



СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ ЛЮДЕЙ С РАЗНЫМИ ФОРМАМИ ИНВАЛИДНОСТИ

ПОСОБИЕ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ



Фото: Ашхен Азоян

Введение

При трудоустройстве людей с инвалидностью неизбежно возникает вопрос о создании специальных условий труда для их эффективной работы. Но что это такое, как их создать, каким людям требуются какие условия труда, сколько все это стоит уверенно не может сказать практически ни один работодатель и более того, именно это незнание часто и становится причиной того, что компания не рассматривает для себя возможность трудоустройства людей с инвалидностью.

В брошюре на основании своего практического опыта мы даем общие рекомендации по созданию условий труда для людей с разными формами инвалидности и с помощью конкретных примеров показываем, что практически всегда это очень простые решения, которые чаще всего не требуют существенных денежных вложений. Будем надеяться, что полученная информация будет полезна и поможет многим работодателям успешно нанимать сотрудников с инвалидностью.

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



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Kingdom of the Netherlands

Незрячие или слабовидящие

Если у соискателя инвалидность по зрению, то ему подойдут различные специальности, связанные как с интеллектуальной деятельностью (юристы, психологи, бухгалтеры), так и с ручным трудом или общением по телефону. Не подойдет незрячему человеку работа, связанная с активным передвижением по городу в новые и незнакомые места или профессии, где напрямую задействовано зрение (водитель, охранник и т. д.)

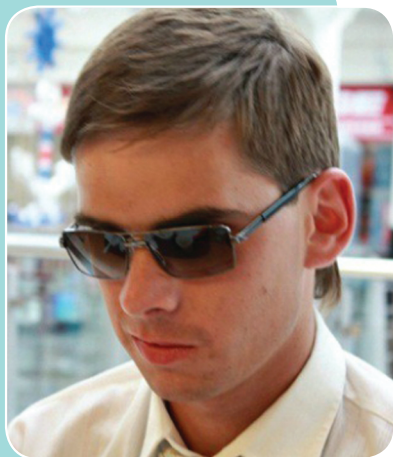
Основное количество информации человек воспринимает визуально. Поэтому главным барьером для незрячих и слабовидящих является недостаточно полное восприятие окружающего мира. Но обычно люди с инвалидностью по зрению умеют компенсировать данное ограничение за счет других органов чувств и хорошей памяти). Но практически всех проблем данного характера можно избежать, создав некоторые условия, которые могли бы компенсировать отсутствие зрения. Так, сейчас активно используются компьютерные программы, которые озвучивают всю информацию на экране компьютера и, установив такую программу (её можно скачать в интернете) и надев наушники (чтобы не мешать окружающим), незрячий человек может свободно работать на компьютере. Если у человека слабое зрение, и он не может читать мелкий шрифт, то также можно использовать увеличивающие шрифт компьютерные программы (такие функции есть в любой операционной системе), а для чтения печатных документов пользоваться увеличительной лупой.

Если же незрячему сотруднику, необходимо прочитать или тем более постоянно пользоваться печатным документом (например, это может быть должностная инструкция), то это можно сделать:

- направив его на перевод на азбуку Брайля (контакты соответствующих организаций вы сможете узнать в местных организациях Всероссийского общества слепых);
- отсканировать и перевести в электронный вариант, а затем прочитать с помощью озвучивающей программы.

Обычно незрячие люди хорошо ориентируются в городе и в зданиях, если они передвигаются по знакомому им маршруту или находятся в знакомом помещении. Первые несколько дней после устройства на работу незрячего человека будет хорошо, если кто-то из коллег проводит его в наиболее посещаемые места организации (кабинет начальника, места совещаний, туалет, столовая). Ему нужно запомнить, как туда пройти и в дальнейшем он сможет туда добираться самостоятельно. Без ведома Вашего незрячего коллеги, не переставляйте мебель, ничего не убирайте и не двигайте на его рабочем месте.

