСПОРТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУР**

Уклонение от исполнения требований к обеспечению условий для доступа инвалидов к объектам инженерной, транспортной и социальной инфраструктур влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати до тридцати минимальных размеров оплаты труда; на юридических лиц - от двухсот до трехсот минимальных размеров оплаты труда.

## ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### СТАТЬЯ 2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

### СТАТЬЯ 3. ЗАПРЕЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой за-

---



ботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

## СТАТЬЯ 5. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

2. Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

- обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды);
- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

## СТАТЬЯ 25. СОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

1. Работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов.

3. Работодатели обязаны ежемесячно предоставлять органам службы занятости:

информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, перечислении в фонд занятости обязательных страховых взносов и внесении обязательной платы при невыполнении или невозможности выполнения квоты для приема на работу инвалидов.

4. Работодатели путем перечисления средств в фонд занятости полностью возмещают затраты органов службы занятости на создание специальных рабочих мест и профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку в связи с трудоустройством работников, получивших профессиональное заболевание или инвалидность в данной организации.

#### СТАТЬЯ 26. ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЕЙ.

Работодатели, трудоустраивающие на работу сверх установленной минимальной численности граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, имеют право на налоговые льготы, установленные налоговым законодательством Российской Федерации.

#### СТАТЬЯ 64. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

#### СТАТЬЯ 81. РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в случаях:

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением.

**Постановление Минтруда РФ от 8 сентября 1993 г. N 150**

**«О перечне приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда»**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 1993 г. N 394 «О мерах по профессиональной реабилитации и обеспечению занятости инвалидов» Министерство труда Российской Федерации по согласованию с Федеральной службой занятости России постановляет:

1. Утвердить Перечень приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда, согласно приложению.

2. Установить, что при необходимости внесения дополнений и изменений в Перечень профессий рабочих и служащих министерства, государственные комитеты и ведомства Российской Федерации, а также общественные объединения инвалидов представляют свои предложения в Министерство труда Российской Федерации.

3. Установить, что рабочие места инвалидов в учреждениях, на предприятиях и в организациях должны соответствовать специальным требованиям, предъявляемым к рабочим местам инвалидов в зависимости от вида инвалидности.

Зарегистрировано в Минюсте РФ 15 сентября 1993 г.  
Регистрационный N 341

**Приложение к постановлению Минтруда РФ  
от 8 сентября 1993 г. N 150**

Перечень приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда

Автоматчик игольно-платинных изделий  
Автоматчик картонажного производства  
Агент  
Архивариус  
Банщик  
Библиотекарь  
Бухгалтер  
Видеотекарь  
Весовщик  
Весовщик-счетчик  
Вышивальщик(ца) 1)  
Вязальщик схемных жгутов, кабелей и шнуров  
Гравер 1)  
Градуировщик  
Делопроизводитель  
Декоратор витрин  
Диспетчер  
Доводчик-притирщик  
Дозиметрист  
Живописец  
Закройщик  
Изготовитель 1)  
Измеритель 1)  
Инспектор  
Киномеханик  
Культурный организатор  
Ковровщица  
Кондитер  
Контролер 1)  
Концертмейстер  
Комплектовщик 1)  
Кружевница  
Лаборант 1)  
Лектор (экскурсовод)  
Литейщик пластмасс  
Лифтер  
Маникюрша  
Медицинская сестра по массажу  
Медицинский регистратор  
Монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов

---

Наборщик на наборно-печатающих машинах  
Налоговый инспектор  
Намотчик 1)  
Обдирщик алмазов  
Обработчик 1)  
Огранщик алмазов в бриллианты  
Обувщик 1)  
Озеленитель  
Оператор акустических испытаний  
Оператор заправочных станций  
Оператор теплового пункта  
Оператор диспетчерской службы  
Оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов  
Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин  
Операционист банка  
Организатор путешествий  
Повар  
Портье  
Переводчик рисунков  
Печатник циферблатов  
Переплетчик (документов)  
Портной  
Приемщик заказов  
Прессовщик изделий из пластмасс  
Программист  
Радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры  
Распределитель работ  
Распилищик алмазов  
Резчик 1)  
Ремонтировщик респираторов и противогазов  
Ретушер  
Руководитель кружка (коллектива, секции)  
Садовник  
Сборщик 1)  
Сестра-хозяйка  
Секретарь (-машинистка)  
Склещик-окрасчик очковых оправ из пластмасс  
Слесарь механосборочных работ  
Слесарь-сборщик 1)  
Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике 1)  
Статистик  
Станочник жестяно-баночного оборудования  
Столяр  
Смотритель музейный  
Сортировщик 1)  
Сторож (вахтер)  
Суфлер  
Счетовод

---

Таксировщик  
Топограф  
Учитель  
Упаковщик изделий 1)  
Фасовщица  
Фильмотекарь  
Фонотекарь  
Фототекарь  
фотограф  
Хранитель фондов  
Художник 1)  
Цветовод  
Часовщик 1)  
Чертежник  
Чертежник-конструктор  
Швея  
Штамповщик  
Экспедитор  
Электромонтажник 1)  
Ювелир 1)  
Юрист

*Примечание.* При обучении инвалидов во всех типах учебных заведений должны соблюдаться медицинские указания и противопоказания к приему на обучение и рекомендации ВТЭК.

