

Трудоустройство молодых людей с инвалидностью


ЧАСТЬ 1: СТАРТ

ПАМЯТКА РАБОТОДАТЕЛЯ!

ВСЁ ПОЛУЧИТСЯ! 

при поддержке



Вклад
в будущее
 СБЕР



Скидка
20%

IKEA

Интернет-магазин IKEA!
Мы от



Эту памятку мы подготовили специально для компаний, которые только задумываются о приеме на работу людей с инвалидностью. Здесь мы собрали опыт и рекомендации наших партнеров, которые уже давно принимают на работу сотрудников с ограниченными возможностями здоровья. Здесь вы найдете ответы на волнующие вопросы и практические советы, которые помогут вам пройти этот путь максимально легко.

Мы хотим показать, что ограничения в здоровье не мешают людям быть эффективными сотрудниками и прекрасными коллегами.

Изменить практику трудоустройства людей с инвалидностью можно только общими усилиями государства, НКО (некоммерческие организации) и бизнеса.

Мы приглашаем вас присоединиться к нашему сообществу неравнодушных компаний.

Читайте, вдохновляйтесь вместе с нами. В добрый путь!

Мы – сообщество неравнодушных компаний, объединенных идеей инклюзии и проектом «Все получится!»

Мы верим в следующие принципы:

- 1.** Каждая компания может стать инклюзивной.
- 2.** Открыто обмениваясь опытом и применяя лучшие инклюзивные практики, можно достичь хороших результатов.
- 3.** Инклюзивное трудоустройство приносит пользу и компаниям, и сотрудникам.
- 4.** Каждый сотрудник талантлив, важно найти верную точку применения его способностей и зону роста.

Мы знаем:

Результат не будет мгновенным, но важно начать делать первые шаги.

Цели: мы хотим, чтобы во всех регионах России трудоустройство людей с инвалидностью было не единичной практикой отдельных компаний, а делом большого сообщества инклюзивного бизнеса

Зачем компании это делают?

Сегодня нам всем становится понятно, что нет смысла рассматривать социальные проблемы в отрыве от всех остальных сфер жизни, включая бизнес. Крупные компании осознали себя как силу, способную менять мир, многие следуют целям устойчивого развития. Сегодня мы все понимаем, что от достижения этих целей зависит не только наша жизнь, но и благосостояние будущих поколений.



Успешные компании активно участвуют в благотворительных инициативах и ведут просветительскую деятельность.

Направление Diversity and Inclusion (Многообразие и Инклюзивность) – одно из самых актуальных.

Разумеется, когда хочешь изменить мир, начинать имеет смысл себя. Именно поэтому во всем мире крупные корпорации (IBM, Procter&Gamble, EY, Cisco Systems, Sodexo) внедряют у себя принципы многообразия и инклюзивности, принимая на работу людей с инвалидностью. Более того, исследования (McKinsey Institute, Peterson Institute for International Economics, аналитическая компания MSCI) показали, что существует позитивная взаимосвязь между гендерным, расовым и культурным многообразием и результатами организаций. В компаниях, которые практикуют подходы к Многообразию и Инклюзивности, команды работают эффективнее, они более

Источник:
www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/

инновационны и креативны, а сотрудники более мотивированы. Кроме того среди людей с инвалидностью работодатели могут найти уникальных специалистов, трудолюбивых сотрудников и добрых коллег, мечтающих реализовать свой потенциал и быть полезными.

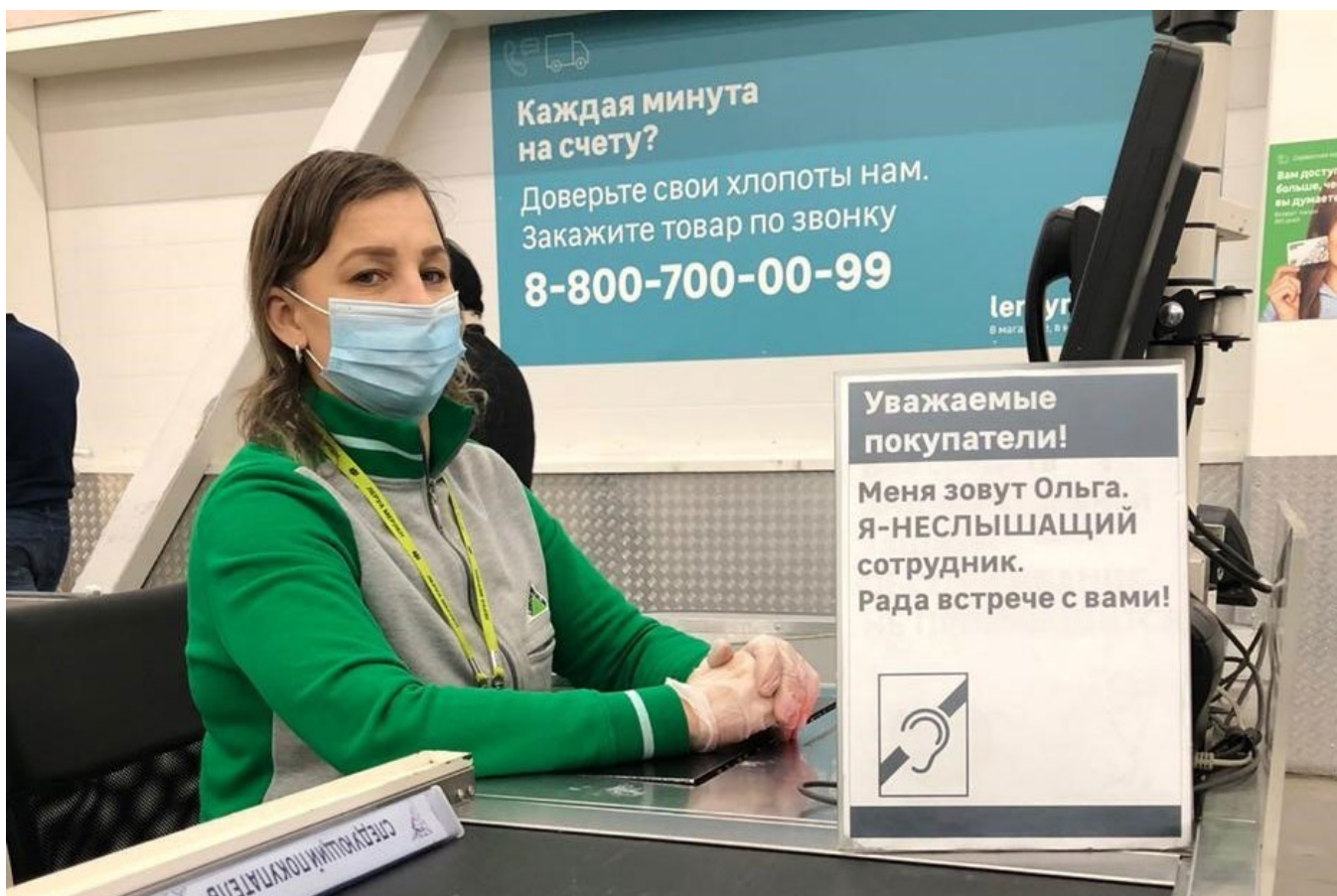
Успешно внедрять инклюзивный подход могут как маленькие компании, так и большие корпорации.

