Министерство образования и науки Астраханской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Астраханской области «Астраханский губернский техникум»

РЕСУРСНЫЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ТРУДОУСТРОЙСТВА И АДАПТАЦИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ

2019 г.

УДК 377.35
ББК 74.47
М 54

Печатается по решению экспертно-методического совета ГБПОУ АО Астраханского губернского техникума

М 54 Методические рекомендации по сопровождению трудоустройства и адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ на рабочих местах: методические рекомендации / автор Е.А. Мацуй, под ред. Степанищевой М.А. Астрахань: ГБПОУ АО «Астраханский губернский техникум», 2019. – 30 с.

Настоящие рекомендации разработаны на основании Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон), приказа Министерства образования и науки РФ от 14 июня 2013 года №464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования», рекомендаций Минобрнауки России от 08 апреля 2014 года № АК-44/05ВН «Методические рекомендации по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса», письма Минобрнауки России от 18.03.2014 N 06-281 "О направлении Требований" (вместе с "Требованиями к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса", утв. Минобрнауки России 26.12.2013 N 06-2412вн), письма Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 14 ноября 2016 г. N 05-616 «Методические рекомендации для экспертов, участвующих в мероприятиях по государственному контролю (надзору), лицензионному контролю по вопросам организации инклюзивного образования и создания специальных условий для получения среднего профессионального образования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья»

Методические рекомендации разработаны в рамках реализации мероприятий субсидии, предоставленной в 2019 году из федерального бюджета

ОГЛАВЛЕНИЕ

АННОТАЦИЯ 4
СОПРОВОЖДЕНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ В РОССИИ 6
ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ 8
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ 10
СОЗДАНИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ ИНВАЛИДОВ 14
ТРЕБОВАНИЯ К ОБОРУДОВАНИЮ РАБОЧИХ МЕСТ 20
ПРАКТИКА СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ ЛЮДЕЙ С РАЗНЫМИ ФОРМАМИ ИНВАЛИДНОСТИ 21
ИНДИВИДУАЛЬНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ ИЗ ЧИСЛА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ 25
АДАПТАЦИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ НА НОВОМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ 26
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 31

АННОТАЦИЯ

Методические рекомендации по трудоустройству и адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ на рабочих местах предназначены для специалистов, работающих с инвалидами и лицами с ОВЗ.

Трудоустройство инвалидов — чрезвычайно важная и актуальная задача общества, требующая постоянного внимания, изыскания новых средств, технологий и использования имеющихся резервов для повышения эффективности данной работы. Решение проблемы трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) учреждений среднего профессионального образования ставится в ряд основных ориентиров, определяющих направление деятельности профессиональных образовательных организаций, в частности их Центров (отделов) трудоустройства.

Получение профессионального образования молодыми инвалидами крайне важно, но оно теряет всякий смысл, если не сопровождается последующим гарантированным трудоустройством. Профессиональные образовательные организации и их выпускники оказались вовлеченными в конкурентную борьбу друг с другом на рынке труда. Поэтому для каждой образовательной организации большое значение приобретает работа по повышению конкурентоспособности своих выпускников на открытом рынке труда, особенно повышение конкурентоспособности выпускников с ОВЗ.

Согласно законодательству РФ, лица с ограниченными возможностями обладают такими же правами на обучение и трудовую деятельность, как и остальные граждане государства.

Профессиональное самоопределение и качество направленных на это мероприятий - одна из составляющих, решение которой может способствовать улучшению ситуации с трудоустройством в целом.

Профориентация - это не просто рассказ о специфике отдельно взятого направления, это комплексная программа, способная помочь определиться с жизненными и трудовыми приоритетами с учетом сложившихся обстоятельств. И чем раньше подобная работа будет проводиться с людьми, имеющими ограниченные возможности, тем проще им будет адаптироваться в дальнейшем.