Всегда обязательно спрашивайте, как Вы можете помочь ему в отдельных ситуациях — как удобнее его сопроводить, как помочь за обеденным столом и т. д. Не бойтесь, таких ситуаций будет немного, незрячие люди, несмотря на стереотипное представление о них, весьма самостоятельны в бытовой жизни.



Александр Новиков,

незрячий, сотрудник Государственного историко-архитектурного, художественного и ландшафтного музея-заповедника «Царицыно»

Для успешной работы мне нужен только стол с компьютером и программой экранного доступа. Также, в начале работы мне требовалось обучение и адаптация в ориентировании на местности по дороге на работу. Но теперь после трехнедельного периода я могу самостоятельно проделывать этот путь каждый рабочий день.



Юлия Бажанова,

слабовидящая, юрист страховой компании «МАКС»

Я ношу с собою обычную лупу и через нее читаю текст на мониторе, больше никаких условий на рабочем месте для меня не создавали и, в общем-то, они мне не требуются.

Неслышащие или слабослышащие

Если у кандидата инвалидность по слуху, то ему подойдут практически любые профессии и специальности за исключением некоторых видов работ, связанных с прямым и постоянным общением с клиентами лично или по телефону. Хотя и данные ограничения могут быть устранены с помощью специальных технических средств или изменением норм и правил. Для неслышащих и слабослышащих людей выпускаются телефонные аппараты, передающие информацию в виде текстовой бегущей строки с возможностью набора текста в печатном виде на клавиатуре. Данные аппараты могут работать как автономно, так и подключаться к обычным телефонам. Ярким примером возможностей общения инвалидов по слуху с клиентами, является то, что большое количество таких людей работает кассирами в сети гипермаркетов «Ашан».

Для людей с инвалидностью по слуху, как и для людей с ограничениями зрения, основным барьером является недостаток информации, то есть необходимые условия, обеспечивающие удобство, безопасность и возможность самостоятельно ориентироваться, а также взаимодействовать с другими людьми. Если незрячие люди должны иметь возможность получить любую информацию через слух или тактильное восприятие, то соответственно неслышащие должны иметь возможность получить всю необходимую информацию визуально.

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

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

Системы пожарной тревоги со звуковым сигналом должны дублироваться световым обозначением, которое поможет сориентироваться в экстремальных условиях людям с ослабленным слухом. Системы подобного действия могут использоваться и при предупредительных звонках в начале и конце рабочей смены, при информации о перерывах на обед и т. д. (если конечно подобного рода сигналы практикуются в вашей организации, так как сейчас все могут воспользоваться личными часами). Иногда можно использовать не общие световые обозначения, а индивидуальные, например это могут быть персональные ручки, переносные приборы или стационарные индикаторы непосредственно на рабочем месте, которые смогут дать нужную информацию неслышащему сотруднику.

Все описанное выше является требованиями Федерального Закона «О социальной защите инвалидов» и Строительных норм и правил (СНиПов), но, к сожалению, редко полной мере соблюдается. Но люди с нарушениями слуха хорошо приспосабливаются и к нынешней окружающей среде, главное — это достаточно свободно общаться с окружающими.

Существует много видов и степеней потери слуха, и много способов общения для полностью или частично неслышащих людей.

У многих неслышащих людей слух есть, но слабый или искажённый.

Некоторые используют жестовый язык.

Многие могут принимать участие в беседе с использованием слухового аппарата или чтения по губам. В зависимости от степени потери слуха и имеющихся социальных навыков люди по-разному строят свою коммуникацию с руководством и коллегами по работе.

Сложнее всего, если работник владеет только жестовым языком, так как часто пользоваться услугами сурдопереводчика пока невозможно. Решением может стать общение через электронную почту, которая очень активно сейчас используется во всех организациях. Работник может получать указания от руководства и отсылать обратно отчеты и выполненную работу, взаимодействовать с коллегами.

Если у работника слух есть, но он ослаблен, то в таком случае он, скорее всего, пользуется слуховым аппаратом и нужно чтобы окружающие люди не говорили слишком тихо.