Важную роль на этапе отладки новых механизмов играет поддержка профильной некоммерческой организации, имеющей опыт и знания в сфере работы с людьми

с инвалидностью. В течение определенного периода специалисты такой организации обучают команду, помогают в отборе кандидатов, консультируют руководителей, отвечают на возникающие вопросы.

В Санкт-Петербурге такие услуги уже несколько лет оказывает различным компаниям центр «Работа-і». Путь каждого работодателя уникален, но обобщив опыт наших ближайших партнеров, мы выделили четыре подхода к тому, как можно выстраивать систему трудоустройства сотрудников с инвалидностью. Конечно, этот список не окончательный, и может быть именно ваша компания создаст новый подход.

rabota-i.org



4 подхода к организации рабочих мест для людей с инвалидностью

1

Трудоустройство в штат на специально выделенные позиции



Функционал:
адаптированный



Вид трудовых отношений:
постоянное
трудоустройство



Поддержка со стороны
сопровождающей НКО:
в течение первых
6 месяцев

Одним из вариантов трудоустройства кандидата с инвалидностью в штат является создание специальных позиций с адаптированным функционалом. Например, в компании **ИКЕА** стандартная позиция Сотрудника ресторана подразумевает многофункциональность, включая работу на кассе, приготовление блюд, обслуживание покупателей, уборку столиков. Однако кандидат с инвалидностью может отлично справляться только с частью задач: например, слабослышащий кандидат может работать в зале, но с трудом сможет обслуживать покупателей на кассе, а кандидат с ограничением подвижности – наоборот. В этом случае компания создает специальные позиции под кандидата с адаптированным функционалом.

При этом подходе также важно постепенно развивать функционал сотрудника, включая в его задачи то, что у него получается хорошо и исключая то, что ему трудно в силу ограничений здоровья.

2

Трудоустройство в штат на стандартные позиции с адаптационным периодом



Функционал:
стандартный



Вид трудовых отношений:
постоянное
трудоустройство



Поддержка со стороны
сопровождающей НКО:
от 3 до 6 месяцев

Другой вариант – подбор и трудоустройство в штат компании сотрудника с инвалидностью на стандартные позиции. Работодатель ищет сотрудника с определенной квалификацией и не снижает требования к позиции, однако дает время на адаптацию сотрудника к работе. Так, в течение первых шести месяцев сотрудника с инвалидностью поддерживает закрепленный за ним наставник из числа сотрудников компании и консультант со стороны НКО, с которой работает компания по вопросу инклюзии.

3

Трудоустройство на временные позиции с простым функционалом



Функционал:
упрощенный



Вид трудовых отношений:
временное
трудоустройство



Поддержка со стороны
сопровождающей НКО:
от 6 до 9 месяцев

Еще один вариант – выделение простых задач из функционала более сложной позиции, выполнять которые могут ребята с инвалидностью без опыта работы, и найм на эти задачи временных сотрудников. Такой подход, с одной стороны, позволяет компании освободить основных сотрудников от выполнения простых или более рутинных задач, а с другой стороны, позволяет кандидатам без опыта работы получить этот самый опыт и приобрести навыки работы в коллективе. Например, компания **Melon Fashion Group** принимает на работу кандидатов с инвалидностью без опыта работы на позицию «Помощник кладовщика». Ребята выполняют самые простые задачи, такие, как сортировка вещей в магазине, отпаривание, установка алармов, что позволяет освободить время остальных сотрудников для задач, требующих большей квалификации.

4

Переход в постоянный штат через этап стажировки



Функционал:
стандартный



Вид трудовых отношений:
временное
трудоустройство
на позицию стажера



Поддержка со стороны
сопровождающей НКО:
опциональна,
рекомендуется для
кандидатов со «сложными»
функциональными
особенностями, время
сопровождения 1 - 3 месяца

Четвертый вариант – прием на работу на стандартную позицию стажера, который по результатам стажировки может быть принят в штат. Стажер проходит обучение и получает ценный опыт работы, однако не каждый стажер становится штатным сотрудником.



Условия успешного трудоустройства молодых людей с инвалидностью в компанию



На развитие инклюзии в компании должен быть выделен отдельный бюджет, это возможно в рамках благотворительных проектов или HR процессов.



