

ВСЁ ПОЛУЧИТСЯ! ✓



Сборник практических инструментов
по сопровождаемому трудоустройству
для работодателей



Вклад
в будущее
© СВЕР

«Сборник практических инструментов по сопровождаемому трудоустройству для работодателей» подготовлен при поддержке благотворительного фонда Сбербанка «Вклад в будущее» в рамках проекта **«Всё получится!»**. В этом Сборнике отражен опыт взаимодействия проекта «Всё получится!» с партнерами-работодателями.

С 2011 года мы занимаемся трудоустройством молодых людей с низкими стартовыми возможностями, используя технологию жизненного цикла трудоустройства, которая учитывает их особенности и потребности, помогает им познакомиться с подходящим работодателем и закрепиться на рабочем месте.

Наши специалисты консультируют руководителей и сотрудников компаний-партнеров по вопросам поиска и подбора вакансий и персонала, проводят интервью, тренинги, сопровождают молодых людей с низкими стартовыми возможностями в процессе адаптации на рабочем месте.

Сотрудничая с нашими партнерами, мы выявили определенные алгоритмы и методики, практики, которые доказали свою эффективность. Их успешно используют такие компании как KFC, Melon Fashion Group, Фонд «Росконгресс», «Улыбка Радуги» и др.

Памятки, инфографика, чек-листы и документы, которые вы найдете в сборнике, будут полезными для компаний, заинтересованных в развитии инклюзивного трудоустройства. Специалисты проекта готовы проконсультировать по вопросам, которые могут возникнуть у вас в ходе изучения материалов сборника, и оказать поддержку на всех этапах внедрения сопровождаемого трудоустройства.

Коллектив авторов проекта «Всё получится!» под общей редакцией Гучиной М., Мостовой М.

CC BY-NC-SA

Технический редактор: **Абдуллаева Ш.Б.**
Верстка: **Юст М.А.**

Санкт-Петербург
2022 год

Содержание

Основные термины, используемые в Сборнике практических инструментов	5
Презентация технологии жизненного цикла трудоустройства	8
Лист самодиагностики компании перед стартом инклюзивного трудоустройства	20
Поддержка наставников, участвующих в сопровождаемом трудоустройстве	27
Часто задаваемые вопросы	32
Рекомендации по адаптации компании под особенности молодых людей с низкими стартовыми возможностями	38
Рекомендации по проведению собеседований с кандидатами с инвалидностью	46
Этика взаимодействия с людьми с инвалидностью	51
Памятка для наставника по обращению к консультанту по сопровождаемому трудоустройству	63
Рекомендации наставникам, участвующим в сопровождаемом трудоустройстве	67
Рекомендации по оценке вовлеченности сотрудника при сопровождаемом трудоустройстве ^[1]	73
Приложение 1 Пример чек-листа по оценке вовлеченности сотрудника в ООО «Ромашка»	76
Юридические аспекты трудоустройства кандидатов с инвалидностью ^[2]	80

1 Форма «Рекомендации по оценке вовлеченности» создана при поддержке экспертов проекта «Сопровождаемое трудоустройство для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями» Фонда помощи детям и молодежи «Обнажённые сердца» на основе материала «Work Culture Survey» разработанного Institute for Community Inclusion / UMass Boston»

2 Документ разработан государственным бюджетным учреждением города Москвы «Моя карьера» совместно с ФГБУ ДПО СПБИУВЭК Минтруда России

Особенности и организация охраны труда при трудоустройстве людей с инвалидностью	88
Приложение 2 Положение о труде и отдыхе инвалидов	99
Приложение 3 Сведения об условиях труда на рабочем месте работника с инвалидностью	102

Основные термины, используемые в Сборнике практических инструментов

Инклюзивное трудоустройство — система найма и адаптации в компании с равным доступом к вакансиям всех соискателей, включая людей с ментальными, физическими и другими особенностями.

Инклюзия — процесс увеличения степени участия всех граждан в социуме вне зависимости от их физических, ментальных или других особенностей. В рамках технологии и данных материалов понятие инклюзии рассматривается в контексте молодых людей с низкими стартовыми возможностями.

Интервизия — форма поддержки при сопровождаемом трудоустройстве. Представляет собой групповое общение, в процессе которого при модерации эксперта по сопровождаемому трудоустройству наставники могут обсудить сложные ситуации, которые возникли у них в процессе сопровождаемого трудоустройства.

ИПРА — индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида, выданная в установленном порядке.

Кандидат — молодой человек с низкими стартовыми возможностями, который проходит испытательный срок в компании для трудоустройства на конкретную вакансию.

Консультант по сопровождаемому трудоустройству — специалист, оказывающий поддержку сотрудникам, участвующим в сопровождаемом трудоустройстве. Он консультирует наставника, помогает решать спорные вопросы и осуществляет поддержку участников сопровождаемого трудоустройства на рабочем месте.

Молодые люди с низкими стартовыми возможностями — воспитанники и выпускники учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, молодые люди с ограниченными возможностями здоровья, с инвалидностью в возрасте от 16 до 35 лет, не имеющие опыта работы.

Наставник — сотрудник компании-работодателя. Он ответственен за адаптацию участника сопровождаемого трудоустройства, помогает ему овладеть трудовыми навыками в рамках конкретной вакансии и освоить социальные нормы и правила, принятые внутри трудового коллектива.

Партнерская НКО — НКО, реализующая технологию сопровождаемого трудоустройства совместно с проектом «Всё получится!».

Практические профессиональные пробы — мероприятия, направленные на освоение пользователями технологии различных профессиональных и коммуникативных навыков.

Работодатель/компания — организация, заинтересованная в трудоустройстве молодых людей с низкими стартовыми возможностями и/или проявляющая интерес к развитию инклюзивного трудоустройства.

Сопровождаемое трудоустройство — метод работы с людьми с инвалидностью и с другими уязвимыми группами, а также с их окружением, для доступа и закрепления на оплачиваемой работе на открытом рынке труда^[1].

Средовой подход в трудоустройстве:

- ориентация на требования и потребности работодателей в условиях открытого рынка труда;
- построение профессиональной среды на рабочем месте и взаимодействие с коллективом работодателя и наставником;
- акцент не на подготовке к трудоустройству и профессиональное образование, а на адаптацию участников проекта по сопровождаемому трудоустройству к условиям среды – в реальных условиях этой среды.

Технология жизненного цикла трудоустройства (технология) представляет собой клиентоцентричный сервис, который объединяет

¹ На основе определения Европейской ассоциации по сопровождаемому трудоустройству <https://euse.org/index.php/resources/supported-employment-toolkit>

комплекс услуг, направленных на успешное трудоустройство молодых людей с низкими стартовыми возможностями.

Участник проекта по сопровождаемому трудоустройству — молодой человек с низкими стартовыми возможностями, который приобретает самостоятельный опыт трудоустройства в рамках технологии жизненного цикла трудоустройства.

Ясный язык — вариант языка, доступного для понимания широкому кругу лиц, который предполагает использование в речи коротких простых предложений, прямого порядка слов, часто употребляемых слов, ограничение юмора и сарказма, избегание слов, которые имеют двойной смысл.

ВСЁ ПОЛУЧИТСЯ! ✓

Презентация технологии жизненного цикла трудоустройства

при поддержке:



Вклад
в будущее
СБЕР

ВСЁ ПОЛУЧИТСЯ! в 2022 году

— это социальный проект, где **люди и организации объединяются** ради общей цели: трудоустройства людей с низкими стартовыми возможностями и создания для этого инклюзивной среды.

8

Партнёрских некоммерческих организаций находят работу сотням кандидатов в регионах России

197

Партнёров из бизнеса дают рабочие места людям с особенностями здоровья и сиротским опытом

933

Пользователя получили поддержку от специалистов проекта

Наши ориентиры:

Мы стремимся:

объединить всех, кто **разделяет ценности** инклюзивного мира

Мы верим:

люди могут **делать общее дело**, несмотря на различия

Мы знаем:

у задачи есть решение: **проверенная технология, мировой опыт, успешное партнерство**

Сопровождаемое трудоустройство

С 2013 года **ВСЁ ПОЛУЧИТСЯ!** ✓ развивает сопровождаемое трудоустройство в России, основываясь на опыте Klapjob (Danmark), Samhall (Sweden), Vates (Finland), Reach for Change (Sweden), Misa (Sweden) и Friends International (Cambodia).

2013



1 регион — 16 молодых людей работают по технологии сопровождаемого трудоустройства

2021



8 регионов — 814 молодых людей получили первый опыт работы по технологии сопровождаемого трудоустройства



В основе проекта «**Всё получится!**»
— технология сопровождаемого
трудоустройства, с помощью которой:



Кандидат

приобретает нужные профессиональные навыки, опыт поиска работы и вхождения в трудовой коллектив, а также опыт самостоятельной работы от 6 месяцев на открытом рынке труда



ВСЁ ПОЛУЧИТСЯ! ✓

Проект «Всё получится!» через партнерские некоммерческие организации оказывает поддержку кандидатам и работодателям на всех этапах сопровождаемого трудоустройства

Компания

получает эффективного сотрудника, формирует инклюзивную команду и социально ориентированную корпоративную культуру с пользой для бизнеса

В технологии используются:

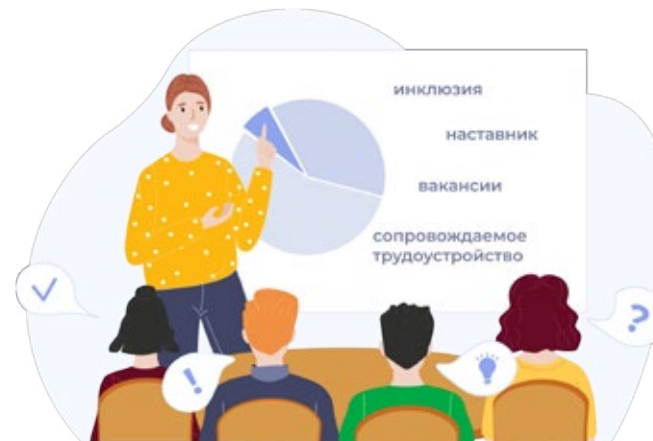
Индивидуальный подход к кандидату

С одной стороны, мы **учитываем возможности и особенности** каждого кандидата: мы верим, что индивидуальные особенности важнее принадлежности к какой-либо группе



Средовой подход

С другой — наша **деятельность направлена** не только на конкретного человека, нуждающегося в поддержке, а **на всю окружающую его среду**: социальные организации, работодателей, общество в целом.



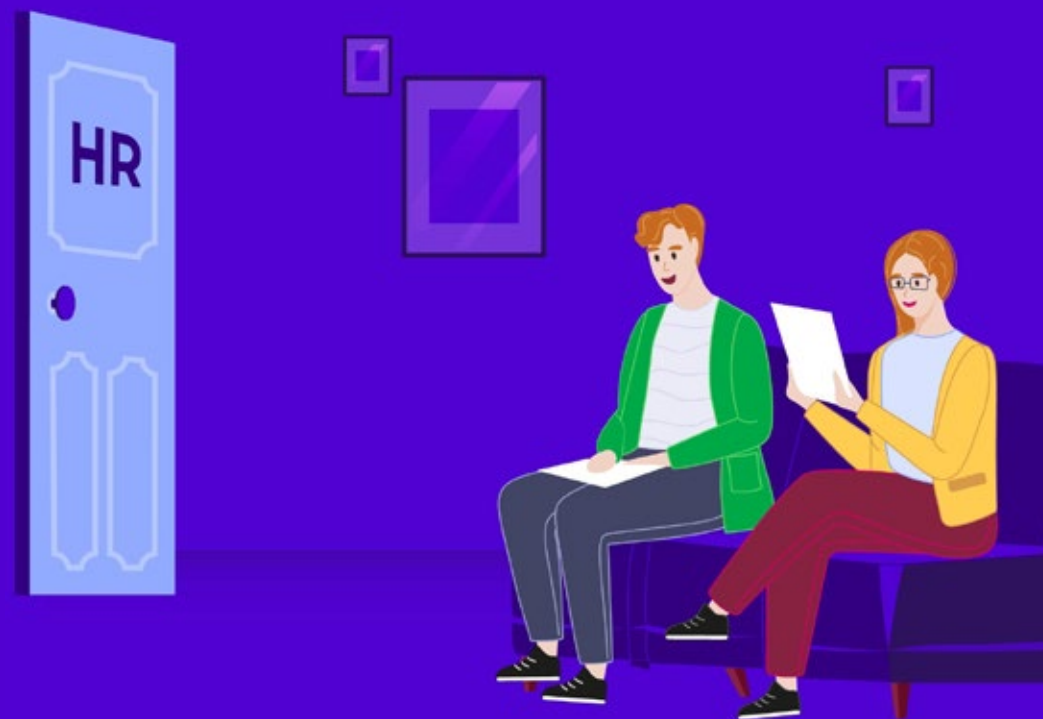
Портрет кандидата

**Молодой человек / девушка
с низкими стартовыми
возможностями:**

имеет инвалидность/особенности
здоровья/сиротский опыт

Ему/ей от 14 до 35 лет

не имеет опыта работы, работал(а)
недолго и неофициально, трудился
(лась) в специализированных
«защищенных» условиях



Перед трудоустройством кандидат проходит подготовку ✓:

С помощью специалистов партнерской НКО
он получает **индивидуальный набор услуг:**

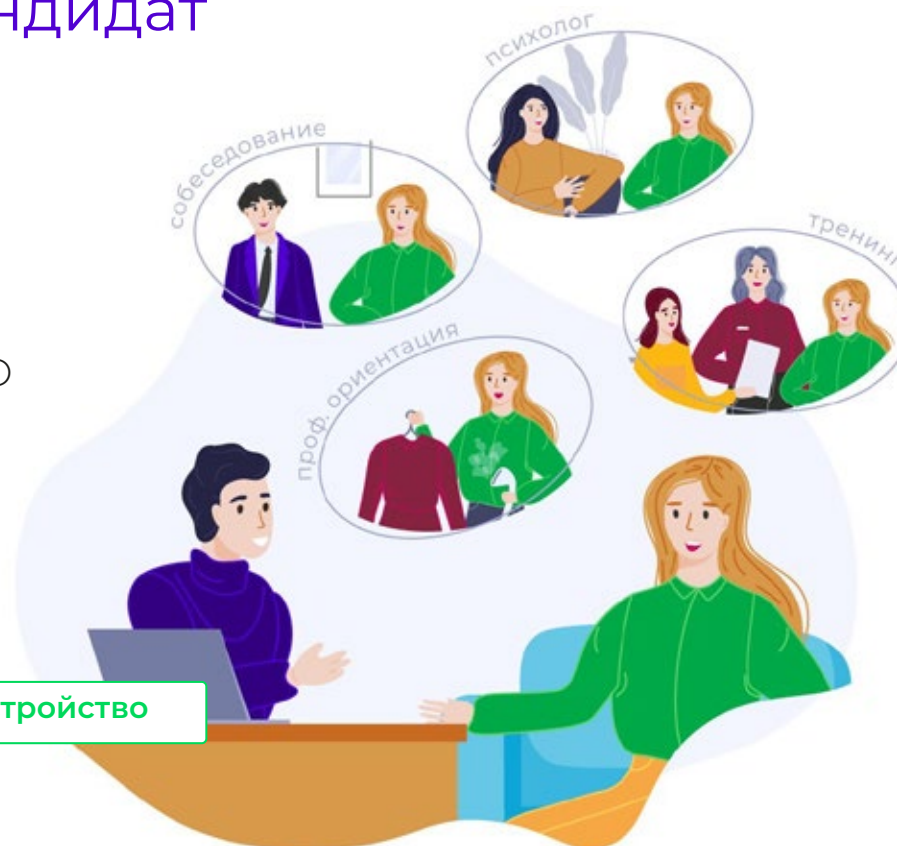
профессиональный профайлинг

тренинги, профессиональные экскурсии,
кратковременные стажировки

профессиональные пробы

временное трудоустройство

социально-психологические услуги



Специалисты проекта оказывают поддержку компании на всех этапах реализации проекта по сопровождаемому трудоустройству:



- Консультации по подбору вакансий
- Поиск кандидатов
- Обучение персонала организации
- Оптимизация внутренних процессов адаптации
- Индивидуальная поддержка наставника специалистом партнерской НКО
- Оперативная экспертная поддержка в решении сложных вопросов в процессе адаптации кандидата
- Доступ к сборнику практических инструментов по сопровождаемому трудоустройству

Важными условиями

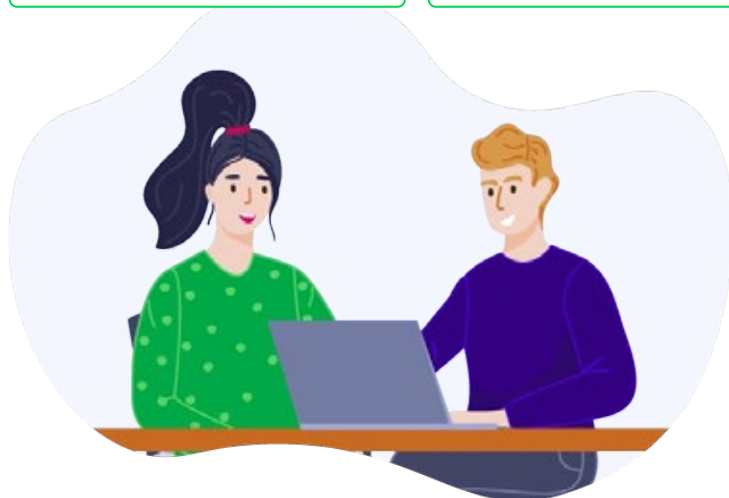
для успешной реализации сопровождаемого трудоустройства являются:

согласие руководства
организации на участие

наличие наставника
на рабочем месте

готовность сотрудников
к обучению

готовность к взаимодействию
с консультантом



Наставник

— сотрудник компании, который помогает кандидату осваивать трудовые навыки в рамках конкретной вакансии, а также социальные нормы и правила, принятые внутри коллектива



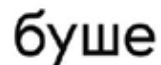
Консультант

по сопровождаемому трудоустройству

— специалист партнерской НКО, который консультирует наставника и осуществляет поддержку кандидата

Партнёры проекта **ВСЁ ПОЛУЧИТСЯ!** ✓

Работодатели:



Долгосрочные партнёры:



befree ZARINA LOVE REPUBLIC



Стратегический партнёр:



Вклад в будущее
СБЕР

ВСЁ ПОЛУЧИТСЯ! ✓



при поддержке:



Вопросы,
связанные с внедрением
в организации инклюзивных практик,
просим присылать на почту:



e.kudlai@raoul.org.ru

Евгения Кудлай

Руководитель отдела поддержки
партнёров проекта «Всё получится!»