Если же работник читает по губам, то наоборот не нужно, чтобы окружающие говорили громко (по стереотипному восприятию очень многие люди, общаясь с людьми с инвалидностью по слуху, начинают говорить громче, чем обычно). Общаясь с неслышащим коллегой, необходимо смотреть прямо, говорить четко и с постоянной скоростью, не использовать чрезмерную жестикуляцию и не загромождать во время разговора рот.

Обычно человек с инвалидностью сам сможет объяснить коллегам по работе, как ему удобнее общаться, и тем сведет трудности в повседневном взаимодействии к минимуму.



Новиков Павел,

слабослышащий, сотрудник
компании SAP

В принципе мне не нужно на рабочем месте никаких специальных условий, и сложностей в вопросах коммуникации с коллегами не возникает. Могу вспомнить некоторые сложности, когда на одном из собеседований мне пришлось общаться посредством громкой телефонной связи с руководителями компании из Германии, и мне это было сложно, так как я не мог читать собеседника по губам.



Игорь Бычков,

слабослышащий,
сотрудник-стажер компании EY

Мне на рабочем месте никакие специальные условия не нужны, также нет необходимости пользоваться рабочим телефоном, хотя и были опасения, что я буду что-то не слышать. Пока только несколько раз по нему разговаривал и справлялся, так как звук можно усилить. Также работодатель, учитывая, что я продолжаю учиться в МГТУ им. Баумана, обеспечил мне сокращенный рабочий график.



Сухарева Ксения,

HR координатор компания VivaKi

У нас в компании работают несколько ребят с инвалидностью. Для них нам не потребовалось организовывать специальные рабочие места, мы лишь использовали те ресурсы, что уже имели.

Для сотрудников с инвалидностью по слуху мы используем внутреннюю сеть SameTime — что-то типа ICQ — встроенная функция в почтовик Lotus, по которой они свободно общаются со своими коллегами, так как видят их лица и имеют возможность читать по губам, задания получают в основном по почте.

Для сотрудника с ДЦП мы нашли (по его запросу) в своих «закромах» более удобный стул. Он ничем не отличается от обычных офисных, сотрудник попробовал несколько предложенных и выбрал наиболее удобный для себя. Другие сотрудники с ДЦП пока ничего дополнительного организовать для себя не просили.

Так же, некоторым сотрудникам мы сменили график и тип работы: кому-то удобно работать один день в неделю из дома по «удален-



Алексеева Анна,

детский церебральный паралич, сотрудница компании VivaKi

*ке», кому-то вообще один день от-
дыхать, кому-то сдвинуть график
на более раннее время, для кого-
то сменили отдел или немного
подкорректировали функционал.
Все эти вещи никак не влияют на
их продуктивность, как сотруд-
ников.*

*Все, что мы сделали для удобства
работы сотрудников с инвалид-
ностью в нашей компании прак-
тически не отличается от того,
как мы организовываем рабочие
места для сотрудников без ин-
валидности. Немного открыто-
сти и внимания нужно каждому
сотруднику вне зависимости от
того, с инвалидностью он или без.*

Люди, передвигающиеся на инвалидных колясках

Если кандидат вследствие своей инвалидности передвигается на инвалидной коляске, то основной сложностью для него является доступность окружающей среды. В соответствии с Федеральным Законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» при строительстве или реконструкции все здания, которые обслуживают общественные нужды, должны быть полностью доступными для тех, кто использует для передвижения коляски. Но пока этот закон соблюдается в очень незначительной мере.

Даже если кандидат свободно может выходить из дома и у него есть личный автомобиль, обсудите,

насколько ему удобно трудиться каждый день по жесткому трудовому графику, или ему необходим свободный график и свободное посещение работы. Отметим, что работать каждый день по 7 часов в день человек на коляске сможет только в организации, в которой будут созданы условия для его свободного передвижения не только на рабочем месте, но и к санузлу, столовой и т. д.