Сотрудничество с НКО-партнером – профессиональной организацией в сфере сопровождаемого трудоустройства. Такая поддержка облегчает поиск, вывод и закрепление кандидатов.



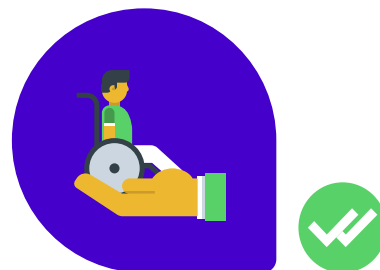
У проекта по трудоустройству сотрудников с инвалидностью должен быть свой лидер внутри компании.



Необходима подготовка и поддержка команды от момента открытия вакансии до закрепления сотрудника с инвалидностью на рабочем месте.

Например: индивидуальные беседы с руководителями направлений, тренинги, коммуникационные кампании, видеорезюме кандидатов, предварительное взаимодействие с кандидатами с инвалидностью в «нерабочей среде» (Абилимпикс, волонтерские активности).

Выполнение этих условий значительно облегчит для вас период налаживания собственных механизмов работы с сотрудниками с инвалидностью.



ОПЫТ КОМПАНИЙ

(ИКЕА, Леруа Мерлен,
Melon Fashion Group, SAP CIS)

ВСЁ ПОЛУЧИТСЯ! 



ЛИЛИЯ ШАКИРОВА

Менеджер по многообразию и инклюзивности в группе компаний Ingka в России

1 Был ли у вас выделен отдельный бюджет на старт и поддержку трудоустройства людей с инвалидностью?

Трудоустройство людей с инвалидностью – один из приоритетов нашей компании, и, конечно, мы выделяем при необходимости ресурсы на адаптацию рабочих мест. В компании выделяется время на обучение сотрудников и менеджеров.

2 Была ли подготовительная работа с командой, в которую трудоустраиваются соискатели с инвалидностью? Если да, то какая? Велась ли работа с командой в период адаптации нового сотрудника?

Да, мы проводим такую работу для всех сотрудников компании. Совместно с нашими партнерами мы проводим обучение по

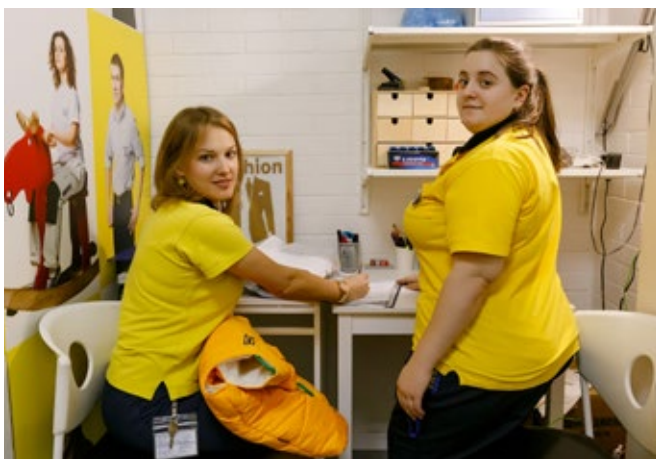
этике общения с людьми с инвалидностью. Например, недавно к нам трудоустроивался сотрудник с инвалидностью по зрению, и мы проводили обучение для всей команды магазина и обновляли некоторые правила безопасности. Первоначально проводится подготовка менеджеров, в чьи команды приходят сотрудники с инвалидностью, а затем менеджеры обучают свои команды. Нам очень повезло, что наши сотрудники разделяют наши ценности. Забота о людях и планете – одна из основных ценностей ИКЕА. Поэтому все сотрудники с готовностью принимают такие задачи. Например, когда в компанию пришли слабослышащие ребята, то сами сотрудники попросили о курсах русского жестового языка, чтобы было проще выстраивать коммуникацию с новыми членами команды.

Многие вопросы решаются быстро и эффективно при личном общении, на регулярных собраниях команд, есть хорошие инструменты обратной связи, так что удается оперативно отслеживать затруднения и сразу их разрешать.

3 Была ли у вас выделенная функция в команде по развитию данного направления трудоустройства? Если да, в каком отделе? Кто является носителем экспертизы и как эта экспертиза сохраняется в компании?

Как такового отдельного человека, который занимался бы только этим нет. Как лидер по многообразию и инклюзивности, я веду в том числе и это направление, и моя задача – научить все подразделения

работать с этим вопросом. Мы даем методику работы лидерам, которые затем обучают свои команды. Также в магазинах у нас есть амбассадоры по направлению многообразия и инклюзии, люди, которые хотят активно продвигать эти ценности. Экспертную оценку относительно условий работы с сотрудниками с инвалидностью могут давать HR-специалисты и специалисты по охране труда.



4 **Взаимодействовали ли вы по вопросу трудоустройства с какой-либо из некоммерческих и/или государственных организаций, и если да, то по каким вопросам? Насколько успешным было это взаимодействие?**

Да, мы сотрудничаем с центром «Работа-и» и РООИ «Перспектива». Вместе с ними мы проводим обучение наших сотрудников.

С «Работа-и», к примеру, мы работаем по направлению сопровождаемого трудоустройства. Очень плодотворно сотрудничаем с центрами занятости, комитетами по труду в регионах присутствия, участвуем в ярмарках вакансий, проводим совместные мероприятия по привлечению внимания к вопросам трудоустройства людей с

инвалидностью в России. Также с 2015 года мы являемся генеральным партнером Национального Движения Абилимпикс (чемпионат профессионального мастерства среди людей с инвалидностью). Основная задача чемпионата – привлечь внимание к людям с инвалидностью, их потенциалу и вкладу, который они могут сделать в общество, убрать стереотипы, существующие среди работодателей об этой категории кандидатов.