Сборник практических
инструментов по сопровождаемому
трудоустройству для работодателей

Скачать

Лист самодиагностики компании перед стартом инклюзивного трудоустройства

Уважаемые коллеги! Ваша организация задумывается над проектом по инклюзивному трудоустройству, и вы не знаете, с чего начать?

Предлагаем вам пройти самодиагностику. Мы в проекте «Всё получится!» уверены, что у вас в компании уже есть начинания, на которые вы можете опереться.

Все вопросы ниже предполагают ответ «Да» или «Нет». За каждый ответ «Да» поставьте себе один балл. Посчитайте баллы в каждом разделе и по итогу всех разделов.

Инструменты реализации социальных программ, направленных на инклюзию

- 1 Есть ли у вашей компании опыт реализации благотворительных проектов? Да Нет
- 2 Существует ли в вашей компании волонтерское движение? Да Нет
- 3 Участвует ли ваша компания в инициативах, направленных на позитивные изменения, например, отдельный сбор мусора, поддержка незащищенных категорий (дети, пенсионеры, ветераны), экологические акции (субботники, высадка деревьев) и т. д.? Да Нет

- 4 Оказываете ли вы спонсорскую помощь (в форме благотворительных пожертвований, социальных инвестиций, социально-значимого маркетинга или др.)? Да Нет
- 5 Работают ли в вашей компании люди с инвалидностью? Да Нет
- 6 Действуют ли в вашей компании меры поддержки сотрудников, оказавшихся в трудной жизненной ситуации (например, материальная помощь в случае смерти родственников, беспроцентные ссуды на дорогостоящее лечение и т. д.)? Да Нет
- 7 Оказывает ли компания дополнительную социальную поддержку сотрудникам с детьми (путевки в лагерь, мероприятия для детей, подарки к праздникам и т. д.)? Да Нет
- 8 Знает ли компания о категории сотрудников, воспитывающих детей с особыми потребностями? Да Нет
- 9 Реализуются ли сейчас (или были в прошлом) проекты с фокусом на группы сотрудников (сотрудники, совмещающие работу с обучением, студенты старших курсов, сотрудники пенсионного и предпенсионного возраста, выпускники вузов, молодые матери, люди с инвалидностью, трудовые мигранты и т. д.)? Да Нет
- 10 Существует ли в вашей компании опыт адаптации рабочих мест для сотрудников с изменившимися потребностями (например, создание дистанционного рабочего места для сотрудников в отпуске по уходу за ребенком, адаптация рабочего места под медицинские показания для сотрудника с изменившимся состоянием здоровья и т. д.)? Да Нет

Итого _____

Развитие направления «Многообразие и инклюзивность»

- 1 Есть ли в стратегии вашей компании направление «Многообразие и инклюзивность» или какие-то его аспекты? Да Нет
- 2 Существуют ли в вашей компании регламенты по недопущению дискриминации? Да Нет
- 3 Реализуются ли сейчас (или были в прошлом) в вашей компании проекты по развитию многообразия и инклюзивности и/или отдельные его аспекты? Да Нет
- 4 Готовы ли вы реализовать проект, направленный на инклюзивное трудоустройство? Да Нет
- 5 Готовы ли вы выделить отдельный бюджет на этот проект или на элементы инклюзивного трудоустройства? Да Нет
- 6 Есть ли у вас заинтересованная команда (сотрудники на разных уровнях организации), которая готова участвовать в этом проекте или развивать аспекты инклюзивного трудоустройства? Да Нет
- 7 Готова ли компания в дальнейшем (после первых результатов) выделять финансовые ресурсы на развитие инклюзивного трудоустройства? Да Нет
- 8 Есть ли в вашей организации сотрудники, проявившие желание развивать инклюзию? Да Нет

- 9 Готова ли компания выделять время и ресурсы сотрудников для участия в инклюзивных мероприятиях (конкурсы профессионального мастерства для людей с инвалидностью, инклюзивные пробеги, фестивали и т. д.)? Да Нет
- 10 Готова ли компания оплачивать время сотрудников для развития новых навыков и компетенций в сфере инклюзивного трудоустройства? Да Нет

Итого _____

HR-процессы: рекрутинг, адаптация, обучение

- 1 Используете ли вы различные процедуры рекрутинга в зависимости от индивидуальных особенностей кандидата (например, онлайн собеседование вместо очного для кандидата из другого города)? Да Нет
- 2 Возможно ли изменение процедур отбора с учетом индивидуальных особенностей кандидата (в том числе, в дополнение к имеющимся)? Да Нет
- 3 Существует ли на данный момент в компании программа адаптации нового сотрудника? Да Нет
- 4 Есть ли у нового сотрудника наставник? Да Нет
- 5 Есть ли сейчас или были специальные проекты по адаптации новых сотрудников (например, студентов, людей с инвалидностью, людей старшего возраста и так далее)? Да Нет

- 6** Существует ли возможность сформировать индивидуальный/ модульный план адаптации для сотрудника? Да Нет
- 7** Принято ли в вашей организации дублировать информацию с использованием разных каналов передачи информации сотрудникам (например, приложение, чат, видеоурок, буклет по одной и той же теме)? Да Нет
- 8** Практикуется ли в организации индивидуальный график работы под индивидуальные потребности сотрудников (неполный рабочий день, гибкое начало и окончание рабочего дня, регулируемые перерывы, включая время на обед и т. д.)? Да Нет
- 9** Есть ли в наличии вакансии, маркированные как доступные для людей с инвалидностью? Да Нет
- 10 а.** Если есть: видите ли вы возможности расширить перечень таких вакансий? Да Нет
- б.** Если нет: видите ли вы в перечне имеющихся вакансий доступные для людей с инвалидностью? Да Нет

Итого _____

Организация пространства

- 1** Знаете ли вы о случаях адаптации рабочего места под потребности нового сотрудника (например, регулировка старого или приобретение нового стола для удобства человека с низким ростом)? Да Нет

- 2** Организована ли в зданиях вашей компании (где расположены объекты вашей компании) доступность всех зон для маломобильных групп (пандусы, соответствующие дверные проемы, расположение кнопок в лифте, специально оборудованные туалетные комнаты)? Да Нет
- 3** Организована ли в помещениях вашей компании навигация? Да Нет
- 4** Используются ли в помещениях вашей компании какие-нибудь специальные инструменты для поддержки лиц с особыми потребностями (сигнальные кнопки, навигация или кнопки со шрифтом Брайля для слепых и слабовидящих и т. д.)? Да Нет
- 5** Организованы ли помещения вашей компании согласно принципам универсального дизайна? Да Нет
- 6** Можно ли оборудовать помещения вашей компании средствами доступности (например, установить дополнительные поручни на лестницах, поручни в туалетных комнатах, пандусы и т. д.)? Да Нет
- 7** Собирает ли ваша компания информацию о том, насколько сотрудникам удобно пользоваться рабочим пространством? Да Нет
- 8** Проводите ли вы специальную оценку рабочих мест? Да Нет
- 9** Готова ли ваша компания реагировать на пожелания сотрудников улучшить рабочие пространства (освещение, эргономичная мебель, замена кресел, механизм открывания двери и т. д.)? Да Нет

- 10 Используются ли в вашей компании дополнительные меры безопасности для сотрудников с особыми потребностями (например, звуковое или световое дублирование пожарной сигнализации)? Да Нет

Итого _____

Общее количество баллов: _____

Вы набрали от 30 до 40 баллов. Ваш опыт очень ценен как для нас, так и для многих компаний, которые делают свои первые шаги в инклюзии и инклюзивном трудоустройстве. Мы будем очень рады, если вы придете на одно из мероприятий проекта «Всё получится!» и поделитесь своим опытом. Возможно, вы сможете найти ответы на свои вопросы в выступлениях других спикеров. Мы верим, что, объединив опыт, мы сможем сделать больше.

Вы набрали от 10 до 30 баллов. Вы уже очень много сделали в компании для развития инклюзивного трудоустройства. Посмотрите, в каком разделе у вас меньше всего баллов, возможно, стоит сосредоточить на нем ваше внимание.

Вы набрали от 1 до 10 баллов. Хорошее начало. Посмотрите, в каком разделе у вас больше всего баллов. Сфокусируйтесь на пунктах, где вы могли бы улучшиться? Так как в этой области у вас уже есть начинания, то, скорее всего, вам будет на что опереться в этом разделе. Также приглашаем вас на мероприятия проекта «Всё получится!», чтобы посмотреть, как решали эти задачи коллеги из других компаний. Специалисты проекта «Всё получится!» смогут поддержать вас на этом пути, обсудите с нами варианты сотрудничества.

Вы набрали 0 баллов. Нам кажется, что при прохождении самодиагностики вы что-то упустили. Попросите своих коллег также пройти эту самооценку. Возможно, необходимо уточнить некоторые вопросы – давайте пройдем эту самооценку еще раз, но уже вместе со специалистом проекта «Всё получится!».

Поддержка наставников, участвующих в сопровождаемом трудоустройстве

При сопровождаемом трудоустройстве ключевую роль в адаптации нового сотрудника на рабочем месте играет наставник. Он помогает овладеть трудовыми навыками в рамках конкретной вакансии, решать спорные вопросы, освоить социальные нормы и правила, принятые внутри трудового коллектива.

Роль наставника также значима, поскольку для сотрудников, участвующих в сопровождаемом трудоустройстве, важно наличие одного контактного лица, к которому можно обратиться с вопросами. Наставник не обязательно должен знать ответы на все вопросы, его основной задачей является координация нового коллеги: помогать налаживать коммуникации в коллективе, ориентироваться в пространстве, в корпоративной культуре, в выполняемой работе. Таким человеком может быть непосредственный руководитель или коллега, выполняющий те же обязанности, сотрудник отдела персонала или любой другой сотрудник. Важно, чтобы сам наставник хотел выполнять эту роль, поддерживать нового сотрудника при его адаптации. Желательно, чтобы такой человек имел представление, например, об особенностях взаимодействия с людьми с инвалидностью и особенностях конкретного человека, которые необходимо учитывать при адаптации на рабочем месте.

В рамках проекта сопровождаемого трудоустройства наставник напрямую взаимодействует с одним контактным лицом партнерской НКО – консультантом, который может сам оказать поддержку наставнику или привлечь ресурсы других специалистов. Как правило, консультант закрепляется за конкретной компанией и помогает наставнику выстроить и наладить систему взаимодействия с сотрудником с низкими стартовыми возможностями.

1. Обучение

Для подготовки наставников к взаимодействию с новыми сотрудниками проводятся тренинги по пониманию инвалидности, этикету общения, особенностям сопровождаемого трудоустройства и др. темам.

В зависимости от потребности можно выбрать удобный формат обучения: вебинары, семинары, мастермайнды, тренинги и т. д. По отзывам сотрудников компаний, проходивших обучение, такие программы не только дают полезную информацию и необходимые навыки для взаимодействия с новыми сотрудниками, но и способствуют увеличению вовлеченности и внутренней лояльности сотрудников к компании, эффективным внутренним коммуникациям, расширяют и укрепляют компетенции как сотрудников, так и руководителей.

Обучение помогает наставнику познакомиться с различными аспектами сопровождаемого трудоустройства, получить ответы на волнующие его вопросы и принять информированное решение об участии в сопровождаемом трудоустройстве. Принимая такое решение, наставник должен быть готов не только поддерживать нового сотрудника, но и взаимодействовать с консультантом по сопровождаемому трудоустройству.

Также обучение может проводиться в течение всего периода взаимодействия, когда у наставников возникает потребность в получении дополнительных знаний и навыков.

2. Индивидуальное сопровождение

Консультант по сопровождаемому трудоустройству постоянно взаимодействует с наставником и поддерживает его на всех этапах сопровождения сотрудника.

Перед выходом на работу кандидата консультант знакомится с выбранным от организации наставником, дает рекомендации по взаимодействию и особенностям адаптации, рассказывает об индивидуальных и личностных особенностях кандидата, обсуждает такие вопросы как:

- внутренние корпоративные нормы и правила, которые обязан соблюдать сотрудник;
- конкретные виды работ и показатели (если они предусмотрены в должностных обязанностях), которые в ближайшее время он должен выполнять;

- спорные ситуации, которые могут возникнуть, и при которых важно обязательно обратиться к консультанту^[2].

Консультант по сопровождаемому трудоустройству оказывает поддержку наставнику в течение всего процесса адаптации нового сотрудника. Наставник и консультант выстраивают удобную для наставника систему коммуникации с использованием электронной почты, телефона, мессенджеров и личных встреч, регулярно обмениваются информацией о том, как проходит адаптация сотрудника.

В процессе совместной работы консультант с наставником могут:

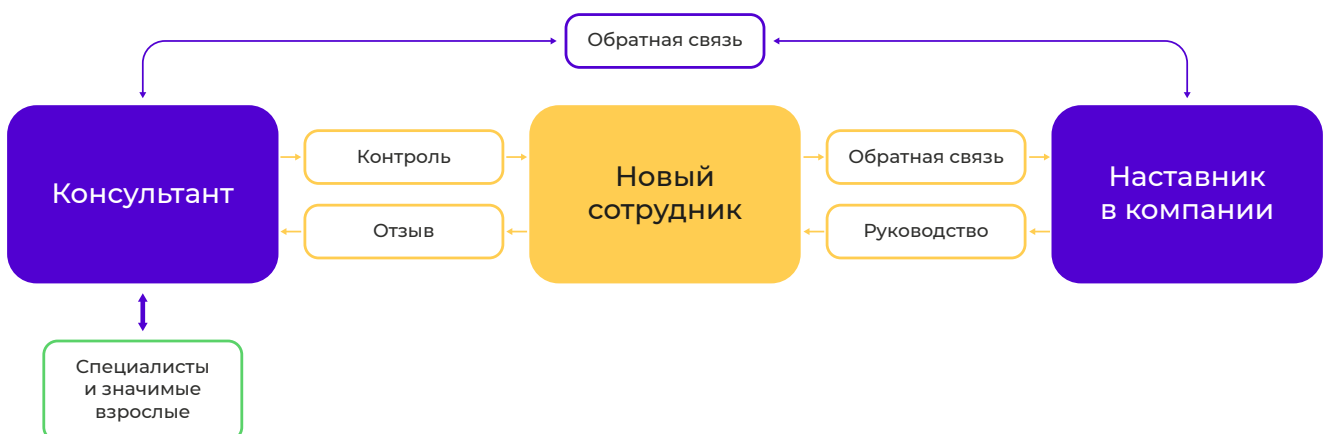
- поменять систему работы сотрудника;
- выстроить или скорректировать план развития сотрудника;
- скорректировать функционал и т. д.

3. Горячая линия

В процессе сопровождаемого трудоустройства могут возникнуть ситуации, когда требуется оперативная обратная связь консультанта. Наставник всегда имеет возможность получить консультацию по любым вопросам – даже в выходные и праздничные дни, особенно если для компании наставника они являются рабочими. Для этого предусмотрена горячая линия.

Консультант может сам дать рекомендации по разрешению конкретного запроса и/или при необходимости привлечь других людей. Например, связаться с психологом или значимым окружением сотрудника^[3].

Горячая линия:



2 В каких случаях обязательно важно связаться наставнику с консультантом, подробно рассказывает [«Памятка для наставника по обращению к консультанту по сопровождаемому трудоустройству»](#)

3 В каких случаях обязательно важно связаться наставнику с консультантом, подробно рассказывает [«Памятка для наставника по обращению к консультанту по сопровождаемому трудоустройству»](#)

4. Фокусная поддержка наставников

Для того чтобы поддержать наставников, помочь справиться с разными ситуациями, которые могут возникнуть в процессе сопровождаемого трудоустройства, предусмотрены групповые и личные интервизии, которые организывает консультант при согласовании с наставником.

- **Групповые интервизии**

Интервизия – это групповое общение с модерацией эксперта, когда наставники могут обсудить сложные ситуации и волнующие их вопросы. Интервизии позволяют разнообразить собственное восприятие проблемы, взглянуть на нее с другой стороны и найти новые решения.

Такой формат поддержки дает возможность участникам открыто обсуждать сложности, обмениваться опытом с другими коллегами-наставниками, а также получать обратную связь специалиста со стороны проекта. По нашему опыту и по отзывам наставников, интервизии помогают стабилизировать эмоциональное состояние, минимизировать тревоги, укрепляют лояльность и гибкость по отношению к коллегам, позволяют им находиться в одном информационном поле и чувствовать взаимную поддержку.

Состав участников и формат проведения подбирается индивидуально: участвовать могут также сотрудники отдела персонала и потенциальные будущие наставники. В некоторых случаях в интервизии могут принимать участие сотрудники из разных организаций с релевантным опытом.

- **Личные супервизии**

Когда наставнику требуется срочная поддержка, мы можем предложить индивидуальную супервизию. Эта форма поддержки направлена на решение трудностей, с которыми может столкнуться наставник в ходе проекта сопровождаемого трудоустройства: коммуникации с сотрудником, усталость, выгорание. Проводится по запросу наставника.

5. Сборник практических инструментов по сопровождаемому трудоустройству

Для компаний, заинтересованных или уже участвующих в сопровождаемом трудоустройстве, мы разработали сборник практических инструментов: эти материалы помогут вам во взаимодействии с сотрудником с низкими

стартовыми возможностями. Например:

- Памятка «Этика взаимодействия с людьми с инвалидностью»
- Памятка для наставника по обращению к консультанту по сопровождаемому трудоустройству
- Карточки для наставников
- Часто задаваемые вопросы и др.