Если в организации созданы такие условия, и кандидат готов работать каждый день, то ему, при соответствующем образовании и опыте подойдет любая работа, не связанная с переноской тяжестей и передвижением на большие расстояния. В качестве создания специальных условий труда, помимо условий свободного передвижения, нужно переоборудовать рабочее место. Чаще всего требуются незначительные изменения, например, передвинуть тумбочку, чтобы сотруднику было удобно подойти к своему компьютеру или повесить пониже полку с документами, чтобы он мог их самостоятельно доставать.

Значительных проблем во взаимодействии с коллегами у человека на инвалидной коляске не должно возникнуть. Однако, помните, что коляска — это часть личного пространства человека, поэтому не стоит облакачиваться на неё или пытаться двигать без разрешения владельца. Есть нюансы терминологии и этикета по отношению к людям на колясках, например, общаясь с ним, старайтесь, чтобы Ваши глаза находились на одном уровне с его, а в разговоре правильнее говорить, что человек на коляске «пришел» или «вошел», а не «приехал».



Сологуб Александр,

проходил трехмесячную стажировку в компании Siemens, передвигается на коляске

Я проходил стажировку на 4 этаже в офисе компании, и так как офис в целом приспособлен для людей на колясках, никаких специальных условий для меня не создавали. Удобно то, что высоту на всех рабочих столах можно регулировать и на каждом этаже есть доступный туалет. Трудность была только в том, что двери при входе в офисную зону двухстворчатые и приходилось каждый раз просить, чтобы открыли вторую створку, так как иначе проход был слишком узким.



Елена Тимакова,

HR менеджер компании КПМГ

У нас в организации работают люди с разными формами инвалидности: передвигающиеся на инвалидной коляске, с детским церебральным параличом, по слуху. У нас не было необходимости адаптации рабочих мест с физической точки зрения (хотя всех кандидатов с инвалидностью мы всегда спрашиваем об этом), если



не считать неких правил с точки зрения здравого смысла. В случае с Юрой Сидоровым (сотрудник на инвалидной коляске) мы стараемся не загромождать проходы, полки, где находятся его документы, расположены на низком уровне, на кухне где он обедает, предусмотрен низкий стол. Единственный случай, когда мы предоставляли дополнительное оборудование сотруднику с инвалидностью, была покупка скамейки под ноги и ортопедической подушки для рабочего стула, и она по стоимости не превышала пяти тысяч рублей.

Использующие трости, костыли или ходунки, имеющие трудности в передвижении

У человека с инвалидностью могут возникнуть трудности в передвижении, требующие использования дополнительных технических средств для передвижения вследствие различных травм опорно-двигательного аппарата, ампутации или врожденного заболевания (например, детский церебральный паралич). Многие люди с нарушением опорно-двигательного аппарата могут пользоваться общественным транспортом, даже несмотря на его неприиспособленность.

На рабочем месте таким людям требуются менее жесткие условия доступности окружающей среды, чем для людей передвигающихся на колясках. Многие люди, использующие трости или костыли могут подниматься и спускаться по ступенькам, не требуются широкие дверные проемы, оборудованный санузел и т. д. Такие сотрудники могут выполнять различные виды работ, несвязанные с постоянным передвижением на большие расстояния, работой стоя, переноской и передвижением тяжестей.

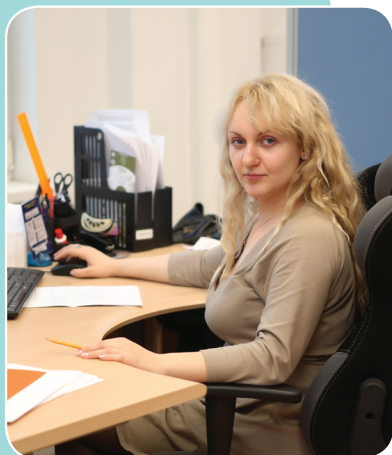
Если сотруднику с инвалидностью требуется помощь, чтобы встать, обязательно спросите, как можете помочь ему, чтобы избежать взаимных неловких ситуаций. Иногда для людей с нарушением опорно-двигательного аппарата могут потребоваться несколько иные офисные кресла, чем установлены у вас, например, с боковыми перегородками или более высокой спинкой.