5 **Можете ли рассказать о конкретных примерах, когда сотрудники с ОВЗ достигали отличных результатов, были даже в чем-то эффективнее своих коллег без ОВЗ?**

Да, например, у нас в ресторане работает Женя, сотрудник с инвалидностью. Уже несколько раз его выбирали лучшим сотрудником ресторана. Причем, выбирали именно коллеги. Женя очень активный, не боится работать и всегда готов прийти на помощь. Это очень хорошо показывает, что те стереотипы, которые есть относительно людей с инвалидностью – что они не хотят работать или что они не эффективны – абсолютно не подтверждаются на практике.

Во время пандемии все сотрудники обучались работать по-новому, не стали исключением и наши сотрудники с инвалидностью, которые сами стремились обучаться и осваивать новые виды деятельности, и, надо отметить, отлично справились с новыми задачами!



ЕКАТЕРИНА ФОКИНА

Менеджер по подбору персонала Леруа Мерлен

1 Был ли у вас выделен отдельный бюджет на старт и поддержку трудоустройства людей с инвалидностью?

Компания Леруа Мерлен работает в рамках законодательства РФ и трудоустраивает людей с инвалидностью согласно трудовому законодательству РФ. Отдельного бюджета в компании не предусмотрено. Развитие программ трудоустройства разных категорий людей с особыми потребностями происходит в рамках КСО компании. В основном, у нас работают сотрудники с инвалидностью по слуху на позициях кассиров.

2 Была ли подготовительная работа с командой, в которую трудоустраиваются соискатели с инвалидностью? Если да, то какая? Велась ли работа с командой

в период адаптации нового сотрудника?

В компании очень развита корпоративная культура и процесс интеграции новых сотрудников вне зависимости от занимаемой должности, опыта работы и иных условий. Программа интеграции новых сотрудников рассчитана на три месяца, но, как правило, сотрудникам столько не требуется. В рамках программы у новых сотрудников есть возможность познакомиться со спецификой работы разных отделов, чтобы иметь системное представление о работе компании.

Также у каждого нового сотрудника есть наставник (более опытный коллега, который выразил желание попробовать себя в наставнической роли).

Что касается специальных программ, то у нас также есть программы для интеграции сотрудников с инвалидностью по слуху и по зрению.

Важный момент – это разработка безопасных маршрутов передвижения по магазину для таких сотрудников, то есть маршрутов, на которых нет риска столкнуться с автопогрузчиком или другой автотехникой.

3 **Была ли у вас выделенная функция в команде по развитию данного направления трудоустройства? Если да, в каком отделе? Кто является носителем экспертизы и как эта экспертиза сохраняется в компании?**

Выделенная функция в компании существует. Работает сотрудник в центральном офисе и занимается вопросами формирования доступной среды (товарный ассортимент, услуги, сервисы, пространство магазинов, сайт и мобильное приложение) в рамках направления КСО.

Наши магазины адаптируются в случае, если среди сотрудников или клиентов появляются люди с инвалидностью.

«Близость к клиенту» – одно из постоянно развивающихся направлений в компании. В рамках этого направления сотрудники обучают коллег основам жестового языка для работы со слабослышащими клиентами (такие примеры есть в Санкт-Петербурге и Барнауле).

Специальное обучение по особенностям коммуникаций с людьми с ограниченными возможностями здоровья «Академии доступной среды» прошли наши сотрудники в Перми.

Тема доступной среды для нас очень важная и широкая, поэтому мы уделяем ей много внимания на самых разных уровнях.

4 **Можете ли рассказать о конкретных примерах, когда сотрудники с ОВЗ достигали отличных результатов, были даже в чем-то эффективнее своих коллег без ОВЗ?**

Мы стараемся создавать одинаковые условия для развития всех сотрудников, вне зависимости от их пола, возраста, национальности и особенностей здоровья.

Каждый сотрудник компании развивается в направлении, которое выбирает сам, и успех его зависит только от него самого. Кассиры с инвалидностью по слуху работают у нас во многих магазинах: Санкт-Петербург, Москва, Барнаул, Красноярск и т.д. Они прекрасно справляются со своими обязанностями наравне со всеми, а часто даже лучше, потому что не отвлекаются на шум и более сосредоточены.

В общении с коллегами трудностей тоже нет: кто-то из сотрудников читает по губам (хотя в условиях масочного режима это стало затруднительно), кто-то всегда держит под рукой блокнот.

Покупатели также уже привыкли видеть слабослышащих кассиров в наших магазинах, это не вызывает проблем.



ПОЛИНА БАКШАЕВА

Директор по персоналу
и организационному развитию
Melon Fashion Group

1 Был ли у вас выделен отдельный бюджет на старт и поддержку трудоустройства людей с инвалидностью?

Да, был выделен отдельный бюджет на социальный проект и на зарплату сотрудников с инвалидностью без опыта работы. В условиях высоких требований по эффективности это позволяет не ставить директоров магазинов в положение, когда им нужно выбирать между кандидатом с инвалидностью, не имеющим опыта, и кандидатами с опытом работы.

2 Была ли подготовительная работа с командой, в которую трудоустраиваются соискатели с инвалидностью? Если да, то какая? Велась ли работа с командой в период адаптации нового сотрудника?

Проводились специальные стартовые тренинги, плюс мы постоянно на связи со специалистами центра «Работа- i». Очень здорово, что к консультантам всегда можно обратиться по любому вопросу, связанному с ребятами, и получить помощь. Также сами сотрудники магазинов, в которых работали ребята с инвалидностью, рассказывают об этом опыте коллегам из других брендов и вдохновляют их тоже начать внедрять инклюзию у себя. Так что теперь команды магазинов стоят в очереди за ребятами.

3 Была ли у вас выделенная функция в команде по развитию данного направления трудоустройства? Если да, в каком отделе? Кто является носителем экспертизы и как эта экспертиза сохраняется в компании?