К сожалению, из-за имеющихся на сегодня проблем с программами профориентации, образование, получаемое молодыми людьми с инвалидностью, оказывается, фактически, никому не нужным. Согласно исследованиям, низкая вовлеченность в этот процесс как сторонних организаций, так и ответственных структур ведет к возникновению социальных барьеров, снижающих конкурентоспособность и, в итоге, препятствующих трудоустройству инвалидов. Между тем, трудовая занятость

– это ключ к финансовому и социальному благополучию, и, по сути, важнейший фактор социальной адаптации в современном обществе.

Обеспечение безбарьерного доступа инвалидов к профессиональному образованию, в том числе – среднему профессиональному, является как одним из приоритетных направлений государственной политики в отношении инвалидов в целом, так и важной составляющей реализации Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы.

Обязательным условием организации и сопровождения образовательного процесса является учет возможностей здоровья обучающегося - инвалида, психофизиологических особенностей, способностей; ориентированность на перспективы развития обучающегося, раскрытие его потенциала.

СОПРОВОЖДЕНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ В РОССИИ

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья для их социальной адаптации в обществе, улучшения социального благополучия важным является трудоустройство. Невозможность включения в активную трудовую деятельность для лиц с ОВЗ может приводить к множеству психологических проблем, в том числе и к снижению самооценки, снижению жизненного статуса, а также к созданию барьера между инвалидом и окружающими людьми. К тому же сама оценка способности к трудовой деятельности является ключевым моментом в определении инвалидности[1].

Трудовая деятельность лиц с ограниченными возможностями здоровья связана с условиями и факторами, объединенными в следующие группы: нормативные и правовые факторы, которые регулируют систему социально-трудовых отношений, выступают методической основой трудовой занятости лиц с ОВЗ; организационные факторы (условия труда); материально-технические факторы (автоматизация труда, современные технологии); социально-экономические факторы (уровень квалификации работников, трудовая дисциплина).

Общая занятость, согласно законодательству РФ, определяется как деятельность граждан, которая связана с удовлетворением общественных и личных потребностей, которые не противоречат законодательству, и приносящая доход в виде заработка. В настоящее время в РФ на рынке труда положение лиц с ОВЗ по-прежнему остается несоответствующим их потенциальным возможностям. Показатели трудоустройства инвалидов достаточно низкие и проблема еще остается труднорешаемой.

Правительством РФ в связи с расширением рынка труда и для облегчения реализации социальных программ по обеспечению льготами инвалидов, предусмотрены выгодные условия предоставления трудовой занятости лицам с ОВЗ как потенциальным трудовым ресурсам[2].

В настоящее время очень остро стоит проблема трудоустройства инвалидов после окончания ими учебных заведений (среднего или высшего профессионального). По статистическим данным, приведенным на сайте Минтруда стабильную работу (работают не менее четырех месяцев в году) имеют 28 % инвалидов трудоспособного возраста. Уровень трудоустройства инвалидов в 2018 году вырос на 4,98 % по сравнению с аналогичным периодом 2017 года.

---

[1] Кудаева, Е.Г. Социальные барьеры трудоустройства инвалидов в современном российском обществе [Текст]: дис. … канд. социол. наук / Е.Г. Кудаева. – Саранск: Б.и., 2009. – 218 с.

[2] Зозуля Т.В. Комплексная реабилитация инвалидов. Интегрированное профессиональное образование инвалидов по слуху в МГТУ им. Н.Э.Баумана, 2000

В настоящее время в Российской Федерации насчитывается 12 млн. инвалидов[3]. Уровень инвалидизации граждан высокий и составляет 9,2%. Из 2,5 млн. инвалидов, которые находятся в трудоспособном возрасте, работает только 805,3 тысячи человек (или 32% от численности инвалидов в трудоспособном возрасте), численность неработающих инвалидов составляет 1,7 млн. человек или 68% от численности инвалидов в трудоспособном возрасте1. Численность инвалидов в возрасте 18-24 лет составила в 2015 г. 251,4 тыс. человек по России.

Выделяется ряд проблем, связанных с процессом сопровождения инвалидов. Сюда можно отнести, помимо недостаточного финансирования этого процесса, также еще и нехватку рабочих мест на предприятиях для лиц с ОВЗ.