Занимая ключевое место в процессе адаптации сотрудника, наставнику важно осознавать, что он всегда может получить поддержку. Благодаря четко распределенным ролям внутри технологии выстраивается эффективная система сопровождаемого трудоустройства. Именно поэтому каждому участнику, вовлеченному в ее реализацию, важно понимать свои возможности и ограничения, и вовремя обращаться к необходимым специалистам.

Часто задаваемые вопросы

1. Кто такие молодые люди с низкими стартовыми возможностями?

В технологии жизненного цикла это кандидаты, которые по разным причинам сами не могут найти работу, и им необходима поддержка. Чаще всего это люди с инвалидностью, с сиротским опытом, выпускники коррекционных школ без первого опыта работы. Это целевая аудитория, которую поддерживает проект «Всё получится!».

2. Могут ли люди с инвалидностью работать так же эффективно, как и сотрудники без инвалидности?

Люди с инвалидностью различны, как и любые другие сотрудники, и многое зависит от функционала и задач, которые есть на рабочем месте. Как показывает опыт компаний – партнеров проекта, в ряде задач сотрудники с инвалидностью при правильном применении их сильных качеств работают намного эффективнее своих коллег. Чаще они даже более мотивированы и лояльны к работодателю.

3. Мы хотим, чтобы в нашей компании работали люди с инвалидностью. Как это сделать?

- **С чего нам начать?**

В первую очередь рекомендуем определиться с вакансиями, на которые вы планируете трудоустраивать людей с инвалидностью. Сформулируйте список компетенций для той или иной вакансии.

- **Какие есть инструменты инклюзивного подбора?**

Инструменты инклюзивного подбора мало отличаются от привычных инструментов подбора. Вакансии, которые вы готовы предложить для сотрудников с инвалидностью, можно размещать на тех же площадках, что и другие вакансии: собственный сайт организации, сайты для поиска сотрудников (hh.ru, superjob.ru и др.) с маркировкой «доступна для людей с инвалидностью». Также можно обращаться в локальные службы занятости.

В то же время задачу по инклюзивному подбору персонала можно

делегировать профильной некоммерческой организации.

В Санкт-Петербурге, например, это Центр по трудоустройству выпускников детских домов и молодых людей с инвалидностью «Работа-і», который совместно с проектом «Всё получится!» реализует технологию сопровождаемого трудоустройства.

Преимуществом такого варианта сотрудничества с НКО является большая база кандидатов и глубокое понимание специфики инклюзивного трудоустройства. Также совместно с НКО можно организовать обучающие программы, стажировки или практики, когда кандидат получает возможность ближе познакомиться с условиями работы в компании и принять решение о трудоустройстве.

О возможности сотрудничества с проектом «Всё получится!» можно узнать подробнее у руководителя отдела поддержки партнёров, Евгении Кудлай e.kudlai@raoul.org.ru

- **Как действовать, когда появились кандидаты?**

При появлении подходящего соискателя 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 коллектив к взаимодействию с новым сотрудником (например, организовать тренинг по пониманию инвалидности). Мы рекомендуем обратиться к документу [Сборника практических инструментов «Рекомендации по адаптации компании под особенности молодых людей с низкими стартовыми возможностями»](#).

4. Кандидатов с какой формой инвалидности вы трудоустраиваете?

У нас нет ограничений по форме инвалидности. В проекте участвуют молодые люди с инвалидностью по слуху, зрению, с ДЦП, нарушениями опорно-двигательного аппарата, с ментальной инвалидностью, с общими заболеваниями.

5. Нужно ли особым образом готовиться к собеседованию с кандидатом с инвалидностью?

Собеседование с человеком с инвалидностью в целом не отличается от стандартного. Однако есть некоторые особенности, которые следует учитывать при подготовке и проведении интервью. Важно обратить внимание на подбор подходящего канала коммуникации и доступность пространства для проведения собеседования. Подробнее об этом вы можете прочитать

в документе Сборника практических инструментов [«Рекомендации по проведению собеседований с кандидатами с инвалидностью»](#).

6. Есть ли ограничения и требования в отношении условий труда, рабочего места (нагрузка, удаленная работа, оборудованное рабочее место), которые компания должна соблюдать по отношению к сотрудникам с инвалидностью?

Требования к условиям труда работника с инвалидностью можно условно разделить на общие и индивидуальные.

К общим требованиям относятся те, что прямо предусмотрены законом:

1) сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, с сохранением полной оплаты труда (не более 35 часов в неделю; ст. 92 ТК РФ, ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

2) запрет на работу в ночное время (ст. 96 ТК РФ, ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

3) привлечение к сверхурочной работе - только с письменного согласия и если это не запрещено по состоянию здоровья (ст. 99 ТК РФ, ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

4) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни — только если это не запрещено по состоянию здоровья и с правом отказаться (ст. 113 ТК РФ, ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

5) обязанность предоставить отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника продолжительность до 60 дней в году (ст. 128 ТК РФ);

6) направление в служебные командировки — только с письменного согласия и если это не запрещено по состоянию здоровья (ст. 167 ТК РФ);

7) ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

К индивидуальным требованиям относятся те, что указаны в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА).

Работник вправе предоставить работодателю ИПРА, и в таком случае требования ИПРА к условиям труда работника становятся для работодателя обязательными. При этом работодатель не вправе требовать от работника или кандидата на вакансию предоставления ИПРА. Человек с инвалидностью, в свою очередь, может отказаться от ИПРА полностью или в части и тогда эта часть ИПРА (или она целиком) становится необязательной для работодателя (ст. 11 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

В нашей практике зачастую такими условиями 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 ^[4].

7. Кто такой наставник и какова его роль?

При сопровождаемом трудоустройстве наставник — это специалист компании, ответственный за адаптацию нового сотрудника. Он помогает сотруднику овладеть трудовыми навыками в рамках конкретной вакансии, освоить социальные нормы и правила, принятые внутри трудового коллектива, а также дает своевременную и регулярную обратную связь консультанту по сопровождаемому трудоустройству.

8. Кто может быть ответственным за обучение и адаптацию молодого человека с низкими стартовыми возможностями? Когда его необходимо выбрать?

Ответственным может быть менеджер, лидер департамента, HR-специалист или любой другой сотрудник, который готов оказывать поддержку. Выбрать ответственного за адаптацию и обучение нового сотрудника важно до того, как он приступит к работе.

9. Что компания должна сделать, чтобы человеку с инвалидностью было комфортно работать?

С точки зрения законодательства каждый работодатель обязан создать для сотрудника с инвалидностью производственные и санитарно-бытовые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида ^[5]. Важно, опираясь на обратную связь с сотрудником, периодически оценивать, насколько ему комфортно на его рабочем месте.

В период адаптации сотрудник с инвалидностью проходит те же процессы, что и любой другой сотрудник. Рекомендуем периодически

4 Такое требование изложено в ст. 214 ТК РФ и в п. 3.3 Санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда».

5 Такое требование изложено в ст. 214 ТК РФ и в п. 3.3 Санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда».

исследовать уровень вовлеченности коллеги с инвалидностью во внутрикорпоративные процессы организации, сверяться с планом адаптации в соответствии с вашими внутренними документами. А также предлагаем вам ознакомиться с документом Сборника практических инструментов [«Рекомендации по оценке вовлеченности сотрудника при сопровождаемом трудоустройстве»](#).

10. Есть ли какие-то рекомендации, как помочь команде с принятием нового сотрудника с инвалидностью?

Преодолеть страхи и стереотипы в отношении людей с инвалидностью помогут командные тренинги по пониманию инвалидности и этикету общения с привлечением специалистов профильных НКО. Также мы рекомендуем обратиться к документу Сборника практических инструментов [«Этика взаимодействия с людьми с инвалидностью»](#).

11. Когда прекращается сопровождение сотрудника в рамках проекта?

Продолжительность сопровождения сотрудника определяется его индивидуальными особенностями и потребностями и может длиться от 6 до 9 месяцев.

Например, в Melon Fashion Group после окончания периода временного трудоустройства сотрудник может уйти из компании и искать другие варианты работы с сопровождением или без, или по приглашению работодателя перейти на штатную позицию магазина — тогда сопровождение прекращается.

12. В каких случаях работодатель может отказать соискателю с инвалидностью?

Отказать в приеме на работу соискателю с инвалидностью можно только по причине отсутствия, несоответствия деловых качеств работника (ст. 64 ТК РФ).

Если в ИПРА есть отметка о нетрудоспособности или противопоказаниях к определенной трудовой деятельности, работодатель не может принять такого сотрудника на работу. В данном случае медицинское заключение о противопоказаниях к трудовой деятельности является основанием

для отказа в приеме на работу со ссылкой на отсутствие деловых качеств^[6], и отказ в приеме на работу не будет носить дискриминационный характер.

В то же самое время, если в ИПРА есть рекомендации по оборудованию специального рабочего места, отказать в приеме на работу из-за отсутствия такого рабочего места работодатель не имеет право^[7].

6 Определение понятия «деловые качества» разъяснил Пленум Верховного суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 № 32

7 Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 30.09.2019 №33-КП9-6.

Рекомендации по адаптации компании под особенности молодых людей с низкими стартовыми возможностями

В этом документе мы предлагаем посмотреть на варианты адаптации компании под особенности новых сотрудников. Наш долгий опыт сотрудничества с разными компаниями убедил нас в том, что иной взгляд на привычные для компании бизнес-процессы расширяет возможности развития сопровождаемого трудоустройства. Бывает и так, что внутри компании уже существуют естественные формы поддержки, например, инфографика, система наставничества, различные форматы обучения, которые могут оказаться полезными и при трудоустройстве молодых людей с низкими стартовыми возможностями.

В то же время самый лучший способ понять, какая именно адаптация необходима сотруднику, – это спросить у самого человека плюс взять во внимание рекомендации партнерской НКО ^[8].

Мы рекомендуем обратить внимание на следующие аспекты адаптации:

- Общая адаптация социального окружения
- Выделение и адаптация вакансий с учетом потребностей кандидатов
- Изменение системы отбора кандидатов
- Доступность пространства
- Доступность информации
- Изменение существующего плана адаптации по вводу в должность (обучение, система наставничества)

8 Партнерская НКО – НКО, реализующая технологию сопровождаемого трудоустройства совместно с проектом «Всё получится!»

1. Общая адаптация социального окружения

Здесь важно обратить внимание на инклюзивную повестку в организации, и как она продвигается в компании^[9]. Есть ли стратегия по инклюзии, знают ли про нее сотрудники компании, получают ли поддержку в реализации инклюзии (например, обучающие программы по пониманию инвалидности, этикету общения). Готовы ли они взаимодействовать с сотрудниками с инвалидностью, особенностями здоровья, сиротским опытом, с другими уязвимыми группами.

Для успешной адаптации новых сотрудников важно, чтобы коллектив был готов к их появлению. Специалисты НКО проводят различные мероприятия, которые могут помочь руководителям, наставникам и их коллегам оптимизировать рабочие процессы, повысить вовлеченность и внутреннюю лояльность при взаимодействии с людьми с низкими стартовыми возможностями:

- обучающие программы по взаимодействию с молодыми людьми с низкими стартовыми возможностями – вебинары, семинары, тренинги и др.
- обсуждение кейсов между менеджерами/наставниками с поддержкой специалистов из НКО и т. д.
- участие в волонтерских мероприятиях^[10]
- участие в мероприятиях по темам инклюзии и сопровождаемого трудоустройства.

Такие мероприятия не только дают полезную информацию и необходимые навыки для взаимодействия с новыми сотрудниками, но и увеличивают вовлеченность^[11] и внутреннюю лояльность сотрудников к компании, эффективным внутренним коммуникациям, расширяют и укрепляют компетенции как сотрудников, так и руководителей.

При оценке адаптации социального окружения нового сотрудника важно учитывать степень его вовлеченности в окружающие социальные процессы и менять их при необходимости.

9 Узнать, насколько компания готова к инклюзивному трудоустройству, можно, заполнив [«Лист самодиагностики компании перед стартом инклюзивного трудоустройства»](#)

10 Узнать подробнее о волонтерских мероприятиях можно по ссылке <https://vsepoluchitsya.org/volunteers>

11 С информацией об оценке вовлеченности вы можете ознакомиться в материале [«Рекомендации по оценке вовлеченности сотрудника при сопровождаемом трудоустройстве»](#)

2. Выделение и адаптация вакансий с учетом потребностей кандидатов

2.1. Адаптация вакансий

При выборе и адаптации вакансии для трудоустройства молодых людей с низкими стартовыми возможностями всегда важно руководствоваться потребностями бизнес-процессов, существующих в компании. То есть сначала необходимо определить, нехватку каких сотрудников испытывает компания или какой отдел нужно усилить. Также следует учесть специфику кандидатов – помощь в этом может оказать НКО, дальнейший процесс работы над вакансией важно осуществлять совместно.

В зависимости от вида вакансий и возможностей кандидатов могут быть выбраны следующие стратегии (на основании Европейской ассоциации сопровождаемого трудоустройства)^[12].

- Адаптация существующей вакансии:

За основу следует взять стандартную вакансию, из нее исключить обязанности, которые не подходят для конкретного кандидата (например, тяжелый труд и вредные факторы воздействия – то, что на законодательном уровне недопустимо для трудоустройства людей с инвалидностью). Далее рассмотреть потенциальных сотрудников и в рамках вакансии адаптировать функционал с учетом индивидуальных особенностей кандидатов.

Например, в ресторанах быстрого питания стандартная позиция сотрудника ресторана подразумевает многофункциональность, включая работу на кассе, приготовление блюд, обслуживание покупателей, уборку столов. Однако кандидат может быть способен справляться только с частью задач. Ему может быть недоступно участие в погрузке и выгрузке продуктов, он может не иметь возможности работать с горячими предметами или плохо справляться с работой на кассе, однако с другими операциями он справится в полном объеме. В этом случае он может начать с выполнения одного вида работ, например, с уборки столиков, и постепенно расширять функционал. Очень важно, чтобы в итоге сотрудник выполнял максимальный для себя объем задач.

- Формирование новой вакансии:

Необходимо рассмотреть функционал всех сотрудников отдела, который нуждается в усилении, и выделить простые, рутинные, часто повторяемые

12 Европейская ассоциация по сопровождаемому трудоустройству <https://euse.org/index.php/resources/supported-employment-toolkit>

операции, которые не требуют глубоких знаний. Из них можно сформировать одну или несколько позиций, доступных, например, для кандидатов с инвалидностью. Чаще всего такой способ применяется, если работодатель готов нанимать сотрудников с ментальными особенностями.

Пример из опыта компании – участника проекта: в отделе бухгалтерии отметили, что все сотрудники вынуждены тратить много времени на сканирование, копирование и архивирование первичной документации, а также на ввод первичных данных в базу. Такие операции не требуют специального образования. Из этого функционала выделили две вакансии – сотрудника по обработке документов и сотрудника по вводу данных, которые были закрыты кандидатами с инвалидностью.

Таким образом, каждая компания может создать и адаптировать вакансию, при желании трудоустроить молодого человека с низкими стартовыми возможностями.

2.2. Адаптация графика и режима работы

Некоторые кандидаты могут нуждаться в адаптации графика и режима работы. Это может быть связано с приемом лекарств, необходимостью проведения процедур, особенностями питания, особенностями восприятия и переработки информации, физическим состоянием и т. д.

Как и любая адаптация, изменение графика и режима работы должно проводиться совместно с кандидатом, а при сотрудничестве с НКО – совместно с консультантом НКО. Можно выделить следующие виды изменений:

- сокращенный рабочий день (от нескольких часов в день)
- сокращенная рабочая неделя (для выполнения определенных видов работ, потребность в которых в организации колеблется от одного дня в неделю до дополнительного выходного в неделю)
 - смещение времени начала и окончания работы
 - дополнительные перерывы
 - увеличение времени на обеденный перерыв
 - четкое чередование видов деятельности в рамках обязанностей, привязанность выполнения рабочих задач к определенному времени или событиям (начало или окончание рабочего дня, до или после собрания, после общего перерыва на обед и т.д.)
- исключение работы в ночное время, командировок и т. д.

3. Изменение системы отбора кандидатов (расширение целевой аудитории, учет особенностей, путь от потребностей бизнеса)

При организации системы отбора, например, для кандидатов с инвалидностью, важно опираться на рекомендации консультанта со стороны НКО. В большинстве случаев подходит стандартная процедура отбора и/или незначительная адаптация, связанная с доступностью информации (присутствие сопровождающего, переводчика РЖЯ^[13] или использование средств альтернативной коммуникации).

Дополнительно рекомендуем:

- перевод группового собеседования в индивидуальный формат
- присутствие на собеседовании консультанта по сопровождаемому трудоустройству со стороны НКО для поддержки кандидата и выстраивания эффективной коммуникации между сторонами
- проведение экскурсии и профессиональных проб^[14] перед собеседованием (может быть использовано также для знакомства потенциальных кандидатов с компанией и вакансиями)
- изменение формы анкеты для интервью и адаптация ее содержания
- проведение собеседования с использованием интерактивных технологий (онлайн интервью для людей с двигательными особенностями при трудностях присутствия на очном собеседовании или для людей с особенностями аутистического спектра для создания более комфортной и привычной обстановки)
- проведение вместо интервью тестового задания (особенно актуально для людей с ментальными особенностями).

4. Доступность пространства

Условия труда, требования к рабочему месту, иные особенности казаны в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА)^[15]. Также требования к доступности пространства отражены в статье 15 «Обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов

13 «Переводчик русского жестового языка – специалист, владеющий РЖЯ, имеющий соответствующее образование и квалификацию, осуществляющий прямой перевод устной речи (синхронный, последовательный) посредством РЖЯ для лиц с нарушением слуха, владеющих РЖЯ, и обратный перевод (синхронный, последовательный) РЖЯ в устную речь для слышащих граждан» - ГОСТ Р 57636-2017.