В каждом из наших брендов это входит в функционал операционных HR менеджеров.



4 Взаимодействовали ли вы по вопросу трудоустройства с какой-либо из некоммерческих и/или государственных организаций, и если да, то по каким вопросам? Насколько успешным было это взаимодействие?

Да, мы давно сотрудничаем с центром «Работа- i». Специалисты центра

консультируют нас по всем вопросам, связанным с организацией труда ребят с инвалидностью: проводят обучающие тренинги, курируют кандидатов и поддерживают связь с директорами магазинов в период трудоустройства сотрудников с инвалидностью. Многие кандидаты проходят предварительную подготовку в «Школе сервиса», организованной Центром: там они получают первое представление о том, на что будет похожа их работа, учатся пользоваться отпаривателем, развешивать вещи. Эта дополнительная подготовка необходима многим кандидатам и помогает легче встроиться в рабочий процесс.

За время нашего сотрудничества с центром «Работа-і» более 200 ребят с низкими стартовыми возможностями получили первый опыт работы, так что мы однозначно считаем этот проект удачным. В будущем планируем постепенно увеличивать количество сотрудников с инвалидностью в магазинах, а также расширять эту практику на другие регионы.

5 Можете ли рассказать о конкретных примерах, когда сотрудники с ОВЗ достигали отличных результатов, были даже в чем-то эффективнее своих коллег без ОВЗ?

Да, у нас есть кейсы, когда ребята достигали хороших результатов, и мы предлагали им стать нашими постоянными сотрудниками. Многие переходят к нам в штат на позицию «Менеджер склада». Но вообще трудоустройство к нам в штат – не главная цель этого проекта: прежде всего мы хотим подготовить ребят к тому, чтобы они смогли сами найти работу на открытом рынке труда. И мы очень рады, когда ребята, получив опыт, уходят от нас на новое место.





ВЕРА СОЛОМАТИНА

Директор по персоналу
SAP CIS

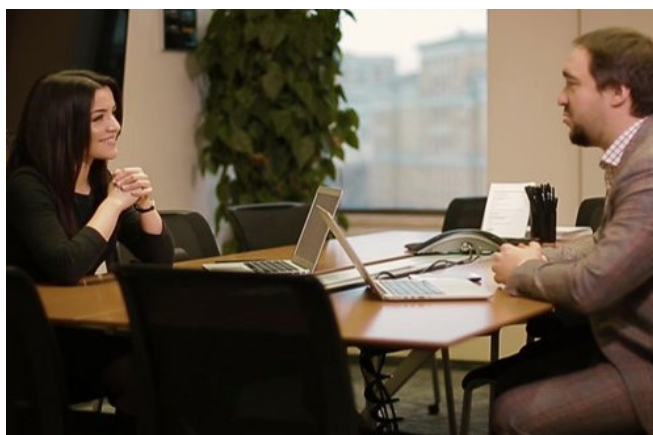
1 Был ли у вас выделен отдельный бюджет на старт и поддержку трудоустройства людей с инвалидностью?

Для проекта Digital Inclusion был согласован отдельный бюджет: на зарплату стажеров, а также на тренинги для сотрудников. Мы обосновали топ-менеджменту важность программы и заручились его поддержкой. Руководство поддержало идею проекта – развитие культуры инклюзивности в компании и ИТ-сообществе. Нанимающие менеджеры охотно берут к себе ребят с инвалидностью в рамках проекта благодаря отдельному бюджету, так как на их кост-центр не ложатся дополнительные затраты на персонал. Стажеры отлично вливаются в команду и проявляют себя, а когда их стажировка подходит к концу – часто продолжают работу в команде уже в качестве начинающих специалистов!

2 Была ли подготовительная работа с командой, в которую трудоустраиваются соискатели с инвалидностью? Если да, то какая? Велась ли работа с командой в период адаптации нового сотрудника?

В рамках проекта к командам присоединились стажеры с нарушением слуха, ДЦП, высокофункциональным аутизмом и другими заболеваниями. Для нанимающих менеджеров и их команд были проведены специальные тренинги по особенностям взаимодействия и общения с людьми с инвалидностью (тренинги проводили РООИ «Перспектива» и АНО «Центр проблем аутизма»). В процессе стажировки ребят мы проводили с командами и руководителями регулярные чек-ап встречи и звонки, чтобы собрать обратную связь о работе с участниками проекта и помочь с возникшими вопросами.

3 Была ли у вас выделенная функция в команде по развитию данного направления трудоустройства? Если да, в каком отделе? Кто является носителем экспертизы и как эта экспертиза сохраняется в компании?



Руководителем и создателем Digital Inclusion выступает HRD SAP CIS Вера Соломатина, курированием проекта занимается стажер HR департамента при поддержке команды HR. В ходе работы над проектом мы углубили свою экспертизу в сфере трудоустройства людей с инвалидностью и развития культуры инклюзивности в организации. Мы активно делимся своим опытом и рассказываем о проекте как менеджерам и сотрудникам в компании, так и в бизнес-сообществе.

4 Взаимодействовали ли вы по вопросу трудоустройства с какой-либо из некоммерческих и/или государственных организаций, и если да, то по каким вопросам? Насколько успешным было это взаимодействие?

Нашими партнёрами по работе над проектом выступили – Российская общественная организация инвалидов «Перспектива», Фонд поддержки лиц с интеллектуальными нарушениями «Лучшие друзья», Автономная некоммерческая организация «Центр Проблем Аутизма», Центр занятости «Моя карьера». Коллеги оказывали помощь проекту в поиске и кандидатов и взаимодействии с ними, а также проводили адаптирующие тренинги для команд, в которых предстояло работать стажерам с инвалидностью. Мы благодарны коллегам за поддержку и продуктивную совместную работу – благодаря нашему сотрудничеству, на предложения о стажировке по программе Digital Inclusion откликнулось более 70 кандидатов, 16 стажеров присоединилось к работе на проектах SAP CIS.