1) Наименование группы профессий

ГОСТ Р 51645-2000

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ      СТАНДАРТ      РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

РАБОЧЕЕ МЕСТО ДЛЯ ИНВАЛИДА ПО ЗРЕНИЮ  
ТИПОВОЕ СПЕЦИАЛЬНОЕ КОМПЬЮТЕРНОЕ

Технические требования к оборудованию и к производственной среде

Неофициальное Издание:  
текст приводится полностью без сохранения первоначального  
оформления

## **Предисловие.**

1. РАЗРАБОТАН Всероссийским научно-исследовательским институтом стандартизации (ВНИИСтандарт) и Главным Центром компьютерных технологий Всероссийского общества слепых «Реинком» ВНЕСЕН Техническим комитетом по стандартизации ТК 381 «Технические средства для инвалидов»

2. ПРИНЯТ И ВВЕДЕН В ДЕЙСТВИЕ Постановлением Госстандарта России от 26.09.2000 N 234-ст

3. Настоящий стандарт разработан по заказу Минтруда России в соответствии с федеральной комплексной программой «Социальная поддержка инвалидов», утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 января 1995 г. N 59

4. ВВЕДЕН ВПЕРВЫЕ

### **Содержание:**

Область применения

Нормативные ссылки

Определения и сокращения

Общие требования

Требования к компьютерному специальному рабочему месту с адаптированным видеодисплеем

Требования к компьютерному специальному рабочему месту с тактильным дисплеем

Требования к компьютерному специальному рабочему месту с аудиодисплеем

Требования к производственной среде

**ГОСТ Р 51645-2000**  
**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СТАНДАРТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

---

**РАБОЧЕЕ МЕСТО ДЛЯ ИНВАЛИДА ПО ЗРЕНИЮ**  
**ТИПОВОЕ СПЕЦИАЛЬНОЕ КОМПЬЮТЕРНОЕ**

Технические требования к оборудованию и к производственной  
среде

**WORKING PLACE FOR DISABLED TO SIGHT TOTYPE SPECIAL**  
**COMPUTER Technical requirements to equipment and to productive**  
**environment**

---

Дата введения 2001 - 07 – 01

## **1. Область применения**

Настоящий стандарт распространяется на типовое специальное рабочее место для инвалида по зрению, основным оборудованием которого является компьютер, используемый в качестве технического средства реабилитации. Настоящий стандарт устанавливает общие требования к компьютерному специальному рабочему месту для инвалида по зрению путем определения типовых наборов оборудования и основных технических требований (далее - требования) к этому оборудованию и к производственной среде. При оснащении конкретного компьютерного специального рабочего места для инвалида по зрению состав оборудования может быть изменен с учетом специфики труда именно на этом рабочем месте: специальности, должности работника, взаимосвязи с другими рабочими местами в данной организации, а также индивидуальных особенностей конкретного человека, для которого предназначено специальное рабочее место, - характера и степени потери зрения, навыков работы со специальной техникой и др. Требования стандарта являются обязательными за исключением 4.4, 4.7, 5.6, 7.4, 7.8.

### **Нормативные ссылки**

В настоящем стандарте использованы ссылки на следующие стандарты:

*ГОСТ 12.2.032-78 Система стандартов безопасности труда. Рабочее*

---



место при выполнении работ сидя. Общие эргономические требования.

*ГОСТ Р 50917-96* Устройства, печатающие шрифтом Брайля. Общие технические условия.

*ГОСТ Р 50918-96* Устройства отображения информации по системе шрифта Брайля. Общие технические условия.

*ГОСТ Р 50923-96* Дисплеи. Рабочее место оператора. Общие эргономические требования и требования к производственной среде. Методы измерения.

### **Определения и сокращения**

3.1 В настоящем стандарте применяют следующие термины с соответствующими определениями:

3.1.1 тифлотехнические средства: Технические средства реабилитации инвалидов по зрению, применяемые для компенсации ограничений в получении и передаче визуальной информации.

3.1.2 электронные тифлотехнические средства: Тифлотехнические средства, основанные на применении различных электронных устройств.

3.1.3 программные тифлотехнические средства (далее - специальное программное обеспечение) - Программные средства, предоставляющие инвалидам по зрению возможность работать на компьютере.

3.1.4 компьютерные тифлотехнические средства универсального назначения: Электронные тифлотехнические средства, представляющие собой специальные дисплеи и специальное программное обеспечение, позволяющие инвалидам по зрению работать со стандартными компьютерной техникой, аппаратными устройствами и программными средствами для выполнения профессиональных обязанностей.

3.1.5 специальное рабочее место для инвалидов: Рабочее место, требующее дополнительных мер по адаптации условий труда и (или) основного и вспомогательного оборудования, технологического процесса к индивидуальным возможностям инвалидов, а также дополнительного технического и организационного оснащения.