14 Практические профессиональные пробы – мероприятия, направленные на освоение различных профессиональных и коммуникативных навыков.

15 Форма утверждена Приказом Минтруда РФ от 13.06.2017 № 486 «Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм».

к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур» Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ (ред. от 28.06.2021) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Особое внимание следует уделить непосредственно рабочему месту сотрудника с инвалидностью. Такая адаптация должна быть выполнена с учетом ИПРА и индивидуальных особенностей каждого человека.

Помимо выполнения обязательных требований доступности среды для людей с инвалидностью важно стремиться к тому, чтобы места общего пользования были доступны всем без исключения, вне зависимости от наличия или отсутствия каких-либо особенностей. Пандусы, двери с удобным механизмом и не слишком высоко расположенной ручкой, пологий вход в помещение, наличие лифта – это важные элементы универсального дизайна^[16], которые помогут свободно и удобно передвигаться всем людям.

Если в здании, в котором работает человек с инвалидностью, нет возможности создать элементы универсального дизайна для свободного передвижения, необходимо создать специальные условия с учетом потребностей конкретного человека, например:

- дублирование информации шрифтом Брайля
- замена порогов в рабочем кабинете и других помещениях
- добавление звукового оповещения в лифте
- выделение сопровождающего, который будет оказывать сотруднику с инвалидностью необходимую поддержку в передвижении и т. д.

Индивидуальные меры адаптации пространства должны быть согласованы с самим человеком с инвалидностью. Если предполагается трудоустройство нескольких людей с одним типом инвалидности, то можно выстроить изменения согласнорекомендацияморганизацииинвалидов или специалистов соответствующего профиля. В таком случае следует уточнить у каждого нового сотрудника, насколько данная адаптация удобна.

Особое внимание необходимо уделить непосредственно рабочему месту сотрудника с инвалидностью. Безусловно, такая адаптация может быть выполнена только с учетом индивидуальных особенностей каждого человека.

Так, например, при адаптации рабочего места для сотрудника, использующего коляску для передвижения, важно обратить внимание на следующие особенности:

- предпочитает ли сотрудник работать непосредственно в коляске или пересаживается в рабочее кресло (следовательно, необходимо

¹⁶ Универсальный дизайн — это дизайн продуктов и объектов, которые могут в полной мере использоваться всеми людьми без необходимости специальной адаптации или специального дизайна.

предусмотреть место для коляски и удобное, подходящее для сотрудника рабочее кресло – в некоторых случаях может понадобиться специализированное рабочее кресло)

- работает ли сотрудник с документами (системы хранения должны быть доступны для человека на коляске, в частности, верхняя полка должна быть не выше вытянутой руки сидящего человека)
- есть ли у него необходимость распечатывать и/или сканировать, копировать документы (необходимо продумать расположение оборудования и доступность пути к нему, например, увеличив расстояние между столами)
- работает ли с клиентами (необходимо учитывать высоту стойки, наличие кресел для клиентов, чтобы люди находились на одном уровне)

Адаптация или изменение рабочего пространства позволит сотруднику быть более эффективным, комфортно себя чувствовать и быть готовым к выполнению задач.

5. Доступность информации

В современном мире помимо доступности рабочего места и средств производства очень важно также учитывать доступность информации на всех уровнях ее предоставления:

- доступность информационного пространства: таблички на кабинетах, нумерация этажей в лифте, план эвакуации и другие информационные элементы в здании. Необходимо использовать шрифт Брайля, увеличенный шрифт, звуковое и световое оповещение при срабатывании пожарной сигнализации и т. д.
- доступность различных каналов передачи информации для лучшего ее восприятия различными сотрудниками: использование ясного языка^[17], установка программ экранного доступа, перевод совещаний на русский жестовый язык, адаптация существующих инструкций. Также необходимо сообщать информацию устно на совещании, в рассылке, публиковать на информационном стенде.

Например, в одном из ресторанов быстрого питания, где работали слабослышащие сотрудники, установили световые сигналы, которые оповещают о готовности продуктов. Также дополнительно установили экраны, где появлялась информация о новых заказах, важную информацию дублировали в чате.

Чтобы понимать, насколько эффективна адаптация информации

17 Ясный язык — вариант языка, доступного для понимания широкому кругу лиц, который предполагает использование в речи коротких простых предложений, прямого порядка слов, часто употребляемых слов, ограничение юмора и сарказма, избегание слов, которые имеют двойной смысл

и коммуникаций, очень важно получать обратную связь от сотрудников с инвалидностью, учитывать их пожелания, а также при появлении новых информационных продуктов сверяться с сотрудниками с инвалидностью, насколько им удобно ими пользоваться и какая дополнительная адаптация требуется.

6. Изменение существующего плана адаптации по вводу в должность (обучение, система наставничества)

Обучение необходимо адаптировать индивидуально с учетом особенностей нового сотрудника. Для людей со сниженным слухом видеоматериалы следует дополнить субтитрами, для слабовидящих и незрячих – озвучить визуальные материалы. В некоторых случаях программа обучения может быть упрощена или увеличено время для ее прохождения, дополнена чек-листами, визуальными инструкциями и пр. Очное обучение можно заменить дистанционным и наоборот. Если в компании существует система удаленного обучения на онлайн платформах, необходимо адаптировать ее под индивидуальные особенности новых сотрудников, например, дополнив раздаточным материалом или выделив наставника.

При сопровождаемом трудоустройстве ключевую роль играет наставник, который помогает новому сотруднику осваивать функционал и решать спорные вопросы. Наставник совместно с консультантом по сопровождаемому трудоустройству со стороны НКО и новым сотрудником выстраивают индивидуальный план адаптации. При этом эксперты НКО оказывают поддержку как наставнику, так и новому сотруднику^[18].

Для эффективной работы нового сотрудника в компании важно создать условия для максимального раскрытия потенциала каждого человека. И это возможно при готовности кандидата и работодателя двигаться навстречу друг другу и вести диалог.

18 Более подробно в документе [«Поддержка наставников, участвующих в сопровождаемом трудоустройстве»](#)

Рекомендации по проведению собеседований с кандидатами с инвалидностью

Общие рекомендации

1. С самого начала важно прояснить удобный для обеих сторон способ коммуникации. Не бойтесь спрашивать кандидата о том, как ему будет удобно общаться, все ли понятно в процессе коммуникации, нужна ли ему поддержка в передвижении по территории предприятия/офиса ^[19].

2. Старайтесь сохранять деловой тон, говорите со взрослым как со взрослым, оставайтесь в ролях «рекрутер» и «кандидат» в течение интервью.

3. Важно сосредоточиться на навыках и компетенциях кандидата. При этом не стоит делать предположений относительно способностей потенциального сотрудника, основываясь только на его особенностях. Задавайте вопросы, тестируйте, сопоставляйте с профилем вакансии.

4. Следует задавать стандартные вопросы простыми словами, не используя сложных конструкций – коротко и просто.

5. На собеседовании может присутствовать наставник или переводчик русского жестового языка ^[20] (далее: переводчик РЖЯ). Важно общаться и поддерживать зрительный контакт напрямую с кандидатом, а не с сопровождающим.

19 Более подробную информацию о том, какая поддержка может понадобиться человеку с инвалидностью и как правильно её оказать, вы можете найти в методическом материале [«Этика взаимодействия с людьми с инвалидностью»](#).

20 «Переводчик русского жестового языка – специалист, владеющий РЖЯ, имеющий соответствующее образование и квалификацию, осуществляющий прямой перевод устной речи (синхронный, последовательный) посредством РЖЯ для лиц с нарушением слуха, владеющих РЖЯ, и обратный перевод (синхронный, последовательный) РЖЯ в устную речь для слышащих граждан» - ГОСТ Р 57636-2017.

Подготовка к собеседованию

1. Рекомендуем заранее уточнить, требуется ли адаптация интервью, подумать над формой его проведения в зависимости от особенностей кандидата и вакансии: очное интервью, удаленное интервью, видео-презентация кандидата, пробный день или др.

2. Важную информацию, озвученную во время предварительной беседы, стоит продублировать в письменном виде:

2.1. стандартную информацию о месте проведения собеседования следует дополнить картинкой или видео с маршрутом, а также простым и четким описанием маршрута.

2.2. важно отправить кандидату инструкцию о том, что делать/ с кем связаться, когда он приедет по указанному адресу.

2.3. за день до собеседования отправить кандидату сообщение или позвонить с напоминанием о дате и времени интервью с учетом выбранного им способа коммуникации.

3. Если на собеседовании планируется присутствие других сотрудников, предупредите об этом, сообщите их имена и должности.

4. Следует заранее убедиться в доступности пространства, где запланировано собеседование^[21]. Если в офисе нет доступной среды^[22], обсудите это с кандидатом, уточните, потребуется ли ему сопровождение в офисе. Продумайте, как организовать необходимую поддержку в передвижении кандидата: например, можно выделить сотрудника, который будет сопровождать его во время пребывания в офисе. Некоторые люди, использующие коляску, для интервью могут предпочесть офисное кресло — уточните заранее, как для них будет удобнее.

5. Заранее спросите кандидата, какой способ коммуникации ему

21 Статья 15. «Обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур» Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 N 181-ФЗ

22 Доступная среда – организация окружающего пространства, при которой обеспечен беспрепятственный доступ всех людей, в том числе маломобильных, к любым объектам социальной, общественной, транспортной и иной инфраструктуры.

будет удобен, и уточните, какая техническая и иная поддержка может потребоваться на собеседовании: помощь переводчика РЖЯ^[23] или установка приложений, которые переводят речь в текст. Возможно человек читает по губам или предпочитает общаться письменно. В любом случае, это лучше уточнить заранее, чтобы подготовиться.

6. Если предусмотрена анкета, которую необходимо заполнить кандидату, рекомендуем ее адаптировать или быть готовым оказать кандидату помощь в расшифровке информации и пояснениях.

7. Если на собеседовании вы планируете демонстрировать материалы, важно, чтобы они были индивидуально адаптированы. Предварительно можно уточнить, в какой форме кандидату удобно получать информацию: иногда достаточно увеличить шрифт или предоставить материал в электронном виде (незрячие кандидаты, например, могут ознакомиться с ней через озвучивающие программы). Если вы будете показывать видеопрезентацию на интервью с незлышащим или слыслашышащим кандидатом, рекомендуем настроить субтитры.

8. Стоит заранее уточнить, будет ли со стороны кандидата презентационный материал, которому важно уделить время на собеседовании (например, личная видеопрезентация).

9. При планировании собеседования выделите дополнительное время, чтобы вы и кандидат могли освоиться и протестировать методы общения.

Рекомендации во время собеседования

1. Жаргон, шутки, преувеличения, метафоры, абстрактные или двусмысленные выражения могут быть непонятны широкому кругу людей. Старайтесь избегать их в общении, делайте предложения короткими, используя прямой и конкретный язык, объясняйте, что означают аббревиатуры.

2. Если кандидат не смог ответить на вопрос или ответил односложно,

23 «Переводчик русского жестового языка – специалист, владеющий РЖЯ, имеющий соответствующее образование и квалификацию, осуществляющий прямой перевод устной речи (синхронный, последовательный) посредством РЖЯ для лиц с нарушением слуха, владеющих РЖЯ, и обратный перевод (синхронный, последовательный) РЖЯ в устную речь для слышащих граждан» - ГОСТ Р 57636-2017.

возможно, он его не понимает, стоит его переформулировать.

3. Если в собеседовании принимают участие несколько сотрудников, представьте их. Если кто-то из коллег присоединяется позже, также важно об этом предупредить и проговоривать вслух. Если вы общаетесь с незрячим человеком или интервью проходит дистанционно, просите своих коллег представляться, когда они говорят.

4. Важно корректно доносить информацию, проверять готовность кандидата к восприятию:

- Если собеседование проходит со слабослышащим кандидатом, то, чтобы привлечь его внимание, можно аккуратно коснуться плеча или помахать рукой. В диалоге старайтесь сохранять зрительный контакт, говорите в умеренном темпе и четко. Даже если человек читает по губам, часть слов он может не понять, поэтому наиболее важную информацию следует зафиксировать письменно.

- Если интервью проходит с незрячим или слабовидящим человеком, озвучивайте то, что вы планируете сделать. Например, если вам необходимо ознакомить кандидата с документом, озвучьте это, а потом прочитайте сам документ, не заменяйте чтение пересказом. Либо предоставьте документ в электронном виде, чтобы кандидат мог ознакомиться с ним самостоятельно.

- Кандидатам с ментальной инвалидностью особенно важна последовательность и предсказуемость, поэтому следует заранее озвучивать структуру встречи простыми словами и предупреждать перед тем, как вы будете рассказывать что-то важное. Говорите медленно и простыми фразами. В некоторых случаях стоит сопроводить устную информацию текстом или изображением.

- У некоторых кандидатов может быть не вполне внятная речь. Если вы не поняли, что именно говорит кандидат, не стесняйтесь просить его повторить или написать информацию.

- Если вы общаетесь с кандидатом, который испытывает трудности в общении, старайтесь не договаривать за него и не поправлять. Важно проявить терпение и дать ему закончить мысль.

5. Оставайтесь открытыми и гибкими. Если кандидат не подходит

под вакансию, но нравится вам, проявляет заинтересованность и готовность к работе, то по нашему опыту всегда можно найти компромисс: выделить функционал или адаптировать вакансию.

6. Если кандидат демонстрирует заинтересованность к вакансии, и рабочее место находится в шаговой доступности, то предложите осмотреть его.

Завершение собеседования

1. В конце собеседования важно сообщить о том, как и когда вы свяжетесь с кандидатом, чтобы дать обратную связь.

2. Если вы готовы сделать кандидату предложение о работе, сообщите ему дату, время и место следующей встречи/выхода на работу/стажировку, перечень необходимых документов для оформления. Предложите продублировать информацию в письменном виде удобным для него способом.

3. Если вы приняли решение отказать в работе, важно дать вдумчивый, практичный и корректный отзыв, который позволит кандидату добиться в следующий раз большего успеха.

Этика взаимодействия с людьми с инвалидностью

Современное общество ориентировано на инклюзию. Люди с инвалидностью активно включаются в социальное взаимодействие и вопросы этики общения возникают все чаще. В рамках данного документа мы собрали рекомендации, которые помогут вам увереннее общаться с людьми с инвалидностью.





ПРОСТО ОБЩАЙТЕСЬ

Не бойтесь совершать ошибки — лучше допустить их и исправить в дальнейшем, чем совсем не идти на контакт

Помните:

все мы люди, и если у нас есть цель понять друг друга и договориться — мы обязательно это сделаем.



ЧЕЛОВЕКУ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ МЕШАЮТ ВКЛЮЧАТЬСЯ В ОБЩЕСТВЕННУЮ ЖИЗНЬ БАРЬЕРЫ,

которые возникают между ним и социумом, а не его ментальные или физические особенности.

Самый простой пример таких барьеров — это отсутствие доступной среды: пандусов, лифтов. Также у людей с инвалидностью может быть ограничен доступ к информации: нет субтитров, текст не дублируется шрифтом Брайля, информация написана сложным языком.

Мы сами зачастую выстраиваем барьеры в коммуникации, потому что не знаем, как общаться корректно и боимся ошибиться.

ОРИЕНТИРУЙТЕСЬ НА СОВРЕМЕННЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ОБ ЭТИКЕ:

- ★ уважение другого человека:
его опыта, ценностей, культуры, особенностей
- ★ заинтересованность в общении:
если вы не знаете, как обратиться к собеседнику или как с ним лучше общаться — уточните у него самого
- ★ обозначение границ:
если вам неприятна форма обращения или вы предпочитаете другой вариант взаимодействия — сообщите об этом собеседнику

Соблюдайте принятые в вашем окружении этические нормы, но помните, что они не всегда могут совпадать с нормами вашего собеседника.

Важно быть к этому готовым.
Помните, что это нормально.

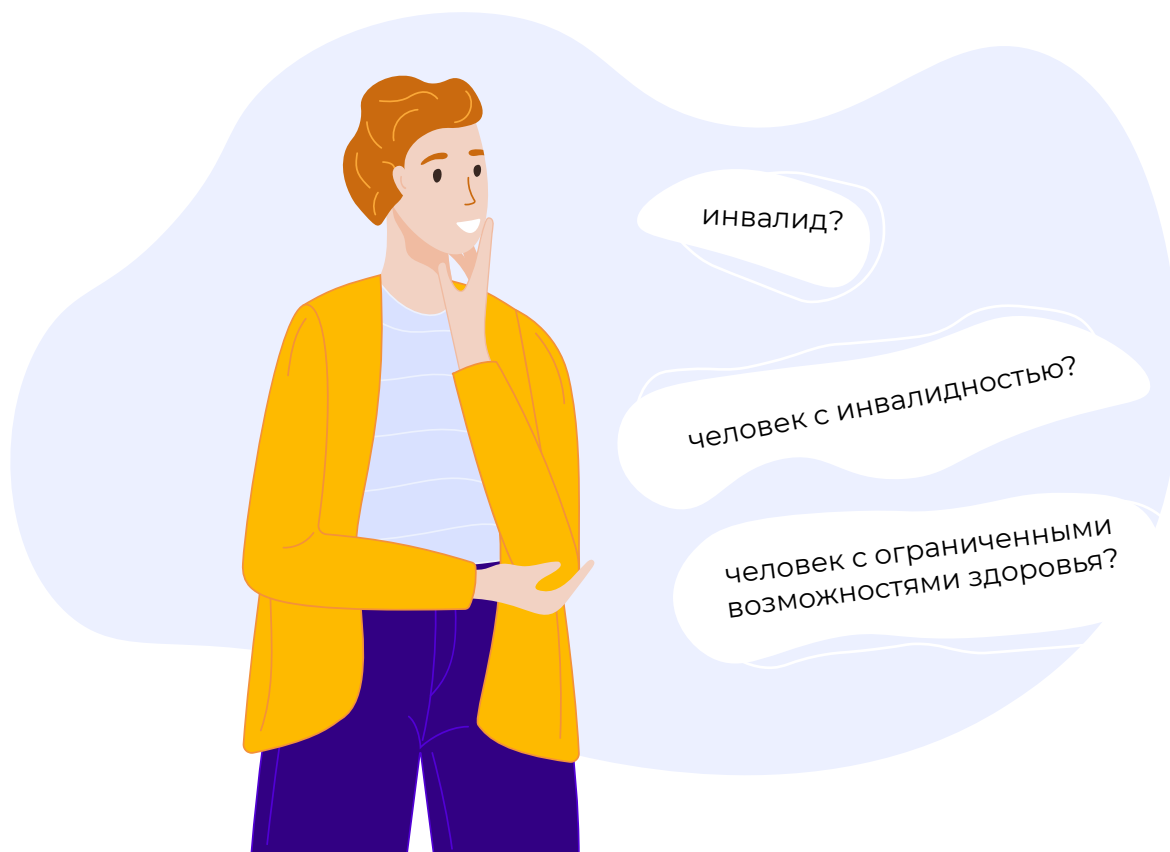
- ★ Если вы протянули руку в знак приветствия, может так случиться, что в ответ вам протянут левую руку или предплечье — это может быть связано с физическими особенностями собеседника. Также из-за эпидемиологической ситуации или других причин, человек может вообще отказаться от физического контакта.
- ★ Выходя из транспорта, мужчина может подать руку девушке. Важно понимать, что она может счесть это гендерной дискриминацией или из-за особенностей физического состояния ей проще самостоятельно рассчитать свои движения. В этом случае помощь постороннего человека может вызвать неудобство. **Уважайте отказ.**





**ЕСЛИ ВАМ КАЖЕТСЯ,
ЧТО ЧЕЛОВЕКУ НУЖНА ПОМОЩЬ,
СНАЧАЛА ПОИНТЕРЕСУЙТЕСЬ,
ЕСТЬ ЛИ В ЭТОМ НЕОБХОДИМОСТЬ.**

При положительном ответе уточните, как вы можете помочь. Ориентируйтесь на то, что говорит человек. Скорее всего, он в такой ситуации не первый раз, и ему виднее, как лучше ее разрешить.