5 Можете ли рассказать о конкретных примерах, когда сотрудники с ОВЗ достигали отличных результатов, были даже в чем-то эффективнее своих коллег без ОВЗ?

Стажеры Digital Inclusion достигают большого успеха в рабочих задачах. Так, например, одна из стажеров Асият Казиева принимала участие во внутренней глобальной инициативе SAP Innovator Challenge, в её рамках Асият совместно с командой подготовила инновационное решение для бизнес-задачи, которое команда представила на конкурсе в головном офисе компании в Германии. Другой стажер проекта Артемий Геворков активно участвует во внешних мероприятиях по развитию культуры инклюзивности, а также Артемий выступил экспертом-наблюдателем от SAP CIS на площадке компетенции «Программирование» на Национальном Чемпионате «Абилимпикс» в 2019 году. Ну а некоторые стажеры успешно работают на клиентских проектах компании. Наши клиенты, вовлечённые в работу со стажерами Digital Inclusion, вдохновлены стремлением SAP развивать культуру инклюзивности и рады своему участию в проекте.

Все стажеры Digital Inclusion успешно завершили работу как минимум над одним проектом и большинство ребят продолжают своё развитие в компании.

Программа стажировок Digital Inclusion продолжает свою работу – мы развиваем наших стажеров в рамках программы и привлекаем новых мотивированных кандидатов на внутренние проекты.

Часто задаваемые вопросы и ответы при трудоустройстве людей с инвалидностью

Общие вопросы

ВОПРОС: Мы хотим, чтобы в нашей компании работали люди с инвалидностью. С чего нам начать?

ОТВЕТ: Мы рекомендуем рассмотреть один из 4-х сценариев, перечисленных здесь. Важно представить себе портрет кандидата на то или иное рабочее место, функционал, который вы определили. При появлении подходящего соискателя правильно соотнесите его способности и умения с вашими ожиданиями, а также учтите пожелания кандидата по режиму работы, рабочему месту и условиям. Одновременно с этим важно подготовить будущий коллектив к встрече нового сотрудника (например, организовать тренинг по пониманию инвалидности).

ВОПРОС: Как определиться в вопросах оплаты труда людей с инвалидностью?

ОТВЕТ: В отношении оплаты труда мы придерживаемся подходов в равной оплате труда в соответствии с результатами труда, уровнем позиции и сложившейся практикой на рынке труда в вашем регионе.

ВОПРОС: Я – HR, но у меня нет опыта работы с людьми с инвалидностью. Кто мне мог бы помочь?

ОТВЕТ: Работа с людьми с инвалидностью не во многом отличается от стандартных HR процедур, которым вы следуете в работе с большинством ваших сотрудников. Если у вас нет таких процедур, всегда можно посоветоваться с коллегами из компаний-участников Наблюдательного совета работодателей проекта «Все получится!», а также специализированными организациями, которые будут рады ответить на ваши вопросы.

ВОПРОС: Вероятно, у людей с инвалидностью много льгот. Так ли это?

ОТВЕТ: Обобщенные льготы сотрудников с инвалидностью перечислены на странице 24. По существу их не так и много, кроме того, по нашему опыту большинство сотрудников с инвалидностью не используют их в полной мере (например, не берут отпуск за свой счет без оснований).

Рекрутмент

ВОПРОС: Могут ли люди с инвалидностью работать также эффективно, как и сотрудники без инвалидности?

ОТВЕТ: Люди с инвалидностью различны, как и любые другие сотрудники, и многое зависит от функционала и задач, которые есть на рабочем месте. На нашем опыте в ряде задач сотрудники с инвалидностью, при правильном использовании их сильных качеств и нивелировании слабых сторон, работали намного эффективнее своих коллег. Чаще они даже более мотивированы и лояльны к работодателю.

Примерами могут служить следующие истории:

Олег



Надежда



Алексей



Александр



Диана



кадры



ВОПРОС: Сотрудника с инвалидностью, наверное, сложно уволить. Это так?

ОТВЕТ: Законом не установлено особых преференций для людей с инвалидностью в вопросах увольнения.

ВОПРОС: О чем стоит спросить на собеседовании человека с инвалидностью?

ОТВЕТ: Мы рекомендуем уточнить, как соискатель видит себя в новой роли и как видит собственное развитие в компании. Стоит поинтересоваться, какой график работы предпочел бы соискатель, требуется ли какое-либо дополнительное оборудование, компьютерные программы, изменения в рабочих условиях для того, чтобы будущий сотрудник смог наилучшим образом адаптироваться к работе и показать свою эффективность.

ВОПРОС: Где лучше всего искать кандидатов с инвалидностью?

ОТВЕТ: Мы рекомендуем как открытые ресурсы поиска, включая работные сайты hh.ru или обращение в локальную службу занятости, так и точечное взаимодействие со специализированными организациями по содействию в трудоустройстве.

Адаптация на рабочем месте

ВОПРОС: Отличается ли адаптационный период сотрудников с инвалидностью?

ОТВЕТ: Всем нам нужен адаптационный период, когда мы приходим на новое место работы. Действительно, человеку с инвалидностью может потребоваться больше внимания и поддержки наставника на этапе адаптации и вхождения в коллектив. Исходя из нашего опыта оптимальный срок адаптации составляет до 6 месяцев.

ВОПРОС: Что может быть специально созданными условиями по ИПРА для сотрудника с инвалидностью?