3.1.6 компьютерное специальное рабочее место для инвалида по зрению: Специальное рабочее место для инвалида по зрению, основанное на применении компьютера, и оснащенное компьютерными тифлотехническими средствами универсального назначения, позволяющими инвалиду по зрению выполнять профессиональные обязанности.

3.1.7 адаптированный видеодисплей: Видеодисплей, приспособленный для работы слабовидящего пользователя.

3.1.8 тактильный дисплей: Компьютерное тифлотехническое средство универсального назначения, предназначенное для преобразования поступающей в виде цифрового кода информации в символы, отображаемые в кодах шрифта Брайля, и представления их для тактильного восприятия.

3.1.9 аудиодисплей (синтезатор речи): Компьютерное тифлотехническое средство универсального назначения, предназначенное для преобразования поступающей в виде цифрового кода информации в слышимую речь.

3.2 В настоящем стандарте принято следующее сокращение:

### **КРМ - КОМПЬЮТЕРНОЕ СПЕЦИАЛЬНОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО ДЛЯ ИНВАЛИДА ПО ЗРЕНИЮ**

#### **4. Общие требования**

4.1 Типовое КРМ включает в себя стандартное оборудование (компьютер, основное программное обеспечение к нему, рабочий стол, рабочий стул), дополнительные периферийные устройства [модем; сканер; устройство, печатающее шрифтом Брайля (далее - брайлевский принтер); стандартный принтер] и компьютерные тифлотехнические средства универсального назначения (адаптированный видеодисплей, тактильный дисплей, аудиодисплей, специальное программное обеспечение). В целях обеспечения эффективной занятости инвалидов по зрению и повышения производительности их труда конкретное КРМ оснащают прикладными программами, необходимыми для выполнения профессиональных обязанностей на данном КРМ.

4.2 Типовое КРМ должно быть оснащено стандартным оборудованием, дополнительными периферийными устройствами и компьютерными тифлотехническими средствами универсального назначения наиболее совершенных моделей, пригодных для использования в работе по профессиям, связанным с электронной вычислительной техникой. Типовое КРМ должно быть оснащено оборудованием и другими компонентами, находящимися в производстве на момент оснащения КРМ.

4.3 Брайлевские принтеры должны соответствовать требованиям ГОСТ Р 50917.

---

4.4 Размерные характеристики КРМ и обозначения зон досягаемости (далее - зона) - по ГОСТ 12.2.032. Зону 2, включая зону 1, рекомендуется использовать для размещения стандартных устройств ввода информации, адаптированного видеодисплея и (или) аудиодисплея, зону 3 - для размещения остального оборудования, кроме тактильного дисплея, и документов. Тактильный дисплей размещают на выдвижной доске по 8.8.

4.5 Компьютер, входящий в состав типового КРМ, должен быть оснащен русскоязычной операционной системой и основными прикладными программами. Компьютерные тифлотехнические средства универсального назначения (аппаратные и программные) должны выводить информацию на русском языке, иметь русскоязычную систему управления и документацию.

4.6 По способу получения инвалидом по зрению информации, выводимой компьютером и компьютерными тифлотехническими средствами универсального назначения, КРМ подразделяют на три вида:

1. с адаптированным видеодисплеем;
2. с тактильным дисплеем;
3. с аудиодисплеем (синтезатором речи).

4.7 В целях повышения производительности труда инвалидов по зрению и охраны их здоровья рекомендуется оснащать КРМ компьютерными тифлотехническими средствами универсального назначения и дополнительными периферийными устройствами в следующих наиболее часто встречающихся комбинациях:

1. адаптированный видеодисплей и аудиодисплей;
2. адаптированный видеодисплей, сканер с программным обеспечением, позволяющим
3. работать с документами;
4. тактильный дисплей и аудиодисплей;
5. тактильный дисплей и брайлевский принтер;
6. аудиодисплей и сканер с программным обеспечением, позволяющим работать с
7. документами.

## 5. Требования к компьютерному специальному рабочему месту с адаптированным видеодисплеем

5.1 КРМ с адаптированным видеодисплеем предназначено для предоставления возможности инвалиду по зрению, использующему в качестве основного средства получения информации зрительный остаток (далее - слабовидящий пользователь), работать на компьютере.

5.2 Производительность видеоадаптера компьютера должна позволять работать с программами, особенно требовательными к скорости изменения изображения на экране и к его четкости. При использовании любых прикладных программ должны быть сохранены комфортные для слабовидящего пользователя условия работы.

5.3 В качестве адаптированного видеодисплея используют стандартный цветной монитор, характеристики и способ размещения которого соответствуют ГОСТ Р 50923, с учетом дополнений, изложенных в настоящем стандарте. Компьютер оснащают необходимым для работы слабовидящего пользователя специальным программным обеспечением.