Ани Тангян,

юрист компании Клиффорд Чанс,
последствия полиомиелита
(передвигается с помощью двух
тростей)

Для меня не создавали никаких специальных условий. Офис, в котором я работаю находится в современном бизнес-центре и абсолютно доступен, есть очень удобные стулья, широкие проходы и лифт.



Оксана Федорова,

ассистент отдела кредитного
контроля компании «Атлас Копко»
инвалидность вследствие
нарушения опорно-двигательного
аппарата (последствия
автоаварии)

*Компания предоставила мне
кресло с высокой спинкой и допол-
нительной поддержкой на поясе и
шее. Я могу в нем долго сидеть из-
за таких, может и маленьких, но
важных и удобных мелочей. Также
выделено специальное парковоч-
ное место для моего автомобиля.*

Права и льготы в трудовом процессе у работников с инвалидностью

Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» достаточно четко регламентируют нормы и условия труда лиц с инвалидностью и обязывают работодателя создавать им более комфортные по сравнению с другими сотрудниками условия. При создании специальных условий труда для людей с инвалидностью необходимо учитывать записи в их индивидуальной программе реабилитации (ИПР) (ст. 224 ТК РФ, ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Согласно уже упомянутой статье 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.

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

- Работать не более 35 часов в неделю. Статья 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусматривает для сотрудников, являющихся инвалидами I или II групп,

сокращенную продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю (из этого следует вывод, что инвалидам III группы рабочее время не сокращается). Несмотря на то, что инвалидам I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата им производится в полном объеме (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Статья 94 ТК РФ констатирует, что продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалида устанавливается в соответствии с его медицинским заключением. Предельная продолжительность рабочего дня определяется его индивидуальной программой реабилитации.

- Не работать ночью и сверх нормы. Инвалидов можно привлекать к работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) только с их письменного согласия. Если же работа ночью запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, то даже письменное согласие работника не будет иметь значения. Ночная смена не допускается (ч. 5 ст. 96 ТК РФ). То же и со сверхурочной работой. Привлечение инвалидов к работе сверх нормативов, к труду в выходные и праздничные дни разрешается только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья. При этом инвалиды должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом об отказе от выполнения подобных работ (ст. 99 и ст. 113 ТК РФ).
- Брать оплачиваемый отпуск 30 календарных дней, а за свой счет до 60 календарных дней. Инвалидам всех групп положен удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней в году (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работодатель

обязан на основании письменного заявления сотрудника с инвалидностью предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

Если рассмотреть права человека с инвалидностью, то получается, что он на вполне законных основаниях можете отсутствовать на рабочем месте до трех месяцев в год. Вряд ли это может понравиться какому либо работодателю, и вполне вероятно он захочет «избавиться» от такого сотрудника. Если работодатель решит уволить человека с инвалидностью, то в Трудовом Кодексе Российской Федерации (в том числе в статье 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя) не установлено каких-либо льгот или преференций для людей с инвалидностью, в вопросах их увольнения. А это означает, что процесс расторжения трудовых отношений с человеком с инвалидностью ничем не отличается от такого же процесса в отношении других работников.

Отметим, что сейчас организации не имеют никаких льгот при приеме на работу людей с инвалидностью. Также любой работодатель может отказать человеку с инвалидностью в трудоустройстве по формальным причинам (вакансия занята, не подходит по квалификации и т. д.) или даже без указания оных. И кандидату с инвалидностью будет практически невозможно доказать в суде (во всяком случае таких прецедентов мы не знаем), что при приеме на работу он подвергся дискриминации из-за наличия инвалидности. Поэтому единственным решением проблем трудоустройства лиц с инвалидностью остается развитие заинтересованности работодателя в них как в работниках.