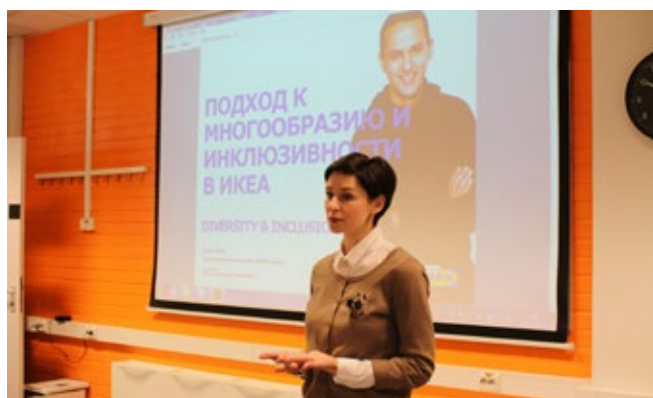
ОТВЕТ: В нашей практике зачастую этими мерами могут быть адаптированный график (гибкое начало и окончание рабочего дня, режим перерывов и часов приема пищи), дополнительные меры безопасности (сигнальный жилет, предупредительные знаки) или меры информирования самого сотрудника и окружающих (инфографика, значки), что позволяет выполнить условия ИПРА.

ВОПРОС: Какие дополнительные условия для обустройства рабочего места необходимы сотруднику с инвалидностью?

ОТВЕТ: В каждом случае следует действовать индивидуально, при этом расхожее мнение о том, что обустройство такого рабочего места дорого, нами не подтверждается.

Это могут быть незначительные улучшения: удобное офисное кресло, дополнительное освещение (настольная лампа), специальное программное обеспечение (лупа, программы экранного доступа), увеличенный монитор компьютера, улучшенная эргономика рабочего места (передвинута тумбочка, полки расположены ниже/выше т.д.).

Также рекомендуем проверить в вашем регионе субсидии на создание и модернизацию рабочих мест для людей с инвалидностью.



ВОПРОС: Как адаптировать функционал под сотрудника с инвалидностью?

ОТВЕТ: Можно сначала выделить функционал и искать кандидата, ИПРА и справка об инвалидности которого соответствует вашей вакансии.

Если кандидатов мало, то можно подстроиться под кандидата, который к вам пришел и который по своим индивидуальным качествам, умениям и навыкам вам интересен (например, он полностью отражает ценности вашей компании или мотивирован на работу). В этом случае вы можете подобрать для него функционал, наилучшим образом подходящий интересам вашей организации.

ВОПРОС: Как помочь команде с принятием нового сотрудника?

ОТВЕТ: У многих из нас нет опыта общения с людьми с инвалидностью, при этом есть страхи и стереотипы.

Преодолеть их помогут командные тренинги по пониманию инвалидности и этикету общения, различные мероприятия и волонтерские акции в регионе вашего присутствия, в которых члены вашей команды могут получить опыт общения с людьми с инвалидностью в непринуждённой обстановке.

Примером таких мероприятий может быть Национальный чемпионат по профессиональному мастерству среди людей с инвалидностью «Абилимпикс».

Ознакомиться с календарем мероприятий можно [по ссылке](#)



Законодательство

Прием на работу

Процесс оформления на работу людей с инвалидностью практически не отличается от процесса трудоустройства людей без инвалидности. Отличие заключается в том, что работодателю нужно ознакомиться со справкой МСЭ и с индивидуальной программой реабилитации и абилитации инвалида (ИПРА).

Записи о характере и условиях труда в ИПРА не должны противоречить тем условиям, которые предлагает человеку с инвалидностью ваша компания.

Также при размещении вакансии запрещается указывать требование о состоянии здоровья.

Отказ в приеме на работу возможен по общим основаниям, т. е. если работник не подходит по деловым качествам. Незаконным является

отказ в приеме на работу по причине наличия инвалидности.

Возможно заключение трудового договора любого вида. В частности, можно заключить срочный трудовой договор при наличии предусмотренных законом оснований. Можно заключить договор о выполнении работы дистанционно, например, из дома.

В трудовом договоре может быть предусмотрено условие об испытании (испытательный срок). По общему правилу, срок испытания составляет не более 3 месяцев, до 6 месяцев – для некоторых руководящих позиций. При этом испытание не устанавливается для беременных, лиц, впервые поступающим на работу по полученной специальности, и в иных случаях согласно ст. 70 ТК РФ

Увольнение

В Трудовом Кодексе РФ не установлено каких-либо льгот для сотрудников с инвалидностью в вопросах расторжения трудовых отношений. Единственное упоминание содержится в процедуре сокращения штата (ст. 179 ТК РФ), когда при равной производительности труда и квалификации предпочтение

в сохранении рабочего места отдается инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества. Все основания увольнения, закрепленные в Трудовом Кодексе РФ, в полной мере распространяются и на людей с инвалидностью.

Документы об инвалидности

Справка МСЭ (медико-социальная экспертиза)

МСЭ – это группа экспертов, определяющая в установленном порядке потребности человека о мерах социальной защиты (в том числе степени ограничения способности к трудовой деятельности), включая реабилитацию, на основе оценки ограничений жизнедеятельности.

Основными функциями МСЭ является установление фактов наличия инвалидности, группы, причины, сроков и времени наступления инвалидности.



Выдаваемые МСЭ рекомендации представлены в индивидуальной программе реабилитации и абилитации (ИПРА)

Индивидуальная программа реабилитации и абилитации

Если комиссия МСЭ подтвердила инвалидность, вступает в действие программа реабилитации, которая содержит реабилитационные назначения. ИПРА разрабатывается на 1 год, 2 года или бессрочно. При необходимости в нее можно внести дополнения или изменения.

ИПРА содержит:

- рекомендации по трудоустройству,
- доступные виды труда,
- трудовые действия (функции), выполнение которых затруднено,
- рекомендуемые условия труда,
- рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности и производственной адаптации.