5.4 Размер экрана монитора по диагонали должен быть не менее 43 см (17 дюймов). Частота вертикальной развертки монитора должна быть не менее 85 Гц при разрешении 800x600 пикселей. Монитор должен обладать большой яркостью и иметь собственную аппаратную систему управления.

5.5 Специальное программное обеспечение для слабовидящего пользователя должно обладать следующими возможностями:

1. увеличение изображения, находящегося в отдельной области экрана, не менее чем в два раза и расширение его до размеров всего экрана;
2. определение по команде пользователя части экрана для детального рассмотрения находящегося в ней изображения;
3. - информация пользователя о появлении на экране сообщений, выводимых другими программами. Для этого могут быть использованы звуковые сигналы, подаваемые стандартными аппаратными средствами. Это программное обеспечение должно работать под управлением той же операционной системы, что и программы, необходимые слабовидящему пользователю в его профессиональной деятельности.

5.6 Целесообразно применять специальное программное обеспечение, позволяющее слабовидящему человеку максимально использовать в работе речевые и иные звуковые сообщения. Также

---

рекомендуется для слабовидящего пользователя оснащать КРМ адаптированным видеодисплеем и аудиодисплеем, дополняющими возможности друг друга.

## **6. Требования к компьютерному специальному рабочему месту с тактильным дисплеем**

6.1 КРМ с тактильным дисплеем предназначено для предоставления возможности незрячему человеку работать на компьютере, используя осязание как основное средство восприятия получаемой от компьютера информации.

6.2 Тактильные дисплеи должны соответствовать требованиям ГОСТ Р 50918 с учетом дополнений, изложенных в настоящем стандарте.

6.3 Для оснащения КРМ следует использовать тактильные дисплеи:

- по типу отображаемого шрифта Брайля - 8-точечные;
- по форматам отображаемой информации - построчные;
- по принципу формирования отображаемых символов - пьезоэлектрические;
- по набору символов, отображаемых шрифтом Брайля, - отображающие не менее 128 символов.

6.4 Тактильный дисплей должен иметь гибкую систему управления, позволяющую:

- отображать на его строке информацию, находящуюся в любом определенном
- пользователем месте экрана;
- определять место отображаемой в данный момент информации на экране;
- получать дополнительные сведения об отображаемом объекте. Элементы системы управления (специальные кнопки и клавиши) должны быть расположены на корпусе тактильного дисплея.

6.5 Рекомендуется применять модели тактильного дисплея, позволяющие своими аппаратными средствами подавать команды исполняемой компьютером программе так же, как и с помощью стандартных устройств ввода информации - клавиатуры и «мыши». Для этого тактильный дисплей должен быть оборудован специальными клавишами, нажатие которых имитирует нажатие кнопок «мыши». Кроме того, команды компьютеру можно подавать путем нажатия

---

комбинаций клавиш системы управления тактильным дисплеем.

6.6 Вместе с тактильным дисплеем должно быть поставлено специальное программное обеспечение, необходимое для осуществления интерфейса его аппаратной части с компьютером и для использования в качестве средства получения информации от компьютера. Это программное обеспечение должно быть полностью совместимо с распространенными современными операционными системами и позволять работать совместно с широко применяемыми стандартными прикладными программами.

6.7 Специальное программное обеспечение для тактильного дисплея должно обладать следующими возможностями:

- отслеживание информации, поступающей на экран;
- вывод информации на тактильный дисплей;
- описание широкого набора часто встречающихся графических изображений с помощью текста, выводимого на тактильный дисплей;
- ввод в компьютер информации аналогично стандартным средствам ввода («мышь»), с помощью элементов системы управления тактильного дисплея или специальных аппаратных средств (кнопок и клавиш), или с помощью стандартной клавиатуры;
- подача пользователю звуковых сигналов, информирующих о наиболее важных или часто повторяющихся событиях при работе с тактильным дисплеем.

## 7. Требования к компьютерному специальному рабочему месту с аудиодисплеем

7.1 КРМ с аудиодисплеем (синтезатором речи) предназначено для предоставления возможности незрячему человеку работать на компьютере, используя слух как основное средство восприятия получаемой от компьютера информации. В состав такого КРМ входят компьютер, аудиодисплей (синтезатор речи) и специальное программное обеспечение (программа экранного доступа).

7.2 Аудиодисплей должен представлять поступающую от компьютера информацию в виде озвученного текста. Аудиодисплей должен озвучивать как символы кириллицы, так и символы латинского алфавита. В качестве вспомогательного средства вывода информации могут быть использованы иные звуковые сигналы, подаваемые через внутренний громкоговоритель компьютера или акустические системы.

7.3 При оснащении КРМ следует применять синтезатор речи, обладающий своей аппаратной частью, в том числе собственным процессором и постоянным запоминающим устройством, и использующий ресурсы компьютера в минимальном объеме. При применении такого синтезатора речи процессор компьютера служит только для исполнения программы экранного доступа.

7.4 При оснащении КРМ целесообразно использовать автономный синтезатор речи - самостоятельное электронно-вычислительное устройство для преобразования поступающей в виде цифрового кода информации в слышимую речь, включающее в себя все элементы синтезатора речи и соединяемое с компьютером через стандартные средства коммуникации вычислительной техники (обычно RS232).