ВАЖНО ОРИЕНТИРОВАТЬСЯ В СОВРЕМЕННЫХ НОРМАХ И ТЕНДЕНЦИЯХ,

однако помните, что мы живем в быстро развивающемся мире, и нормы могут меняться.

- ★ Правильно говорить «человек с инвалидностью»
- ★ Человек с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) — это человек, у которого есть физические или ментальные особенности, но нет статуса инвалида
- ★ Инвалид — термин, который используется в официальных документах (например, «Конвенция о правах инвалидов»), но не употребляется в разговорной речи
- ★ Понятие доступной среды до сих пор используется, однако более актуальным является подход универсального дизайна (это вариант дизайна, удобный для всех категорий людей)



ЯЗЫК ОПРЕДЕЛЯЕТ СОЗНАНИЕ

Важно правильно выбирать слова, если необходимо обозначать виды инвалидности и особенности.

Взаимодействие с человеком с инвалидностью индивидуально, как и с любым другим. Рекомендуем:

- ★ ставить на первое место человека, а не его особенность: человек с расстройством аутистического спектра (РАС), человек со сниженным слухом, человек со сниженным зрением и так далее
- ★ **не употреблять слова**, которые с течением времени приобрели негативную окраску или пренебрежительное отношение (глухой, Даун, аутист)
- ★ **не употреблять слова**, которые нивелируют или приукрашивают особенность (альтернативно одаренный, солнечный человек, ребенок-Дауночек)
- ★ **не употреблять слова**, которые отражают страдания или ограничения. Человек с особенностями просто живет с ними, это часть его, а не какая-то болезнь (прикован к инвалидной коляске, страдает эпилепсией)
- ! **важно** использовать те термины, которые предпочитает ваш собеседник. Если он сам называет себя, например, аутистом или слепым, значит, в общении с ним эти слова приемлемы



ВАЖНО БЕРЕЖНО ОТНОСИТЬСЯ К ЛИЧНОМУ ПРОСТРАНСТВУ ЧЕЛОВЕКА:

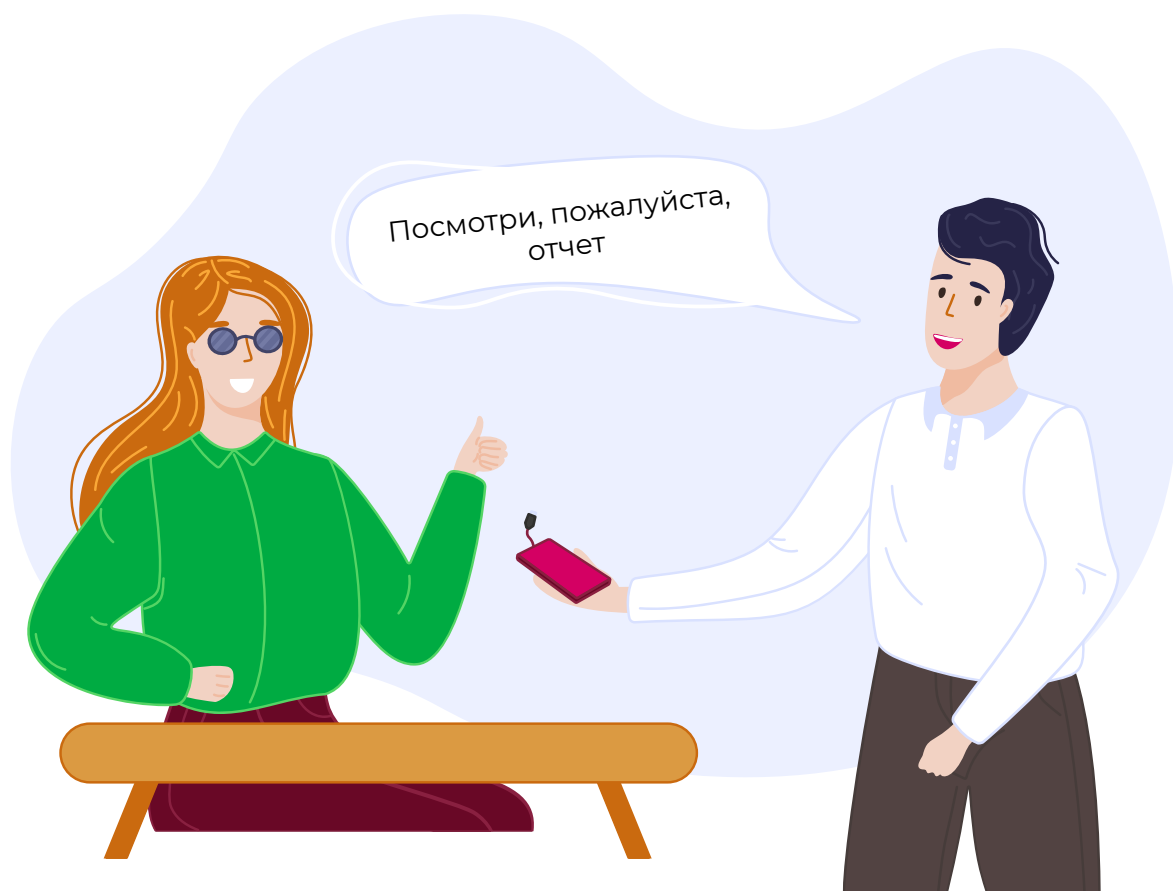
- ★ не передвигайте и не перемещайте костыли и трости
- ★ не облакачивайтесь на коляску и не катите ее без разрешения человека
- ★ не гладьте собаку-проводника, не отвлекайте ее от работы



ПРИ ОБЩЕНИИ С ЧЕЛОВЕКОМ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ ПРИНЯТЫЕ В ОБЩЕСТВЕ ПРАВИЛА МОГУТ ИМЕТЬ БОЛЬШОЙ СМЫСЛ И ЗНАЧЕНИЕ

Например, важно выстраивать зрительный контакт с собеседником.

- ★ Всегда обращайтесь к самому человеку, а не к сопровождающему или переводчику
- ★ При общении с людьми на инвалидной коляске или низкого роста по возможности **расположитесь на уровне глаз**
- ★ Не загораживайте лицо руками, не прячьтесь в тени (в том числе, это поможет человеку со сниженным слухом читать по губам, если он умеет)



ДАЖЕ КОГДА МЫ ВСЕ ГОВОРИМ НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ, ИНОГДА СЛОЖНО ПОНЯТЬ ДРУГ ДРУГА

Чтобы испытывать меньше дискомфорта,
не придумывайте себе и собеседнику трудности.

- ★ Используйте привычные слова и выражения, а **не ищите им замену** из-за особенностей собеседника: люди с нарушением слуха слушают музыку, незрячие люди смотрят телевизор, а люди на инвалидных колясках ходят — ездят они на поезде или такси



ОБЩАЯСЬ С ЛЮДЬМИ С МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ ИЛИ ОСОБЕННОСТЯМИ СЛУХА, ИСПОЛЬЗУЙТЕ ЯСНЫЙ ЯЗЫК

благодаря которому вашему собеседнику
будет легче вас понять:

- ★ говорите короткими простыми предложениями
- ★ используйте прямой порядок слов
- ★ не используйте слова, которые имеют двойной смысл, избегайте шуток и сарказма
- ★ используйте часто употребляемые слова



КОГДА ВЫ ОБЩАЕТЕСЬ С ЧЕЛОВЕКОМ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ НА РАБОТЕ, ПОМНИТЕ, ЧТО ОН — ВАШ КОЛЛЕГА

- ★ На него распространяются те же правила и регламенты
- ★ Он прошел процедуры отбора, а значит, может выполнять тот функционал, на который его взяли
- ★ Ему нужна поддержка при адаптации в коллективе, как и любому новому сотруднику. Уровень этой поддержки определяется индивидуально

Памятка для наставника по обращению к консультанту по сопровождаемому трудоустройству

В этой памятке содержится информация о том, как сделать процесс адаптации для молодого человека с низкими стартовыми возможностями (далее «сотрудник») максимально эффективным. Также она поможет сориентироваться, в каких случаях и какую информацию важно предоставлять консультанту по трудоустройству.

Консультант по трудоустройству (далее — «консультант») — специалист, оказывающий поддержку участникам сопровождаемого трудоустройства.

В процессе сопровождаемого трудоустройства консультант осуществляет мониторинг адаптации сотрудника на рабочем месте. Для консультанта крайне важна своевременная обратная связь о процессе адаптации сотрудника:

- соблюдение дисциплины;
- коммуникации в коллективе;
- выполнение ключевых для вакансии навыков;
- эмоциональная удовлетворенность.

Консультант будет собирать обратную связь по определенному графику: после первого рабочего дня сотрудника, первой рабочей недели, месяца и т.д. В некоторых случаях общение с консультантом может быть чаще, особенно в первые недели трудоустройства. Сопровождение сотрудника в проекте предполагает постепенное снижение оказываемой консультантом поддержки. Это необходимо, чтобы у сотрудника выработался самостоятельный опыт трудоустройства.

Что важно сообщить консультанту в обратной связи:

- пожалуйста, опишите ситуацию с сотрудником максимально полно – его деятельность на работе, взаимодействие с коллективом, клиентами.
- постарайтесь рассказать обо всех сложностях, с которыми вы столкнулись (в том числе о тех, с которыми удалось справиться), особенностях, на которые вы обратили внимание, о том, что вам запомнилось в поведении и словах сотрудника. **Обратите внимание, что любая информация имеет значение. Все, что привлекло ваше внимание, важно для оказания оптимальной поддержки сотруднику.**

Что рекомендуется сделать наставнику в случае возникновения сложностей в работе или поведении сотрудника:

- дать развернутую обратную связь, обсудить критерии выполняемой им работы
- напомнить про внутренние регламенты, правила и убедиться, что сотрудник их понимает
- принять меры, которые предусмотрены внутренними регламентами и правилами
- сообщить консультанту при очередном сборе обратной связи или сразу обратиться к консультанту

В каких случаях рекомендуется обращаться к консультанту как можно быстрее:

- сотрудник грубо или неоднократно нарушает правила и/или регламенты;



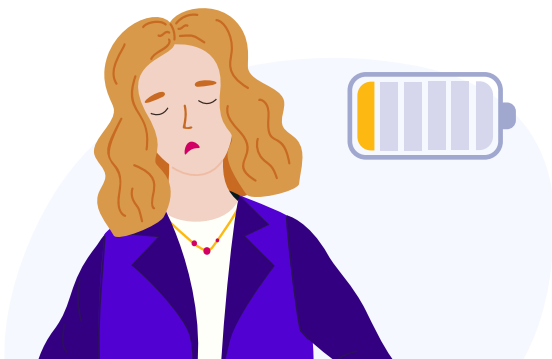
- у сотрудника произошли резкие изменения в работе (не может выполнить функционал, который до этого делал легко и самостоятельно, изменилась скорость работы, появились ошибки) и/или в поведении (перестал здороваться, стал более эмоциональным или замкнутым, болезненно реагирует на замечания/обратную связь, игнорирует обращения к нему, повышает голос и т. д.);



- произошли/планируются изменения в графике работы или на рабочем месте сотрудника (меняется или уходит в отпуск руководитель, сотрудник переводится в другой отдел/смену и т. д.);



- вы устали и испытываете дискомфорт из-за необходимости взаимодействия с сотрудником в рамках проекта, вам сложно справляться с дополнительной нагрузкой;

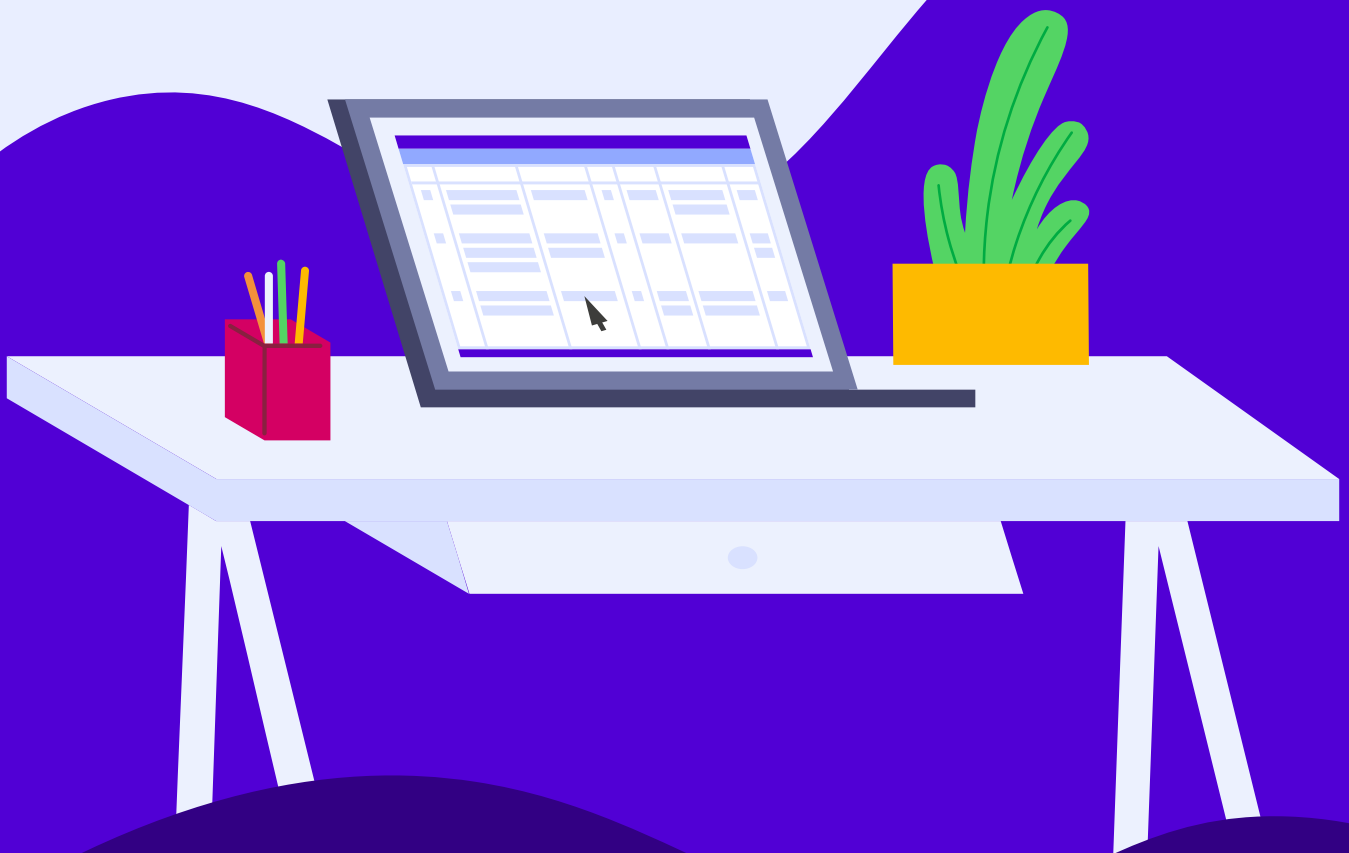


- если вы столкнулись с ситуацией в отношении сотрудника, которая не описана выше и в которой вы не знаете, как действовать.



Важно помнить, что коллеги и наставники из других организаций, участвующих в сопровождаемом трудоустройстве, наверняка сталкивались с подобными случаями и, вероятно, уже существует рекомендуемое решение. Возможно, что это решение может быть выработано коллегиально. Помните, вы не одиноки, и эксперты проекта «Всё получится!» готовы оказать вам поддержку.