Если у работодателя отсутствует информация об инвалидности работника или работник отказался от условий, рекомендованных в ИПРА, то обязанность работодателя по соблюдению ИПРА отсутствует. Оснований для привлечения его к административной ответственности за несоблюдение ИПРА в таком случае не имеется. Факт отказа кандидата с инвалидностью в предоставлении ИПРА или его отказа от исполнения работодателем условий, рекомендованных в ИПРА, рекомендуется оформить заявлением кандидата в свободной письменной форме.

Льготы в соответствии с ТК РФ и ФЗ «О СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ ИНВАЛИДОВ» 🧑‍🦯

Если обобщить все нормы законодательства, то на выходе льгот у людей с инвалидностью получается не так уж много:



Рабочее время не более **35 часов в неделю** для I и II групп.



Продолжительность ежедневной работы / смены – должна соответствовать медицинским рекомендациям для работника.



Отпуск 30 календарных дней, вместо стандартных 28 дней.



Отпуск без сохранения заработной платы – работник вправе потребовать предоставления до 60 дней каждый год, работодатель не может отказать.



Противопоказана работа во вредных условиях труда (СП 2.2.9.2510-09. Гигиенические требования к условиям труда инвалидов)



Люди с инвалидностью **имеют право НЕ работать ночью** (с 22 до 6 часов), сверхурочно, в выходные и праздничные дни. Для привлечения к такой работе нужно выполнить следующее:

- Проверить, не противопоказана ли работнику такая работа по медицинским документам. Если такая работа запрещена, привлекать к сверхурочной и ночной работе нельзя даже при согласии работника.
- Если такая работа разрешена, нужно получить письменное согласие сотрудника, в котором он также должен подтвердить, что ознакомлен с правом отказаться от выполнения работы.

Квотирование рабочих мест 🧑‍💻

Квотирование рабочих мест для людей с инвалидностью – это государственный инструмент содействия их занятости, который состоит в выделении минимального количества рабочих мест в организациях для приема на работу людей с инвалидностью.

- Распространяется на компании

с численностью более 100 сотрудников либо – в некоторых регионах, включая Ленинградскую область – более 35 сотрудников.

- Если численность работников более 100 человек – квота равна 2-4% среднесписочной численности работников, от 35 до 100 человек – устанавливается

региональным законодательством, но не выше 3%.

- Квотирование не распространяется на общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, уставный капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов.

- При исчислении квоты для приема на работу людей с инвалидностью в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и/или опасным по результатам специальной оценки условий труда.

- Работодатель обязан ежемесячно подавать отчеты в органы занятости о выполнении квоты (ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

- По общему правилу обязанность по квотированию считается выполненной с момента выделения рабочих мест в счет квоты. При этом обязанность заполнить такие места должна быть предусмотрена региональным законодательством. Например, в Санкт-Петербурге и некоторых других регионах рабочее место по квоте считается

заполненным, если с сотрудником с инвалидностью заключен трудовой договор (такое положение есть в Законе Санкт-Петербурга от 21.02.2018 N 55-12 и законодательстве некоторых других регионов).

- **Ответственность** за нарушения правил квотирования перечислена на странице 26

В некоторых регионах устанавливается минимальное число специальных рабочих мест для людей с инвалидностью (например, в Ленобласти такое число устанавливается отдельно для каждого предприятия, обязанного выполнять квоту). **Региональное законодательство может предусматривать альтернативные способы выполнения квоты** (напр., Санкт-Петербург):

1. направление частным агентством занятости инвалидов в принимающую компанию,
2. организация рабочих мест для трудоустройства инвалидов в другой организации по соглашению между ними,
3. создание совместных рабочих мест в счет установленной квоты по договоренности между несколькими работодателями.

Субсидии на создание и модернизацию рабочих мест для инвалидов

- Определяются региональным законодательством

- В **Санкт-Петербурге** установлены Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 17.02.2020

№ 70 «О предоставлении в 2020 году субсидий на финансовое обеспечение затрат по созданию, модернизации рабочих мест, в том числе специальных, для трудоустройства инвалидов...»

Квотирование рабочих мест

статья 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

Основание для наказания	В отношении кого применяется	Размер наказания
Неисполнение обязанности по созданию или выделению квотируемых рабочих мест (ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ)	Должностное лицо	Штраф от 5 000 до 10 000 руб.
Отказ инвалиду в приеме на работу в пределах установленной квоты (ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ)	Должностное лицо	Штраф от 5 000 до 10 000 руб.
Непредоставление либо несвоевременное (не в полном объеме, искаженное) предоставление необходимых сведений в органы службы занятости (ст. 19.7 КоАП РФ)	Должностное лицо Юридическое лицо	Штраф от 300 до 500 руб. Штраф от 5 000 до 10 000 руб.

Напутствие

В настоящей памятке работодателя описаны первые важные шаги и инструменты, о которых стоит знать и помнить, строя инклюзивную компанию.

Мы обязательно будем добавлять новые материалы.

Ссылки на упомянутые в памятке социальные организации

abilympics-russia.ru

Абилимпикс, Россия

autismchallenge.ru

АНО «Центр проблем аутизма»

vsepoluchitsya.org

Все получится! - социальный проект по трудоустройству людей с низкими стартовыми возможностями и создания для этого инклюзивной среды

perspektiva-inva.ru

Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива»

sbvi.ru

Совет бизнеса по вопросам инвалидности

rostrud.gov.ru

Федеральная служба по труду и занятости

bestbuddies.ru

Фонд поддержки лиц с интеллектуальными нарушениями «Лучшие друзья»

mycareer.moscow

Центр занятости «Моя карьера»

rabota-i.org

Центр по трудоустройству выпускников детских домов и молодых людей с ограниченными возможностями здоровья «Работа-і»