7.5 Входящее в состав аудиодисплея специальное программное обеспечение должно обладать следующими возможностями:

- изменение высоты выходного звука и его свойств (мужской или женский голос и т.п.);
- регулирование громкости звучания;
- регулирование скорости подачи озвучиваемого текста;
- проговаривание текста слитно и по символам;
- слитное (словами) воспроизведение сочетаний латинских букв.

7.6 Программа экранного доступа должна обрабатывать выводимую на экран монитора компьютера информацию для представления в виде озвученного текста и передавать ее для воспроизведения синтезатором речи. Эта программа должна иметь возможность работать совместно с широко применяемыми прикладными программами, выводящими на экран информацию, обрабатываемую для восприятия незрячим пользователем, и под управлением той же операционной системы.

7.7 Программа экранного доступа должна обладать следующими возможностями:

- отслеживание информации, вводимой с клавиатуры;
- автоматическая обработка информации, выводимой на экран другими программами, работающими одновременно с этой программой;
- по заданию пользователя отслеживание изменений изображения на экране или в определенной его части;

- по команде пользователя передача для озвучивания информации, находящейся в определенном пользователем месте экрана;
- описание широкого набора часто встречающихся графических изображений в виде озвучиваемого текста.

7.8 Рекомендуется оснащать КРМ аудиодисплеями, позволяющими озвучивать текст не только на русском, но и на иностранных языках, наиболее часто используемых при работе в области информационных технологий.

## **8. Требования к производственной среде**

8.1 Требования к освещению, шуму и микроклимату производственной среды должны соответствовать приведенным в разделе 5 ГОСТ Р 50923 с учетом дополнений, изложенных в настоящем стандарте.

8.2 Рабочие стол и стул пользователя должны соответствовать требованиям 4.2. и 4.3. ГОСТ Р 50923 с учетом дополнений, изложенных в настоящем стандарте.

8.3 Конструкция рабочего стола должна обеспечивать размещение на его рабочей поверхности необходимого комплекта оборудования и документов с учетом характера выполняемой работы.

8.4 Размеры рабочей поверхности стола, мм: глубина - не менее 800, ширина - не менее 1600.

8.5 Рабочий стол КРМ с адаптированным видеодисплеем должен быть оборудован пюпитром по 4.7.1 и 4.7.3 ГОСТ Р 50923.

8.6 Освещенность КРМ с адаптированным видеодисплеем на рабочем столе в горизонтальной плоскости от общего искусственного освещения должна быть не менее 800 лк.

8.7 КРМ с адаптированным видеодисплеем должно быть оборудовано дополнительным источником света, закрепленным на рабочем столе, с возможностью гибко регулировать направление светового потока.

8.8 Рабочий стол КРМ с тактильным дисплеем должен быть оборудован дополнительной выдвижной доской для размещения тактильного дисплея. Выдвижная доска шириной не менее 400 мм, глубиной не менее 300 мм должна быть расположена на высоте 450-550 мм.



УДК 65.015.12:006.354 ОКС 11.180 Э60 ОКП 40 1300

Зам. председателя ТК 381 Г.И. Романов  
Ответственный секретарь А. Ф. Емелькина

**Пояснительная записка к проекту окончательной редакции ГОСТ Р  
«Рабочее место для инвалида по зрению типовое специальное  
компьютерное. Технические требования к оборудованию и к  
производственной среде»**

**1. ОСНОВАНИЕ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ СТАНДАРТА** Основанием для разработки стандарта являются федеральная комплексная программа «Социальная поддержка инвалидов», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 16 января 1999 г. N 59 и план государственной стандартизации на 1999 г.

Настоящий проект стандарта разрабатывается ВНИИСтандарт и Главным Центром компьютерных технологий Всероссийского общества слепых «РЕИНКОМ» по заказу Минтруда России.

**2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ РАЗРАБОТКИ СТАНДАРТА** Задачей разработки настоящего стандарта является стандартизация требований к оборудованию и к производственной среде типового компьютерного специального рабочего места для инвалида по зрению с целью ускорения создания таких рабочих мест и успешной интеграции инвалидов в трудовую жизнь общества.

**3. ХАРАКТЕРИСТИКА ОБЪЕКТА СТАНДАРТИЗАЦИИ** Объектом стандартизации настоящего проекта стандарта является типовое специальное рабочее место, позволяющее слабовидящему или незрячему пользователю работать на компьютере, используя зрительный остаток или осязание и слух пользователя для получения и передачи необходимой информации.

Разработка настоящего стандарта является продолжением совместных с ГЦКТ ВОС «РЕИНКОМ» работ по стандартизации средств электронной вычислительной техники, использующих систему шрифта Брайля. В результате были разработаны:

---

**ГОСТ Р 50917-96** «Устройства, печатающие шрифтом Брайля. Общие технические условия»;

**ГОСТ Р 50918-96** «Устройства отображения информации по системе шрифта Брайля. Общие технические условия»;

**ГОСТ Р 50916-96** «Восьмибитный код обмена и обработки информации для восьмиточечного представления символов в системе Брайля»;

**ГОСТ Р 51077-97** «Восьмибитный код обмена и обработки информации для шеститочечного представления символов в системе Брайля».