Рекомендации наставникам, участвующим в сопровождаемом трудоустройстве



Наставник - контактное лицо в компании, к которому сотрудник может обратиться с любым вопросом:



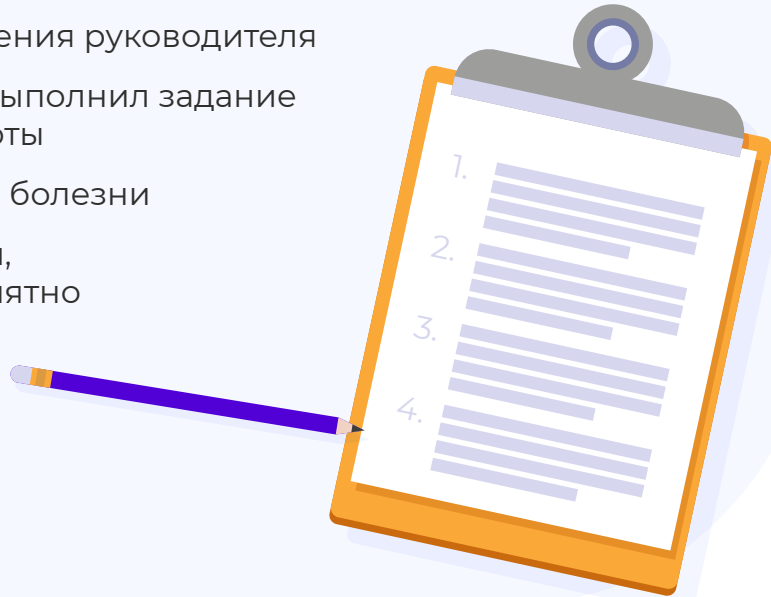
Наставнику важно стремиться к тому, чтобы новый сотрудник:

- ✔ стал полезен компании
- ✔ выполнял свои обязанности
- ✔ являлся частью коллектива
- ✔ смог адаптироваться на новом рабочем месте



Четко обозначайте правила:

- ✓ приходить вовремя
- ✓ выполнять поручения руководителя
- ✓ сообщать, когда выполнил задание и нет другой работы
- ✓ сообщать о своей болезни
- ✓ задавать вопросы, если что-то непонятно

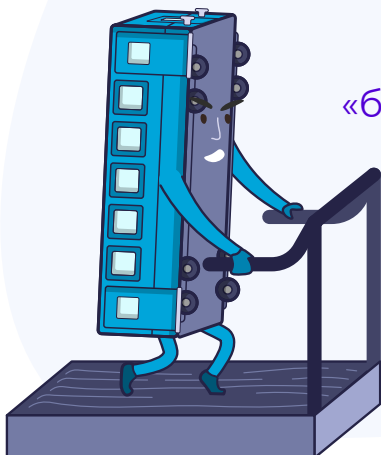


Используйте прозрачные коммуникации:

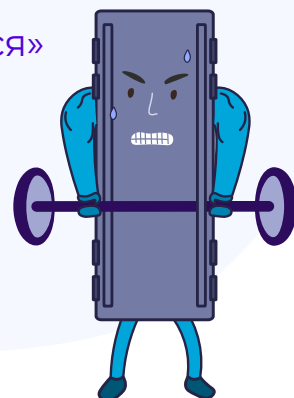
- ✓ простые предложения
- ✓ прямой порядок слов
- ✓ переспрашивайте, как вас поняли
- ✓ не используйте сарказм и слова с двойным значением

Голубой вагон

«бежит»

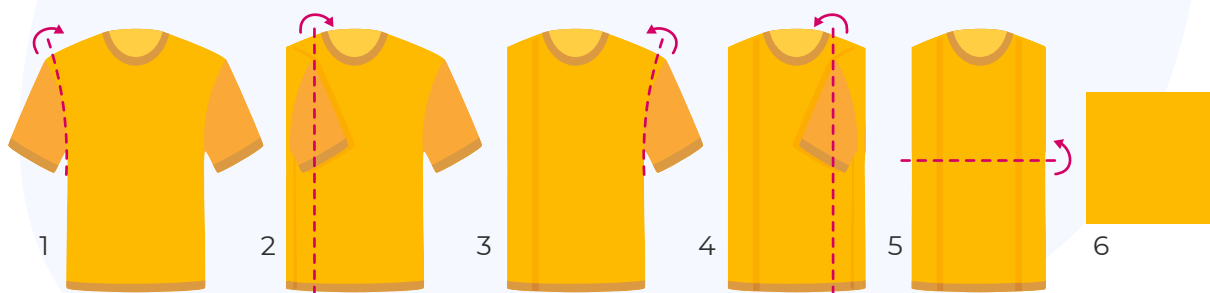


«качается»



Используйте разные каналы информации:

- ✔ рассказывайте, что надо сделать
- ✔ показывайте, что надо сделать
- ✔ просите записать
- ✔ используйте памятки, инструкции или другие материалы (при наличии таковых)



Давайте дифференцированную обратную связь в процессе адаптации:

- ✔ что получилось
- ✔ что не получилось
- ✔ что может быть лучше
- ✔ обсуждайте критерии эффективной работы
- ✔ если есть возможность – поощряйте



Помните о себе:

- ✓ выстраивайте границы
- ✓ соизмеряйте свои силы



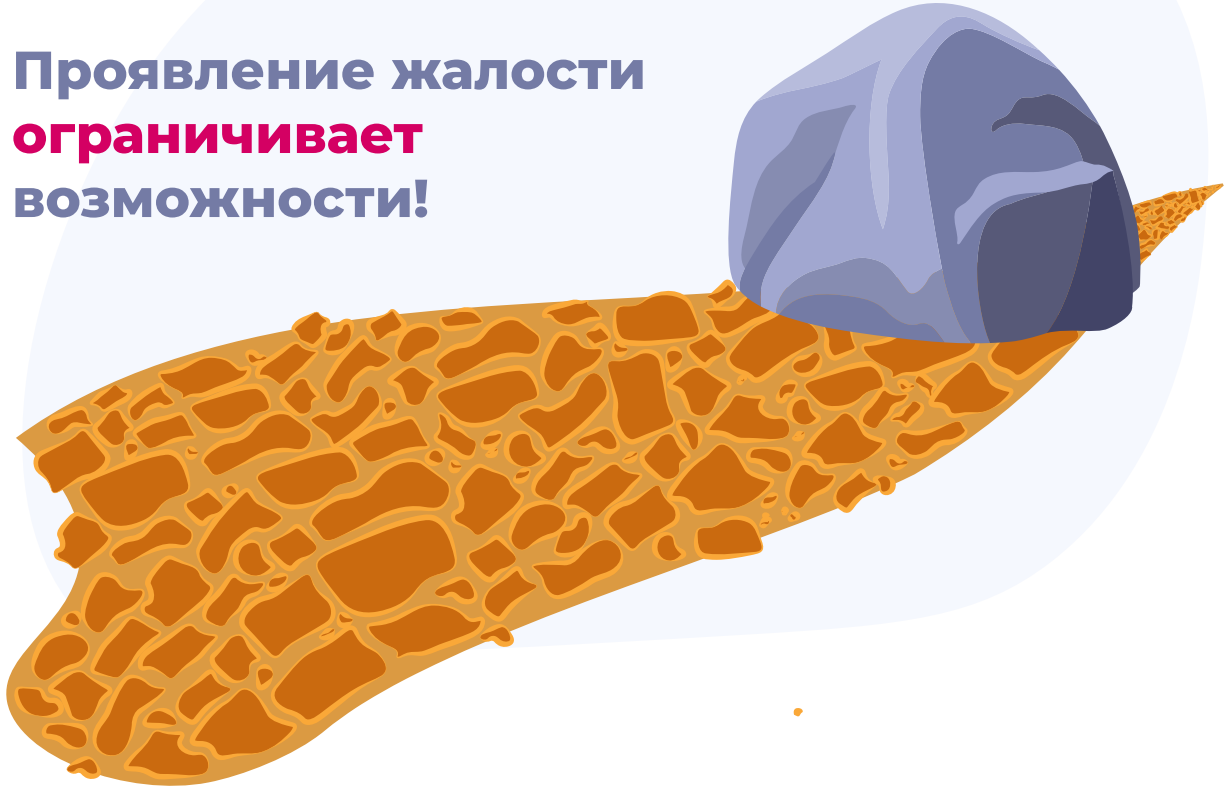
При любых сложностях и вопросах наставнику важно обращаться к консультанту:

- ✓ он хорошо знает сотрудников и их особенности
- ✓ при необходимости запросит информацию у значимого окружения
- ✓ вместе нам проще оказать поддержку сотруднику и избежать дальнейших сложностей



Помните:

**Проявление жалости
ограничивает
возможности!**



Рекомендации по оценке вовлеченности сотрудника при сопровождаемом трудоустройстве^[24]

Молодые люди с низкими стартовыми возможностями могут увольняться в первые месяцы трудоустройства. На это влияют разные факторы, в том числе изначальная низкая социализация.

Системное исследование вовлеченности нового сотрудника во внутрикорпоративные, и организационные процессы позволяет минимизировать эти риски. Если в процессе адаптации уделять этому внимание, то новый сотрудник быстрее почувствует себя частью коллектива, осознает свою роль и значимость в команде, соответственно, будет заинтересован в продолжении работы. При этом важно взаимодействовать с консультантом по сопровождаемому трудоустройству: вы можете обсудить и вместе скорректировать план адаптации сотрудника.

Предлагаем ознакомиться с вопросами, ответив на которые, вы сможете оценить вовлеченность нового сотрудника во внутрикорпоративные процессы. Это примерный и общий перечень важных аспектов, на которые мы предлагаем обратить внимание. На основе этих вопросов вы можете составить свой чек-лист как часть плана адаптации и проводить оценку вовлеченности сотрудника. Пример такого чек-листа вы найдете в [Приложении 1](#).

1. Внутриорганизационная адаптация

Внутренние правила: сотрудник соблюдает внутренние регламенты, правила, принятые в компании, например, политику безопасности, правила

²⁴ Форма «Рекомендации по оценке вовлеченности» создана при поддержке экспертов проекта «Сопровождаемое трудоустройство для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями» Фонда помощи детям и молодежи «Обнаженные сердца» на основе материала «Work Culture Survey» разработанного Institute for Community Inclusion / UMass Boston»

ведения документооборота и т. д.?

Представление: сотрудник представлен коллегам так, как это принято в компании (на общем собрании, самопрезентация через почту, приветствие в чате или др.)? Его представляют всем коллегам или только тем, с кем он непосредственно будет взаимодействовать по рабочим вопросам?

Перерывы: сотрудник уходит на перерывы вместе с другими коллегами? Если существуют неформальные обычаи, связанные с перерывами (скидываться на кофе, приносить закуски и т. д.), участвует ли в этом сотрудник? Сотрудник обедает вместе с коллегами?

Корпоративные мероприятия, праздники: сотрудник участвует в корпоративных праздниках, мероприятиях, выездах или спортивных соревнованиях? Например, если принято отмечать дни рождения, участвует ли он в сборе денег на подарки, подписывает ли открытки коллегам и т. д.?

2. Коммуникации

Способы коммуникации: контакты сотрудника появляются в электронной рассылке почты, рабочих чатах, списках телефонных номеров или в других списках? Использует ли сотрудник способ коммуникаций, принятый в организации (по почте, в рабочем чате)?

Коммуникационные особенности: сотрудник соблюдает неформальные правила общения, принятые в организации? Например, знает, как принято обращаться к сотрудникам, равным по должности, к руководителям?

Если в компании принято спрашивать у сотрудников их мнение или предложения, то включен ли в этот процесс новый сотрудник?

3. Социально-психологическая адаптация на рабочем месте/межличностное общение

Взаимодействие с коллегами на схожей позиции: если есть сотрудники со схожим функционалом, взаимодействует ли сотрудник с такими коллегами при выполнении рабочих задач?

Помощь коллегам: сотрудник помогает в течение дня своим коллегам? Как часто? Это когда-либо иницируется самим сотрудником?

Социальные разговоры: как часто в течение дня сотрудник общается

с коллегами?

Собрания и чаты: сотрудник посещает общие рабочие собрания, состоит/общается в рабочих чатах?

Взаимодействие с наставником/руководителем: сотрудник обращается к коллегам за помощью или советом?

Общий язык: если у вас существуют специальные термины или жаргон, использует ли их сотрудник, как другие коллеги на схожих позициях?

4. Социальная поддержка и доступ к ресурсам организации

Корпоративные программы социальной поддержки сотрудников (если в компании есть такие программы): транспортная развозка, бесплатное питание, ДМС, компенсация проезда, абонемент в спортивный клуб, служебный автомобиль, дополнительные дни к отпуску, помощь по уходу за детьми, социально-психологическая поддержка, программы внутреннего обучения и др. — сотрудник пользуется ими наравне с другими?

Доступ к рабочим ресурсам: у сотрудника есть доступ к внутренним программам, приложениям, оборудованию? Есть ли у сотрудника корпоративные атрибуты: удостоверение, бейдж, пропуск, ключ, униформа, место для хранения личных вещей и т. д.? Сотрудник пользуется этими ресурсами наравне с другими коллегами?

5. Развитие профессиональных компетенций

Обучение: новый сотрудник прошел те же этапы обучения, что и другие сотрудники на аналогичных должностях?

Карьерное развитие: сотрудник получает поддержку для профессионального развития в компании? Его обязанности усложняются и расширяются, когда он к этому готов?

Обратная связь от руководителя: сотрудник получает обратную связь от руководителя?

Форма «Рекомендации по оценке вовлеченности» создана при поддержке экспертов проекта «Сопровождаемое трудоустройство для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями» Фонда помощи детям и молодежи «Обнажённые сердца» на основе материала «Work Culture Survey» разработанного Institute for Community Inclusion / UMass Boston»

Приложение 1

Пример чек-листа по оценке вовлеченности сотрудника в ООО «Ромашка»

(Организация занимается социальной деятельностью, и вопросы составлены с учетом ее специфики)

Ф.И.О сотрудника _____

Должность _____

Дата _____

№	Вид адаптации	Вариант ответа	Комментарий
1	Внутриорганизационная адаптация		
	Ознакомлен ли сотрудник с действующей политикой безопасности, правилами ведения документооборота, организации встреч на онлайн платформе? Соблюдает ли он их?	Да <input type="checkbox"/> Нет <input type="checkbox"/>	
	Представлен ли новый сотрудник коллегам на общем собрании? Выслал ли он письмо с информацией о себе по электронной почте?	Да <input type="checkbox"/> Нет <input type="checkbox"/>	

Форма «Рекомендации по оценке вовлеченности» создана при поддержке экспертов проекта «Сопровождаемое трудоустройство для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями» Фонда помощи детям и молодёжи «Обнажённые сердца» на основе материала «Work Culture Survey» разработанного Institute for Community Inclusion / UMass Boston»

	<p>Сотрудник уходит на перерывы вместе с другими коллегами? Он обедает вместе с коллегами?</p> <p>Участвует ли сотрудник в праздновании дней рождения коллег? Подписывает ли он открытки для коллег, участвует ли в сборе денег на подарок?</p> <p>Участвует ли сотрудник в общественных мероприятиях с коллегами вне работы (например, поход в музей, театр)?</p>	<p>Да <input type="checkbox"/> Нет <input type="checkbox"/></p> <p>Да <input type="checkbox"/> Нет <input type="checkbox"/></p> <p>Да <input type="checkbox"/> Нет <input type="checkbox"/></p>	
<p>2</p>	<p>Коммуникации</p>		
	<p>Имя сотрудника появилось в электронной рассылке почты, в рабочих чатах, в контактах?</p> <p>Сотрудник ознакомлен с тем, какие мессенджеры используются в организации для обсуждения рабочих вопросов?</p> <p>Знает ли сотрудник о том, что в коллективе принят дружеский тон общения, обращение друг к другу по имени и на «ты»?</p> <p>Знает ли он о том, где можно взять снеки, кофе, чай, канцелярию?</p> <p>Спрашивают ли у сотрудника его мнение, предложения по рабочим вопросам?</p>	<p>Да <input type="checkbox"/> Нет <input type="checkbox"/></p> <p>Да <input type="checkbox"/> Нет <input type="checkbox"/></p> <p>Да <input type="checkbox"/> Нет <input type="checkbox"/></p> <p>Да <input type="checkbox"/> Нет <input type="checkbox"/></p> <p>Да <input type="checkbox"/> Нет <input type="checkbox"/></p>	

Форма «Рекомендации по оценке вовлеченности» создана при поддержке экспертов проекта «Сопровождаемое трудоустройство для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями» Фонда помощи детям и молодёжи «Обнажённые сердца» на основе материала «Work Culture Survey» разработанного Institute for Community Inclusion / UMass Boston»

3	Социально-психологическая адаптация на рабочем месте/межличностное общение		
	<p>Взаимодействует ли сотрудник с коллегами со схожим функционалом при выполнении рабочих задач?</p> <p>Помогает ли в течение дня сотрудник коллегам? Как часто? Это когда-либо иницируется сотрудником?</p> <p>Как часто в течение дня сотрудник общается с коллегами?</p> <p>Сотрудник посещает общие рабочие собрания, состоит/общается в рабочих чатах?</p> <p>Знает ли сотрудник, к кому можно обратиться за помощью или советом? Использует эту возможность?</p>	<p>Да <input type="checkbox"/></p> <p>Нет <input type="checkbox"/></p> <p>Да <input type="checkbox"/></p> <p>Нет <input type="checkbox"/></p> <p>Да <input type="checkbox"/></p> <p>Нет <input type="checkbox"/></p> <p>Да <input type="checkbox"/></p> <p>Нет <input type="checkbox"/></p>	
4	Социальная поддержка и доступ к ресурсам организации		
	<p>Проинформирован ли сотрудник о корпоративных программах поддержки сотрудников:</p> <ul style="list-style-type: none"> • группы поддержки • супервизии • интервизии • коучинг <p>Пользуется ли ими наравне с другими? Знает ли сотрудник о возможности обратиться в комиссию по этике?</p>	<p>Да <input type="checkbox"/></p> <p>Нет <input type="checkbox"/></p> <p>Да <input type="checkbox"/></p> <p>Нет <input type="checkbox"/></p>	

Форма «Рекомендации по оценке вовлеченности» создана при поддержке экспертов проекта «Сопровождаемое трудоустройство для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями» Фонда помощи детям и молодежи «Обнажённые сердца» на основе материала «Work Culture Survey» разработанного Institute for Community Inclusion / UMass Boston»

	<p>Есть ли у сотрудника ноутбук, ключ от кабинета, пропуск?</p> <p>Пользуется ли сотрудник этими ресурсами наравне с другими коллегами?</p>	<p>Да <input type="checkbox"/></p> <p>Нет <input type="checkbox"/></p> <p>Да <input type="checkbox"/></p> <p>Нет <input type="checkbox"/></p>	
5	Развитие профессиональных компетенций		
	<p>Прошел ли новый сотрудник чек-лист по введению в должность?</p> <p>Получает ли сотрудник поддержку для профессионального развития в компании? Его обязанности усложняются и расширяются, когда он к этому готов?</p> <p>Получает ли сотрудник обратную связь от руководителя?</p>	<p>Да <input type="checkbox"/></p> <p>Нет <input type="checkbox"/></p> <p>Да <input type="checkbox"/></p> <p>Нет <input type="checkbox"/></p> <p>Да <input type="checkbox"/></p> <p>Нет <input type="checkbox"/></p>	

Юридические аспекты трудоустройства кандидатов с инвалидностью^[25]

На что необходимо обращать внимание в ИПРА соискателя с инвалидностью специалистам отдела кадров, по охране труда при приеме на работу? (что касается отдела кадров, что охраны труда)?