Если в процессе работы состояние здоровья человека с инвалидностью ухудшится, то работодатель будет отвечать перед законом только в том случае,

если не создал условия в соответствии с записями в Индивидуальной программе реабилитации и справке об инвалидности работника, и это в свою очередь явится причиной ухудшения состояния здоровья. Вопросы финансовых компенсаций в случае несчастного случая или ухудшения состояния здоровья сотрудников с инвалидностью не регулируются каким-либо отдельным законодательным актом, поэтому на них распространяются те же условия и принципы, что и на работников без инвалидности. Отметим, что сейчас все выплаты в случае временной нетрудоспособности обеспечиваются за счет Фонда социального страхования, куда любой работодатель обеспечивает ежемесячные платежи с заработной платы всех сотрудников, находящихся в штате организации.

Контакты компаний, производящих товары и оказывающие услуги, которые могут быть полезны при создании условий труда для людей с инвалидностью

ЭЛИТА ГРУПП

Адрес: 109431, Москва,
ул. Авиаконструктора Миля, 20-131

Тел.: (495) 748-96-77

E-mail: info@ElitaGroup.ru

www.elitagroup.ru

Компания «Элита Групп» — общепризнанный лидер в сфере технических средств реабилитации (ТСР) для инвалидов по зрению. Компания представляет на рынке программы экранного доступа для различных операционных систем, брайлевские дисплеи и принтеры для печати РТШ, устройства для воспроизведения «говорящих» книг, ручные и стационарные видеоувеличители, системы спутниковой навигации для незрячих, брайлевские пишущие машинки, органайзеры для незрячих, трости и другие ТСР различного назначения. «Элита Групп» — официальный представитель крупнейших международных компаний: Freedom Scientific (США), Dolphin Computer Access Ltd (Великобритания), Human Ware (Канада), Code Factory (Испания), Index Braille (Швеция), Acapela Group (Бельгия), Baum Retec AG (Германия), Shinano Kenshi (Япония) и др.

ИСТОК АУДИО ТРЕЙДИНГ

Адрес: 141195, Московская область,
г. Фрязино, Заводской пр-д, д. 3-а

Тел.: (495) 745-15-68, (495) 995-95-48

E-mail: ds@istok-audio.com

www.istok-audio.com

Реабилитационная техника по слуху: слуховые аппараты, звукоусиливающая аппаратура, устройства для социально-бытовой адаптации. Дооборудование зданий и сооружений с учетом требований Государственной программы «Доступная среда» для всех категорий инвалидов.

МАШ XXI век

Адрес: 105203, Москва,

ул. 12-я Парковая, д. 5, офис 218

Тел./факс: (495) 640-49-59

E-mail: mash21@vniitemr.ru

www.inva-masch.ru

Проектирование безбарьерной среды для общественных и жилых зданий. Комплексное приспособление зданий и автомобилей для инвалидов всех категорий. Адаптационная и реабилитационная техника для людей с нарушением опорно-двигательных функций, слуха и зрения.

ПУНТУКАС-ПУШКИН

Адрес: 195112, Санкт-Петербург,

пр. Шаумяна, д. 18

Тел./факс: (812) 622-01-14, 622-01-70

E-mail: info@ppsp.ru, invatex@ppsp.ru

www.ppsp.ru

ООО «Пунтукас-Пушкин» занимается производством и поставкой подъемного оборудования для инвалидов. Основная продукция — подъемные платформы вертикального и наклонного перемещения.

СЕМИВЕР

Адрес: 115172, г. Москва,

Гончарная набережная, д. 9/16, стр. 1, офис 12

Тел.: (495) 215-16-94

E-mail: semiver.llc@gmail.com

www.semiver.com

ООО «Семивер» занимается комплексным оснащением доступности городской среды для маломобильных групп населения.

Участники Совета Бизнеса по вопросам инвалидности





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



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Kingdom of the Netherlands

*На обложке использовано фото Ашхен Азоян, где
изображен юрист Клиффорд Чанс Тигран Григорян
с коллегами*

ребрендинг лого СБВИ – Анастасия Новикова –
<http://vk.com/feed#/nicecream>

115114, Москва, ул. Летниковская, дом 11/10, строение 5

Тел./факс: +7(495)725-39-82

E-mail: office@perspektiva-inva.ru

www.perspektiva-inva.ru