Кроме того, при разработке настоящего стандарта были учтены требования ГОСТ Р 50923-96, устанавливающего эргономические требования и требования к производственной среде рабочего места, снабженного средствами отображения информации на электронно-лучевых трубках, и ГОСТ 12.2.032-78, устанавливающего общие эргономические требования к рабочим местам при выполнении работ в положении сидя.

Наилучшим техническим средством реабилитации, облегчающим инвалидам по зрению работу с информацией, является специально адаптированная информационно - вычислительная электронная техника. Для оснащения специального рабочего места инвалида по зрению, работающего с информацией, нужно использовать компьютер и электронные тифлотехнические средства универсального назначения для работы с ним. Такими средствами являются специальные дисплеи разного типа, которые позволяют слабовидящему или незрячему человеку получать от компьютера разнообразную информацию, выдаваемую пользователю. С их помощью инвалид по зрению может работать с большей частью системных и прикладных программ, применяемых специалистами различного профиля практически во всех отраслях деятельности.

Типовое специальное рабочее место для инвалидов - это специальное рабочее место, состав оборудования которого не ориентирован на использование в практической работе лицом, работающим по конкретной специальности в конкретной организации. При оснащении конкретного специального рабочего места необходимо учитывать специфику труда именно на этом рабочем месте: специальность, должность работника, взаимосвязь с другими рабочими местами в данной организации, а также, по возможности, индивидуальные

---

особенности конкретного человека, для которого оснащается данное рабочее место - характер и степень инвалидности, навыки работы со специальной техникой и др. Тем не менее, есть некоторые общие принципы и методы оснащения специальных рабочих мест. Существует определенный круг оборудования, которое может использоваться при оснащении компьютерных специальных рабочих мест для инвалидов по зрению (КРМ). С учетом индивидуальных возможностей и условий труда каждого конкретного человека формируется состав оборудования его специального рабочего места из известного набора технических средств, пригодных для этой цели. Таким образом, конкретное КРМ создается на основе определенной типовой модели - типового специального рабочего места. Под типовым КРМ предлагаем понимать набор основного оборудования и электронных тифлотехнических средств универсального назначения, в том числе необходимого программного обеспечения. Типовое КРМ должно состоять из стандартного оборудования: компьютера, основного программного обеспечения к нему, электронных тифлотехнических средств универсального назначения - аппаратных и (или) программных. Это позволит любому инвалиду по зрению овладеть основными навыками работы с вычислительной техникой и электронными тифлотехническими средствами. Сформировать одно типовое КРМ для всех инвалидов по зрению не возможно, так как разные их группы используют в качестве основного средства получения информации различные компенсаторные механизмы. Слабовидящие (с остатком зрения от 4 - 5%) пользуются в основном зрительным остатком, и им требуются специальные средства, облегчающие получение информации таким способом (увеличение шрифта и т.п.). Тотально слепые и те, чей зрительный остаток слишком мал для работы с видеодисплеем, пользуются другими основными способами получения информации - осязанием и слухом. От способа получения инвалидом по зрению информации, выводимой компьютером, зависит то, какие специальные аппаратные и программные средства нужно использовать для оснащения специального рабочего места для него. Существует три состава оборудования для оснащения КРМ для инвалидов по зрению разных групп и соответственно три вида типовых КРМ для них: КРМ с адаптированным видеодисплеем, КРМ с тактильным дисплеем, КРМ с аудиодисплеем (синтезатором речи). Общее обязательное требование к электронным тифлотехническим средствам, применяемым для оснащения КРМ, состоит в том, что они должны обладать универ-

---

сальным назначением, т.е. обеспечивать работу с широким кругом стандартных прикладных программ и позволять инвалиду по зрению решать основные задачи, возникающие при использовании вычислительной техники в профессиональной деятельности большинства специалистов. При оснащении КРМ целесообразно использовать более широкий круг стандартного оборудования (дополнительные периферийные устройства) и электронные тифлотехнические средства функционального назначения. К последним относится, прежде всего, принтер, печатающий шрифтом Брайля. Основными дополнительными периферийными устройствами являются сканер, модем и принтер, печатающий обычным шрифтом. Включение этого дополнительного оборудования в состав типового КРМ даст возможность инвалидам освоить работу с оборудованием, которое часто используется в повседневной работе с применением компьютерных технологий. В частности, сканер требуется инвалидам по зрению для работы с документами на бумажных носителях. Кроме того, наличие в составе типового КРМ дополнительного оборудования позволит более детально и адресно подходить к оснащению и эксплуатации КРМ инвалидов по зрению различных профессиональных групп, работающих в разнообразных условиях. Учитывая, что для данного рабочего места компьютер является не вспомогательным оборудованием, как, например, для автоматизированного рабочего места (АРМ), а основным оборудованием, позволяющим инвалиду по зрению работать с информацией, в данном проекте стандарта разработчики условно обозначили его как компьютерное специальное рабочее место для инвалида по зрению (КРМ).