Инвалидность подтверждается справкой об инвалидности. В справке, в частности, отражаются группа инвалидности (I, II или III) и срок ее установления (указываются в договоре с работодателем).

Условия труда, требования к рабочему месту, иные особенности указаны в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида (ребенка-инвалида) (далее – ИПРА).

Документы об инвалидности могут быть предоставлены только по желанию самого работника. Работник может предоставить эти документы в любой момент:

- либо при трудоустройстве
- либо в процессе работы

При получении документов об инвалидности, кадровый работник должен проверить, не противопоказана ли соискателю по состоянию здоровья работа, на которую он оформляется и соответствуют ли условия труда и рабочее место прописанным в ИПРА.

Два основных пункта необходимы к прочтению специалистов из отдела кадров и охраны труда:

1. Рекомендации о показанных и противопоказанных видах трудовой деятельности с учетом нарушенных функций организма человека, обусловленных заболеваниями, последствиями травм или дефектами.

25 Документ разработан государственным бюджетным учреждением города Москвы «Моя карьера» совместно с ФГБУ ДПО СПБИУВЭК Минтруда России. Вопросы подобраны, исходя из практики взаимодействия с работодателями, которые обращаются в поиске кандидатов с инвалидностью и оформляют к себе сотрудников с различными особенностями здоровья. С полной версией документа можно ознакомиться на сайте <https://mycareer.moscow/>. Документ будет актуализироваться по мере изменений в законодательстве, пожалуйста, обращайтесь внимание на дату выпуска.

2. Рекомендуемые условия труда

В соответствии со статьей 11 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 181-ФЗ) инвалид может отказаться от реализации ИПРА частично или в целом. В этом случае работодатель освобождается от ответственности за ее исполнение в соответствии с ч.7 ст.11 Федерального закона №181-ФЗ.

В случае, когда претендент с инвалидностью намерен отказаться от реализации ИПРА или отдельных ее частей, рекомендуется просить его зафиксировать свой отказ в заявлении от реализации ИПРА в целом или от реализации отдельных частей.

В случае, когда уже работающий сотрудник сообщил о наличии инвалидности, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором прописываются условия труда и другие нюансы.

Рекомендации по графику работы соискателя с инвалидностью (нормативно-правовой аспект, ИПРА, МСЭ)

Продолжительность рабочего времени работников с инвалидностью регулируется в соответствии со статьей 92 ТК РФ, а также статьей 23 Федерального закона № 181-ФЗ, которые определяют гарантии для работающих инвалидов, в том числе относительно графиков.

Для сотрудника с инвалидностью III группы закреплена нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю (Ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для людей с инвалидностью I и II групп – устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. (ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации, части 3 статьи 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»)

При отсутствии у сотрудника с инвалидностью ограничений продолжительности ежедневной работы, работодатель обязан выполнить требование статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации об установлении работнику сокращенной продолжительности рабочего времени не более 35 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы может определяться по соглашению работника и работодателя с учетом установленной работнику

сокращенной продолжительности рабочей недели.

Работников с инвалидностью можно привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные (нерабочие праздничные) дни только, если это не запрещено медицинским заключением. Для этого нужно запросить у работника письменное согласие и уведомить его о праве отказаться от такой работы (часть 5 статьи 96, часть 5 ст. 99, часть 7 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации).

Как рассчитывается часовая ставка при гибкой/сменной занятости кандидатов I и II группы инвалидности?

Законодательством не определен единый порядок расчета стоимости одного часа для работника. При отсутствии в нормативных правовых актах, в соответствии с которыми осуществляется разработка системы оплаты труда у конкретных работодателей, правил расчета часовой ставки, данные правила можно определить коллективными договорами, локальными нормативными актами.

Что нужно знать про регулярный отпуск, отпуск за свой счёт и больничный?

Лицам с инвалидностью предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (часть 5 статьи 23 Федерального закона № 181-ФЗ).

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 116 ТК РФ).

На основании письменного заявления работника с инвалидностью работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ).

Исключения касаются людей, получивших инвалидность вследствие чернобыльской катастрофы и военных действий – пункт 5 статьи 14 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан,

подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

Пособие по временной нетрудоспособности (за исключением заболевания туберкулезом) работающему инвалиду выплачивается не более четырех месяцев подряд или пяти месяцев в календарном году (часть 3 статьи 6 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

Доступность рабочего места — нужны ли специальные условия труда? (нормативно-правовой аспект)

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 сотрудников с инвалидностью (часть 1 статьи 22 Федерального закона № 181-ФЗ).

Специальные рабочие места оборудуются в соответствии с рекомендациями в ИПРА.

Специальные рабочие места для трудоустройства сотрудника с инвалидностью оборудуются работодателями с учетом нарушенных функций сотрудников и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, которые утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 ноября 2013 г. № 685н (далее — Требования) (часть 1 статьи 22 Федерального закона № 181-ФЗ).

Требования применяются в зависимости от характера нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности конкретного сотрудника с инвалидностью, а также с учетом профессии (должности), характера труда, выполняемых трудовых функций, и не включают в себя требований по обеспечению безопасных условий и охраны труда, требований доступности зданий и сооружений для людей с инвалидностью, а также требований санитарных норм и правил, которые устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации (пункт 3 Требования).

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства

людей с инвалидностью устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов (часть 2 статьи 22 Федерального закона № 1891-ФЗ).

Отличается ли ответственность работодателей за нарушения трудовых прав людей с инвалидностью и без? В каком разделе трудового договора необходимо прописать особые условия труда соискателя с инвалидностью?

В России запрещена дискриминация при приеме на работу. Преимущества имеет гражданин, чьи опыт, образование и навыки имеют большую ценность для компании. Запрещение дискриминации распространяется не только на половой, национальный или религиозный признак, но и на труд инвалидов (ст. 3 ТК РФ Запрещение дискриминации в сфере труда).

За нарушение трудовых прав сотрудника с инвалидностью (в т.ч. невыплату зарплаты, непредоставление отпусков, незаконное привлечение к сверхурочной или ночной работе, а равно за невыполнение положений медицинского заключения об условиях труда и требованиях к рабочему месту) работодатель несет такую же ответственность, как и в отношении других сотрудников.

Отличия трудового договора сотрудника с инвалидностью и без рекомендовано* фиксировать в разделах:

- Общие положения – прописывается информация о представленных документах, подтверждающих инвалидность;
- Права и обязанности работодателя – в этой части рекомендовано указать условия труда, предписанные ИПРА сотрудника;
- Рабочее время и время отдыха – особенно, когда речь идет о сокращенной продолжительности рабочего времени.

*Утвержденной формы трудового договора с сотрудником с инвалидностью нет, но в содержании данного документа должны учитываться все особенности такого взаимодействия, прописанные трудовым кодексом.

Можно ли предложить кандидату с инвалидностью работу с оформлением как «самозанятый» или по договору гражданско-правового характера, есть ли особенности оформления?

Можно. Особенности нет.

Договор гражданско-правового характера с сотрудником с инвалидностью заключается в общем порядке, как и с остальными физическими лицами. Гражданским кодексом не предусмотрено никаких особенностей и запретов при заключении договоров ГПХ с сотрудником с инвалидностью.

Бухучёт и налогообложение также производятся в общем порядке. Организация обязана предоставить сотрудникам с инвалидностью I и II группы стандартный налоговый вычет за каждый месяц налогового периода по НДФЛ на себя после предоставления заявления в бухгалтерию.

Особенности заключения договора ГПХ с самозанятыми.

Самозанятые — обычные граждане, которые получают доход от своей деятельности и платят налог на профессиональный доход (НПД). Права и обязанности самозанятых регулирует 422-ФЗ, который был принят 27 ноября 2018 года. Деятельность самозанятых очень разнообразна: они могут быть консультантами, водителями, дизайнерами, копирайтерами, блогерами и т.д. Стать самозанятым может любой гражданин России, начиная с 16 лет.

Самозанятые не платят страховые взносы в пенсионный фонд и на мед страхование. Если за месяц у самозанятого не было дохода, то он ничего не платит в бюджет. Ставка налога составляет 4% при работе с физическими лицами и 6% — с юридическими лицами. Ставка определяется автоматически в момент регистрации чека.

С самозанятым (о том, что исполнитель самозанятый необходимо прописать) заключают гражданско-правовой договор, в зависимости от особенности сделки это может быть купля-продажа, оказание услуг/работ, авторский заказ и др. Работа с самозанятым временная, и после ее окончания должен быть конкретный результат. Главным документом, подтверждающим произведенные организацией-заказчиком затраты на оплату услуг по сделке, является чек, выданный плательщиком НПД. (Письмо ФНС № СД-4-3/2899 от 20.02.2019).

Есть ли особенные условия заключения трудового договора с соискателем с инвалидностью в зависимости от нозологии?

Трудовой договор с таким сотрудником заключается в обычном порядке (Статья 57 ТК РФ. Содержание трудового договора). Инвалидность не является поводом для оформления срочного трудового договора. Исключение составляет ситуация, когда временный характер работы рекомендован медицинским заключением (ч. 2 ст. 58, ч. 2 ст. 59 ТК РФ). При составлении текста договора с работником с инвалидностью нужно, помимо прочего, отразить условия его работы, а также сведения о режиме рабочего времени и времени отдыха, которые отличаются от общепринятых (ст. 57 ТК РФ).

С работником с инвалидностью по общему правилу заключают бессрочный трудовой договор (ч. 1, 2 ст. 58 ТК РФ).

В случае, когда работник сообщил о наличии инвалидности, **с ним заключается дополнительное соглашение** к трудовому договору, в котором прописываются условия труда и другие нюансы.

В случае, когда гражданин с инвалидностью имеет психические расстройства, не позволяющие понимать значение своих действий и руководить ими, его могут признать недееспособным. Признать гражданина недееспособным можно только в судебном порядке. Над гражданином, признанным недееспособным, устанавливается опека, назначается опекун и от имени сотрудника с инвалидностью договор заключает опекун (ст. 29 ГК РФ), в том числе при включении его в трудовую деятельность.

В случае, когда инвалидность II и I групп установлена по расстройству функций зрения или слуха, или по одновременному расстройству, то необходимость переводчика **русского жестового языка** при заключении трудового договора определяется информацией (в графе «нуждаемость») ИПРА в разделе «Виды помощи, в которых нуждается инвалид для преодоления барьеров, препятствующих ему в получении услуг на объектах социальной, инженерной и транспортной инфраструктур наравне с другими лицами», а именно:

- предоставление инвалиду по слуху — глухому или **имеющему одновременно нарушения функций слуха и зрения**, услуги с использованием русского жестового языка/тифлосопровождения, включая обеспечение (при необходимости) допуска **переводчика русского жестового языка** (Национальный стандарт российской федерации. Язык русский жестовый.

Услуги по переводу для инвалидов по слуху. ОКС 11.180.15. Дата введения 2018-01-01).

Как учитываются функциональные особенности при выборе вакансии для соискателя с инвалидностью?

Работодатель должен учитывать сведения ИПРА

Для учёта функциональных особенностей при выборе вакансии для квотирования можно обратиться к:

1. Приказ Минтруда России от 4 августа 2014 г. № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»;

2. Приказ Минтруда России от 1 февраля 2018 г. № 46 «Об утверждении методических рекомендаций для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе, по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций.

Особенности и организация охраны труда при трудоустройстве людей с инвалидностью ^[26]

Охрана труда людей с инвалидностью регламентируется ст. 214 ТК РФ. В соответствии с требованиями данного нормативного акта работодатель обязан соблюдать ряд требований при организации рабочего места, режима труда и отдыха людей с инвалидностью.

Инвалид — лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость социальной защиты (ст. 1 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», далее — Закон № 181-ФЗ).

К документам, подтверждающим инвалидность, относятся:

- справка, подтверждающая факт установления инвалидности, либо в случае утраты или порчи справки ее дубликат, выдаваемые по установленной форме (см. абз. 1, 2 п. 36 Постановления Правительства РФ от 20.02.2006 № 95, абз. 2 п. 1 Приказа Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 № 1031н);
- индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА) по форме, утвержденной Приказом Минтруда России от 13.06.2017 № 486н (см. ч. 1 ст. 11 Закона № 181-ФЗ, абз. 1 п. 36 Правил N 95, абз. 3 п. 1 названного Приказа. С 1 января 2021 г.).

Для лиц с инвалидностью предусматриваются льготы. В частности, людей с инвалидностью нельзя привлекать к тяжелому физическому труду, работе во вредных и опасных условиях труда.

26 [Документ будет актуализироваться по мере изменений в законодательстве, обращайтесь, пожалуйста, внимание на дату выпуска.](#)

Условия труда по степени вредности и опасности подразделяют на четыре класса:

- **1-й класс** — оптимальные условия труда. К нему относят условия труда, при которых воздействие на сотрудника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, а также создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности сотрудника.

- **2-й класс** — допустимые условия труда. Это такие условия, при которых на сотрудника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

- **3-й класс** — вредные условия труда. Сюда относят такие условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами условий труда.

- **4-й класс** — опасные условия труда. Речь идет об условиях труда, при которых на сотрудника воздействуют вредные или опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профзаболевания в период трудовой деятельности.

Для трудоустройства людей с инвалидностью доступны только вакансии с 1-ым и 2-ым классом условий труда.

Также всем людям с инвалидностью полагаются следующие льготы:

- Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска не менее 30 дней.

- Привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, а также в ночное время допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды должны быть под подпись ознакомлены

с правом отказаться от вышеперечисленной работы (ст. 96, 99 и 113 ТК РФ).

- Право отказаться от направления в командировки.
- Предоставление отпуска без сохранения заработной платы до 60 дней по личному заявлению работника.

Важно: таких понятий, как «рабочая группа» или «нерабочая группа» инвалидности не существует. При принятии решения о способности соискателем выполнять ту или иную работу нельзя ориентироваться только на группу инвалидности. Правом на труд обладают люди с инвалидностью всех групп при отсутствии ограничений способности к трудовой деятельности. Сама по себе группа инвалидности для целей трудоустройства будет влиять только на решение вопроса об установлении продолжительности рабочего времени: для людей с инвалидностью первой и второй группы предусмотрена сокращенная рабочая неделя не более 35 часов с сохранением полной ставки заработной платы.

Другие особенности трудоустройства людей с инвалидностью прописаны в их индивидуальной программе реабилитации.

Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида — комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных функций организма, формирование, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности.

В справке об инвалидности и ИПРА работодателя должна интересоваться следующая информация:

1. проставленная цифрой степень ограничения способности к трудовой деятельности;
2. рекомендации по трудоустройству: доступные виды труда, рекомендуемые условия труда, трудовые функции, выполнение которых затруднено;
3. рекомендации по оснащению специального рабочего места для трудоустройства человека с инвалидностью с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности и производственной адаптации.

Важно: рекомендации по трудоустройству и оснащению рабочего места являются обязательными для исполнения работодателем, в то время как степень ограничения способности к трудовой деятельности может сориентировать работодателя о том, какой уровень поддержки нужен потенциальному сотруднику.

1. Степень ограничения способности к трудовой деятельности:

Первая степень: сотрудник может работать в обычных условиях, но делать меньше, закрывать задачи более низкой квалификации или напряженности. Специальной организации рабочего места первая степень ограничения к трудовой деятельности не требует, не нужны технические приспособления (если об этом нет отдельной отметки в ИПРА). Единственное ограничение — работа не должна иметь противопоказаний. Человек с инвалидностью трудится в таких же условиях, как и работник, не имеющий инвалидности, если нет противопоказаний в ИПРА. В трудовом договоре можно указать, что установили режим работы с уменьшением объема, напряженности или тяжести труда.

Вторая степень: сотрудник может работать в специальных условиях с помощью других людей или технических средств. В ИПРА может содержаться рекомендации по обустройству рабочего места специализированными техническими средствами или созданию специальных условий труда (дополнительные перерывы, сокращенный рабочий день и т.д.). Работодатель обязан обустроить рабочее место человека с инвалидностью с учетом его индивидуальных возможностей. В трудовом договоре рекомендуется указывать, какие специальные условия труда организовали для работника, например выделили специальное парковочное место или установили программу для работы с компьютером. За основу работодатели берут рекомендации из ИПРА.

Третья степень: сотрудник может работать с помощью других людей или не может работать вовсе. Рекомендации о характере работы, которую может выполнять человек, будут отражены в ИПРА. Часто на их основании работодатель организует надомную или дистанционную работу. Если работник будет работать на территории работодателя, указывайте, чем другие люди помогут ему на рабочем месте. Если в ИПРА будет отметка о противопоказанности к выполнению любой трудовой деятельности, работодатель не сможет принять такого кандидата на работу.

Основываясь на степени ограничения к трудовой деятельности работодатель совместно с сотрудником с инвалидностью могут создать условия труда и рабочее место, которые будут способствовать максималь-

ной производительности сотрудника и раскрывать его потенциал. Однако не всегда обязательно создавать специальные условия и/или специальное рабочее место для сотрудника с инвалидностью, необходимо строго соблюдать только те рекомендации, которые прописаны в ИПРА, остальные могут стать дополнительными плюсами по желанию работодателя.

2. Рекомендации по трудоустройству: доступные виды труда, рекомендуемые условия труда, трудовые функции, выполнение которых затруднено:

В этом разделе ИПРА могут быть указаны конкретные виды профессий и должностей, которые будут доступны соискателю, рекомендуемый режим труда и отдыха, или противопоказания с перечислением факторов, которые недопустимы на рабочем месте. К таким факторам в зависимости от группы и причины инвалидности могут относиться, например:

- движущиеся машины и механизмы;
- острые кромки, заусенцы и шероховатости на поверхности оборудования, инструмента;
- недостаточная освещенность рабочей зоны;
- физические и нервно-психологические перегрузки.
- шум и повышенная вибрация в рабочем помещении;
- повышенная или пониженная температура, влажность и подвижность воздуха;
- химические и биологические факторы (загазованность воздуха, патогенная микрофлора);
- наличие статического электромагнитного поля;

Опираясь на данные этого раздела, работодатель должен создать рекомендуемые условия, а также может создать дополнительные, которые способствуют лучшей адаптации сотрудника с инвалидностью.

Примеры:

- У человека с инвалидностью по зрению прописан оптимальный уровень освещенности в рекомендуемых условиях труда, работодатель создает необходимые условия с помощью дополнительного освещения, а также после обсуждения с сотрудником выделяет дополнительное время для зрительной гимнастики.

- Человеку с инвалидностью по заболеваниям сердечно-сосудистой системы противопоказаны высокие нервно-психические нагрузки (прописано в ИПРА), работа данного сотрудника предполагает допустимый

уровень нервно-психической нагрузки, однако работодатель дополнительно предлагает создать комнату психологической разгрузки и добавляет сотруднику дополнительный перерыв для отдыха за полтора часа до окончания рабочего дня (не прописано в ИПРА).

- У кандидата с инвалидностью из-за ментальных особенностей в ИПРА прописан сокращенный рабочий день не более 5 часов в день, работодатель подбирает ему вакансию с занятостью 5 часов в день, а также выделяет специального наставника, который будет помогать сотруднику при взаимодействии с коллективом и в процессе адаптации.

3. Рекомендации по оснащению специального рабочего места для трудоустройства человека с инвалидностью с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности и производственной адаптации.

Организовывать рабочее место человека с инвалидностью работодатель должен в соответствии с Основными требованиями, утвержденными Приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н.

В зависимости от вида деятельности работодателя необходимо следовать требованиям подзаконных актов к эргономике рабочего места сотрудника с инвалидностью и его организации, в частности, строительных правил.

В каждом конкретном случае организация специальных рабочих мест для людей с инвалидностью проводится с учетом:

- вида деятельности организации и специфики требований охраны труда инвалидов в ней;
- профессии;
- характера выполняемых работ;
- группы инвалидности;
- характера функциональных нарушений и ограничения способности к труду;
- специфики конкретного рабочего места;
- механизации и автоматизации производственного процесса;
- иных объективно существующих факторов.

Следует отметить, что специальное рабочее место сотрудника с инвалидностью должно обеспечивать безопасность его труда, а также работу с незначительными или умеренными физическими, динамическими и статическими, интеллектуальными, сенсорными или эмоциональными нагрузками. Кроме того, в процессе труда на данном рабочем месте необходимо исключить возможность ухудшения здоровья

или травмирования работника с инвалидностью.

Специальные рабочие места устраивают индивидуально для человека с инвалидностью с учетом его особенностей, или для группы сотрудников с инвалидностью, имеющих однотипные нарушения функций организма.

Порядок оборудования специальных рабочих мест:

Прежде чем создавать рабочие места для людей с инвалидностью, проведите специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Это нужно, чтобы понять, есть ли в помещении, где будет работать сотрудник с инвалидностью, вредные или опасные производственные факторы. Далее необходимо следовать следующим этапам:

- анализ потребностей человека с инвалидностью в оснащении специального рабочего места на основании индивидуальной программы реабилитации, в соответствии с характером труда человека с инвалидностью, его трудовыми функциями, технологическими, психологическими и метеорологическими особенностями выполнения трудовых функций на специальном рабочем месте;
- формирование перечня мероприятий по оснащению специальных рабочих мест для трудоустройства сотрудников с инвалидностью, включая разработку перечня основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых обеспечивает реализацию человеком с инвалидностью его трудовых функций;
- реализацию перечня мероприятий по оснащению специальных рабочих мест для трудоустройства людей с инвалидностью, включая приобретение, монтаж и настройку основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования.

Примеры:

- рабочее место для инвалидов по зрению может быть оборудовано видеоувеличителями, лупами, адаптированными видеодисплеями, принтерами для печати крупным шрифтом, средствами для письма, выполненными шрифтом Брайля, звукозаписывающей и звуковоспроизводящей аппаратурой, предусматривается применение озвучивания визуальной информации;
- для инвалидов по слуху требования к оборудованию рабочих мест предусматривают использование звукоусиливающей аппаратуры,

громкоговорящих телефонов. Также могут применяться визуальные индикаторы, преобразующие звуковые сигналы в световые, речевые сигналы, преобразующие сигналы в текстовую бегущую строку;

- для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата следует предусмотреть беспрепятственный подъезд к рабочему месту и разворот кресла-коляски. Элементы рабочего места должны располагаться максимально удобно, с возможностью менять высоту и наклон рабочей поверхности, сиденья рабочего стула. В случае необходимости следует оборудовать рабочее место специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, а также специальными приспособлениями для захвата и удержания предметов и деталей;

Важно: человек с инвалидностью вправе отказаться от реализации программы ИПРА частично или полностью, что, в свою очередь, освобождает соответствующие органы государственной власти, органы местного самоуправления, а также организации независимо от организационно-правовых форм и форм собственности от ответственности за ее исполнение.

Стоит отметить, что если в организации трудятся люди с инвалидностью и для них созданы специальные условия труда, то это должно быть отражено во внутренней документации. В качестве примеров внутренних документов приводим образцы локальных актов по охране труда, которые могут быть разработаны в организациях, где привлекают к труду работников с инвалидностью:

- Положение о труде и отдыхе инвалидов — приложение 1.
- Сведения об условиях труда на рабочем месте работника с инвалидностью — приложение 2.

Вопросы из практики и ответы:

Как узнать, что у человека, который устраивается на работу, есть инвалидность?

Если визуально не удастся установить, что у человека, который устраивается на работу, есть инвалидность, то узнать это невозможно без специальных документов.

Соискатель, который не сообщает о своей инвалидности, может не представлять такие документы, так как в перечне документов, которые необходимо предъявить при приеме на работу, их нет (за исключением

случаев, предусмотренных законодательством в отношении отдельных категорий лиц с определенной спецификой работы). Тогда такому сотруднику не нужно предоставлять особые условия труда и льготы, предназначенные для работающих людей с инвалидностью.

Если соискатель утверждает, что у него есть инвалидность, то такая информация должна быть подтверждена документально:

- справкой медико-социальной экспертизы, в которой указываются группа инвалидности и степень ограничения способности к трудовой деятельности.
- индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Из этих документов можно узнать о наличии противопоказаний или особых рекомендаций по организации работы принимаемого на работу человека.

Может ли сотрудник отказаться от рекомендаций указанных в ИПРА?

Условия труда в соответствии с ИПРА вы обязаны обеспечивать, только если работник об этом заявляет. Человек с инвалидностью может отказаться от программы полностью или частично (ч. 5 ст. 11 Закона № 181). В этом случае соблюдать требования работодатель не обязан.

Если человек с инвалидностью отказался от программы или не представил ее, организация не несет ответственности за ее неисполнение. Это предусмотрено ч. 7 ст. 11 Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ. Но это не значит, что вы не должны предоставлять гарантии и льготы, предусмотренные законом: сокращенное рабочее время, удлиненный отпуск и др.

Чтобы подтвердить, что работник сам отказался от программы реабилитации, попросите его написать заявление. Таким образом, в случае конфликта вы сможете подтвердить, что не должны были соблюдать условия программы.

Пример: сотруднику установили 2-ю группу инвалидности. Работник представил в отдел кадров справку об инвалидности и написал заявление об отказе от ИПРА. В программе медики, помимо прочего, рекомендовали сотруднику 32-часовую рабочую неделю.

Так как сотрудник от программы отказался, вместо 32-часовой недели ему установили 35-часовую, а также ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней. Изменения внесли в трудовой договор.

Но есть ситуации, когда работодатель не может игнорировать требования ИПРА, даже если работник сам от нее отказывается. Это касается профессий, от которых зависит жизнь и здоровье не только работника, но и других людей. Если по ИПРА работник не может выполнять свою трудовую функцию, то допускать его к работе нельзя.

Как быть работодателю в том случае, если человек не хочет сообщать сведения об инвалидности, но есть неофициальная информация, что у работника полная утрата способности к трудовой деятельности?

Сведения о том, что у работника есть противопоказания к трудовой деятельности, достаточные для увольнения работника по ст. 83 ТК РФ (п. 5 ч. 1), должны быть получены законным способом.

Законный способ получения сведений — это получение необходимой информации из официальных источников (решение суда, заключение комиссии). Только в этом случае у работника не будет возможности оспорить решение об увольнении в суде.

Привлекут ли к ответственности работодателя, если специальное место для человека с инвалидностью не организовали, так как сотрудник при приеме на работу не сообщил о своей инвалидности?

Если работник скрыл инвалидность, работодателя к ответственности не привлекут.

Если видно, что работник — инвалид, то работодателю следует предложить работнику представить документы, подтверждающие инвалидность. Если работник откажется, то работодатель не несет ответственности за непредставление работнику льгот для инвалидов, в том числе за отсутствие специально организованного рабочего места. Это следует из ст. 92, 94, 96, 99, 113, 128 Трудового кодекса, ст. 11, 23 Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ.

Что делать, если на рабочих местах для людей с инвалидностью есть превышение шума и вибрации?

Если на рабочих местах сотрудников с инвалидностью есть превышение уровня шума и вибрации, то защитите работников с помощью звукопоглотителей. Такие звукопоглотители бывают кулисного типа, также есть звукопоглощающие экраны или штучные звукопоглотители в виде призмы или шара. Штучные звукопоглотители подвесьте вблизи источника шума.

В офисах уровень шума снижайте при помощи звукопоглощающей облицовки стен, акустических потолков, коврового покрытия полов, а также книжных шкафов и стеллажей, изолирующих рабочее место человека с инвалидностью. Это предусмотрено п. 3–10 Основных требований к оснащению рабочих мест, утв. Приказом Минтруда от 19.11.2013 № 685н.

Можно ли установить человеку с инвалидностью 1-й или 2-й группы ненормированный рабочий день?

Ненормированный день предусматривает работу за пределами

установленного рабочего времени (ст. 101 ТК РФ). Поскольку продолжительность рабочего времени инвалидов 1-й или 2-й группы имеет ограничения, им нельзя установить ненормированный день.

Ненормированный день можно установить человеку с инвалидностью 3-й группы, если в его программе реабилитации нет ограничений по продолжительности работы.

Важно: если в программе реабилитации предусмотрены дополнительные ограничения, работодатель обязан их учитывать, когда устанавливает график работы сотруднику с инвалидностью.

Требуется ли сократить рабочее время сотрудника с инвалидностью, если он откажется работать ночью? В организации установлен сменный режим работы, вторая смена захватывает ночное время.

Если работник с инвалидностью отказывается работать в ночное время, его рабочее время нужно сократить.

В соответствии с требованиями закона работодатель обязан запрашивать письменное согласие сотрудника с инвалидностью на работу в ночное время при условии, что такая работа не запрещена ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Это требование ч. 5 ст. 96 ТК РФ. При этом стоит учитывать, что запрашивать письменное согласие работодатель обязан независимо от периодичности, с которой возникает необходимость в ночной работе, есть ли такая необходимость регулярно (в связи со сменным графиком) или возникает время от времени.

Если сотрудник с инвалидностью откажется работать в ночное время, то работодатель обязан сократить рабочее время такому сотруднику. При этом оплата труда будет произведена пропорционально отработанному времени (ст. 93 ТК РФ).

Приложение 2

Положение о труде и отдыхе инвалидов

1. Общие положения

1.1. Положение о труде и отдыхе инвалидов (далее — Положение) разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ);
- с Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

1.2. Положение распространяется на всех работников организации, признанных инвалидами.

1.3. Инвалидом признается лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты. Под ограничением жизнедеятельности понимается полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью.

1.4. Признание лица инвалидом осуществляется федеральным учреждением медико-социальной экспертизы. Факт установления лицу инвалидности подтверждается справкой с указанием группы инвалидности, выданной по форме, утвержденной Приказом Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 № 1031н. Помимо справки, человеку с инвалидностью выдается индивидуальная программа реабилитации или абилитации, форма которой утверждена Приказом Минтруда России от 13.06.2017 № 486н.

1.5. Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида (далее — ИПРА) — это комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных функций организма, формирование, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности.

В случае предъявления ИПРА работником, признанным инвалидом, она является обязательной для исполнения организацией.

1.6. Для человека с инвалидностью ИПРА имеет рекомендательный характер, он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом. Отказ от ИПРА в целом или в части должен быть выражен в соответствующем письменном заявлении, поданным на имя руководителя организации.

2. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам с инвалидностью

2.1. Работающие инвалиды 1-й или 2-й группы имеют право на сокращенную продолжительность рабочего времени — не более 35 часов в неделю с сохранением права на полную оплату труда. Конкретная продолжительность еженедельной или ежедневной работы, смены работника с инвалидностью, может быть установлена ИПРА.

2.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работающего сотрудника с инвалидностью составляет не менее 30 календарных дней.

2.3. Работающие инвалиды имеют право на отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году. Отпуск предоставляется на основании письменного заявления.

3. Обязанности по созданию необходимых условий для работы инвалидов

3.1. 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.

3.2. Специальные рабочие места оснащаются индивидуально для каждого сотрудника с инвалидностью или для группы людей с инвалидностью с одностипными нарушениями и ограничениями. Обустройство рабочих мест для инвалидов не должно препятствовать выполнению трудовых функций другими работниками.

3.3. Оборудование рабочего места зависит от нарушения функций организма, ограничений жизнедеятельности человека с инвалидностью и осуществляется с учетом профессии, должности работника, характера труда, выполняемых обязанностей.

4. Представление информации о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов

4.1. Организации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 2% от среднесписочной численности работников, но не менее одного рабочего места. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным или опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

4.2. Организация обязана ежемесячно предоставлять в _____ информацию о наличии вакантных рабочих мест, должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов и по определенной форме.

4.3. Информация о наличии вакантных рабочих мест, должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов может быть направлена через организацию почтовой связи или в форме электронных документов и передаваемых по адресу электронной почты с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Приложение 3

Сведения об условиях труда на рабочем месте работника с инвалидностью

1. Фамилия, имя, отчество работника: _____
_____,
вторая группа инвалидности (справка МСЭ от _____)

2. Наименование и адрес организации, в которой работает гражданин:

3. Цех, отделение, должность:

4. Форма организации труда (индивидуальная, конвейерная, бригадная, на дому и т.д., указать): ИНДИВИДУАЛЬНАЯ

5. Условия труда (работа в цехе, на улице, проф. вредность, условия микроклимата, подробно описать):

Условия труда – допустимые, класс 2.

Карта СОУТ № ____, утв. _____, оценка профессиональных рисков – уровень низкий.

Оценка условий труда по вредным (опасным) факторам:

Наименование факторов производственной среды и трудового процесса	Класс (подкласс) условий труда
Напряженность трудового процесса	2
Итоговый класс (подкласс) условий труда	2

Гарантии и компенсации, предоставляемые работнику (работникам), занятым на данном рабочем месте — нет:

6. Освещенность рабочей поверхности при системе общего освещения, лк: номинальное значение 300, фактическое значение 302, класс условий труда 2.

Рекомендации по улучшению условий труда, по режимам труда и отдыха, по подбору работников Рекомендуемые режимы труда и отдыха: в соответствии с графиком работы организации. Регламентированный перерыв по 5 минут за 2 часа до обеденного перерыва и после обеденного перерыва. Проветривание помещения, комплекс физических упражнений для регламентированных перерывов.

7. Рабочее место (стационарное, нестационарное, прочие указать):
СТАЦИОНАРНОЕ

8. Рабочая поза (свободная, фиксированная преимущественно стоя, сидя, переменная, указать): СВОБОДНАЯ

9. Категория тяжести выполняемых работ: категории 1б, выполняемые сидя или связанные с ходьбой и сопровождающиеся некоторым физическим напряжением

10. Физическая тяжесть труда (максимальная масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную; суммарная масса грузов в течение часа каждого часа смены, с рабочей поверхности, с пола; наклоны корпуса; перемещение в пространстве) —

11. Напряженность труда: допустимые условия труда 2-го класса.

12. Пользуется ли облегченными условиями труда (сокращенный рабочий день или неделя, уменьшен ли объем работы, наличие перерывов в работе, специальные приспособления, если нет, то могут ли они быть предоставлены, указать какие):

В ИПРА № ____ от ____ . ____ . _____ необходимость оборудования специального рабочего места не указана.

13. Имеется ли возможность перевода на другую работу : В ИПРА не требуется

14. Производительность труда (справляется, не справляется, норму выполняет, не выполняет): СПРАВЛЯЕТСЯ

Противопоказаний к труду у работника с инвалидностью нет, условия труда на рабочем месте допустимые 2-го класса, что соответствует указаниям в ИПРА: интенсивной физической нагрузки и эмоционального напряжения, неблагоприятного микро- и макроклимата нет.

СВЕДЕНИЯ ПРЕДОСТАВИЛ

Специалист по охране труда: _____

«___» _____ 20___ г.

ВСЁ ПОЛУЧИТСЯ! 

www.vsepoluchitsya.org