**4. ВЗАИМОСВЯЗЬ СТАНДАРТА С ДРУГИМИ СТАНДАРТАМИ**  
Стандарт взаимосвязан со стандартами, указанными в разделе «Нормативные ссылки» проекта стандарта.

**5. ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ**  
Основным источником информации являются «Предложения по составу оборудования для оснащения типового специального рабочего места для инвалидов по зрению, основанного на применении средств вычислительной техники», разработанные «РЕИНКОМ».

Ответственный исполнитель, ВНИИ «Стандарт» А.Ф. Емелькина

---

Приложение  
к постановлению Госкомтруда СССР  
и Секретариата ВЦСПС  
от 29 сентября 1981 г. N 275/17-99

**Положение  
об условиях труда надомников**

*Настоящее Положение применяется в части, не противоречащей  
Трудовому кодексу Российской Федерации*

**I. Общие условия**

1. Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с предприятием о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием орудий и средств труда, выделяемых предприятием, либо приобретаемых за счет средств этого предприятия. Администрация может разрешать надомникам изготовление изделий для предприятия из собственных материалов и с использованием личных механизмов и инструментов. ...

2. На надомников распространяется действие законодательства о труде с особенностями, установленными настоящим Положением. Труд надомников регулируется отраслевыми инструкциями, коллективным и трудовым договорами.

3. Труд надомников должен быть направлен, как правило, на производство товаров народного потребления, оказание отдельных видов услуг гражданам и предприятиям ... Выполнение заданий может производиться при участии членов семьи надомника.

Администрация может использовать труд надомников и для изготовления (выполнения) других видов изделий (работ), если по характеру и технологии производства это возможно в надомных условиях и экономически целесообразно.

**II. Трудовой договор**

4. Преимущественное право на заключение трудового договора в работе на дому предоставляется:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 15 лет;
- инвалидам и пенсионерам (независимо от вида назначенной пенсии); лицам, достигшим пенсионного возраста, но не получающим пенсию; лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомных условиях; лицам, осуществляющим уход за инвалидами или длительно болею-

щими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;

- лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности (например, в районах и местностях, имеющих свободные трудовые ресурсы).

7. Трудовой договор о работе на дому заключается, как правило, в письменной форме. В трудовом договоре с надомником должны быть наиболее полно изложены как основные, так и дополнительные условия, определяющие взаимные обязательства сторон.

Прием на работу в качестве надомника оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия.

### **III. Организация и условия труда**

9. Организация в надомных условиях трудовых процессов допускается только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия, а также практические навыки либо могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ.

Обследование жилищно-бытовых условий граждан, изъявивших желание работать на дому, производится администрацией предприятия, применяющего надомный труд, ...

10. Администрация предприятия предоставляет в бесплатное пользование надомников оборудование, инструменты и приспособления, своевременно осуществляет их ремонт. В тех случаях, когда надомник использует свои инструменты и механизмы, ему выплачивается за их износ (амортизацию) компенсация в порядке, установленном законодательством. По согласованию сторон надомнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для предприятия работ на дому (электроэнергия, вода и т.п.).

11. Администрация предприятия должна совершенствовать формы организации труда надомников; внедрять в практику их работы более совершенные приспособления и механизмы, способствующие повышению производительности труда и улучшению качества изготавливаемой ими продукции; организовывать индивидуальное обучение и повышение квалификации на дому тех работников, которые по состоянию здоровья не могут заниматься непосредственно на производстве; привлекать надомников к участию в общественно-политических, культурных и иных мероприятиях, проводимых на предприятии; осуществлять другие меры, способствующие более эффективному использованию труда надомников.

12. Конкретный вид работы для надомников выбирается с учетом их профессиональных навыков и состояния здоровья (принимаются во вни-

---

вание характер оборудования и инструментов, свойства сырья и материалов, рекомендации врачебно-трудовой экспертной комиссии или врачебно-консультационной комиссии и т.п.). Запрещается предоставлять надомникам такие виды работ, которые создают неудобства для проживающих соседей.

#### **IV. Оплата труда и социальное страхование**

13. Руководители предприятий ... могут применять для надомников сдельную или аккордную оплату труда.

14. Оплата труда надомников производится по сдельным расценкам за фактически выполненные работы или произведенную продукцию, отвечающую установленным требованиям к ее качеству.

При этом для надомников, организационно-технические условия труда которых близки к принятым при расчете норм выработки для рабочих, выполняющих аналогичные работы в производственных условиях, устанавливаются те же нормы, что и для указанных рабочих.

В тех случаях, когда надомники выполняют работу в иных организационно-технических условиях (другое оборудование, инструмент и т.д.), администрация ... может устанавливать для них нормы выработки исходя из конкретных условий их выполнения на дому.

16. Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов (если изделия изготавливались из собственных материалов), вывоза готовой продукции устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон или в коллективном договоре.

При этом обеспечение надомников сырьем и материалами, а также вывоз готовой продукции должны производиться, как правило, предприятием. В тех случаях, когда по соглашению сторон получение сырья и материалов, а также сдача готовой продукции производится самим надомником непосредственно на предприятии, время, затрачиваемое на получение и сдачу, включается в рабочее время и оплачивается повременно из расчета тарифной ставки выполняемых работ, но не выше тарифной ставки рабочего 2 разряда соответствующего вида работ.

17. Социальное страхование надомников производится в порядке, установленном законодательством.

#### **V. Отпуска**

18. Рабочим и служащим - надомникам предоставляется ежегодный (основной) отпуск продолжительностью 15 рабочих дней, если они в соответствии с законодательством не имеют права на ежегодный основной отпуск большей продолжительности.

---

## Справочная информация.

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

<http://invatech.ru>

Международная специализированная выставка оборудования для инвалидов и новых технологий комплексной реабилитации – “ИНВАТЕХ” одно из центральных мероприятий в области медицинской и социальной реабилитации инвалидов в России, которое, учитывая его высокую социальную значимость и поддержку Правительства Москвы, проводится ежегодно. На сайте в частности 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 продажей и установкой электрических подъемников, инвалидных колясок, 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](mailto:info@rehacomp.ru) WWW: <http://www.rehacomp.ru>

Институт «Реакомп» был создан во Всероссийском обществе слепых (ВОС) на базе Главного Центра компьютерных технологий и Института повышения квалификации для организации многоплановой работы с инвалидами по зрению.

Цель института - восстановление личного и профессионального статуса инвалидов по зрению посредством применения современных технологий, символом и базой которых является компьютер. Инсти-

---



тут 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.). Также институт предлагает образовательные услуги для незрячих и слабовидящих людей.

**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](mailto: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](mailto: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.

**Отдел по трудовой адаптации инвалидов и молодежи Комитета общественных связей г. Москвы**

Адрес: 121205 Москва, ул. Новый Арбат, д.36/9

Факс 290-75-78

[www.kwota.ru](http://www.kwota.ru)

На сайте Отдела по трудовой адаптации инвалидов и молодежи размещены нормативные правовые акты (федеральные, региональные, международные), последние новости, разнообразная справочная информация по квотированию рабочих мест и вопросам, затрагивающим интересы инвалидов и молодежи. На сайте можно найти всю необходимую информацию и документы для участия в общегородском конкурсе проектов работодателей по созданию рабочих мест для инвалидов и молодежи до 18 лет, в котором могут участвовать предприятия и организации г.Москвы, , перечни организаций города, оказывающих услуги инвалидам и молодежи, членам их семей, получить ответы, касающиеся трудовой адаптации инвалидов и временной занятости несовершеннолетней молодежи.

## Участники проекта

### «Трудоустройство инвалидов интегрированный подход»:

Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива»

111394 г. Москва, улица Мартеповская, дом 30, подъезд 1

тел./факс 303-22-60, тел. 303-83-54,

e-mail: [office@perspektiva-inva.ru](mailto:office@perspektiva-inva.ru); [rabota@perspektiva-inva.ru](mailto:rabota@perspektiva-inva.ru)

<http://www.perspektiva-inva.ru>

Самарская общественная организация инвалидов – колясочников

«Ассоциация Десница»

443114 г. Самара, пр. Кирова, 349,

тел: (8462) 56-27-69, факс: 59-09-56,

E-mail: [Desnica-Samara@yandex.ru](mailto:Desnica-Samara@yandex.ru)

Сайт в Интернете: [www.civnet.samara.ru/~desnica](http://www.civnet.samara.ru/~desnica)

Нижегородская региональная общественная организация культурной, социально-трудовой реабилитации инвалидов опорников и колясочников «ИНВАТУР»

603024, г. Н. Новгород, ул. Невзоровых, 100, комн. 121

Тел./факс: (8312) 787-499.

E-mail: [invatur@sandy.ru](mailto:invatur@sandy.ru)

Web-page: <http://www.invamir.nn.ru>

Тольяттинская городская общественная организация инвалидов

«Центр Независимой Жизни»

445024, Самарская обл., г. Тольятти,

ул. Революционная, 4-108.

Телефон: (8482) 20-86-9; (8482) 37-68-16

[www.clife2k.narod.ru](http://www.clife2k.narod.ru)

e-mail: [zj2000@mail.ru](mailto:zj2000@mail.ru); [nat@infopac.ru](mailto:nat@infopac.ru).

Ростовская городская общественная организация инвалидов

«Феникс»

344022, г. Ростов-на-Дону,

ул. Станиславского, 137,

Тел/факс: (8632) 63-45-53,

E-mail: [rgooif@aaanet.ru](mailto:rgooif@aaanet.ru)

[www.fenix-inva.rostov.ru](http://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: office@perspektiva-inva.ru;  
rabota@perspektiva-inva.ru  
<http://www.perspektiva-inva.ru>

---