В целях обеспечения занятости инвалидов государственными органами с участием общественных организаций инвалидов устанавливаются нормативы по бронированию рабочих мест на предприятиях не менее 3% от численности работающих. Региональным законодательством в разных субъектах Российской Федерации регулируется квотирование рабочих мест. При этом организации, в которых работают лица с ограниченными возможностями здоровья, имеют право на снижение налогооблагаемой базы на сумму средств, которые должны быть использованы на мероприятиях по социальной защите и реабилитации инвалидов. Это направлено на повышение заинтересованности работодателей иметь на своем предприятии сотрудников-инвалидов. Но пока такая система мер по квотированию рабочих мест является малоэффективной, о чем свидетельствуют имеющиеся сложности при трудоустройстве инвалидов в России.

В большинстве своем работодатели видят в квотировании лишь необходимость принятия на работу определенного процента лиц с низкой квалификацией и соответствующей производительностью труда. К тому же меры по квотированию рабочих мест относительно контроля и ответственности носят больше рекомендательный характер, что не мотивирует работодателей к полному соблюдению мер по созданию специализированно оборудованных рабочих мест для лиц с ОВЗ.

Трудовая занятость лиц с ограниченными возможностями здоровья осложняется как тем, что работодатели часто не выполняют установленные законодательством меры по квотированию, оснащению рабочих мест для инвалидов, так и тем, что трудоустроенные инвалиды могут быть подтверждены разным формам дискриминации, как отрытой, так и в форме выплаты им минимальной заработной платы и лишения возможности исполнения должностных обязанностей. Российским законодательством

---

[3] Итоги года: социальная защита инвалидов. Электронный ресурс: - Режим доступа: https://rosmintrud.ru/social/80

предусмотрена альтернатива созданию квотированного места, заключающаяся в ежемесячном взносе платы за каждого нетрудоустроенного инвалида, и эта альтернатива больше приветствуется современными работодателями[4].

За нарушение прав лиц с ОВЗ в трудоустройстве законодательством РФ предусмотрена административная ответственность в виде штрафа в размере до 50 тыс. рублей, либо приостановления деятельности компании на срок до 90 дней (ст. 5.27 КоАП РФ). Отказ в приеме на работу человека с ограниченными возможностями здоровья в пределах установленной квоты, сопровождается наказанием в виде штрафа в размере от 2 до 3 тыс. рублей (ст. 5.42 КоАП РФ). Но имеется определенное исключение, а именно: не обязанными предоставлять квотные рабочие места для лиц, имеющих ограниченные возможности здоровья, являются общественные объединения инвалидов и организации, у которых уставной капитал состоит из вклада лиц с ОВЗ (ч. 2 ст. 21 Закона № 181-ФЗ).

В качестве выхода из сложившейся ситуации часто используют следующую меру: создание специализированных предприятий, которые зачастую создаются общественными организациями для лиц с ОВЗ. Примерно 1,5 тысячи таких специализированных предприятий есть в России, но для общей численности инвалидов такое количество не является достаточным, кроме того заработная плата инвалидов является низкой из-за недостаточного финансирования предприятий.

Проблема занятости инвалидов является комплексной задачей, решение которой должно быть обеспечено на всех уровнях управления (региональном, муниципальном и в первую очередь федеральном)[5].

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ

Социальная политика РФ по трудоустройству направлена на то, чтобы создавать необходимые условия для трудоустройства лиц, имеющих ограниченные возможности здоровья, в зависимости от степени и группы инвалидности.

Первая степень, подразумевающая ограничения способности к трудовой деятельности, предполагает работу в обычных условиях труда при снижении квалификации, напряженности или снижение объема работы, выполнение работы по более низкой квалификации.

---

[4] Кичерова Марина Николаевна Социальная реабилитация инвалидов в современных условиях // Вестник СамГУ. 2007. №5-1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-reabilitatsiya-invalidov-v-sovremennyh-usloviyah.

[5] Карякина О.И., Карякина Т.Н.Основы реабилитации инвалидов: Учебное пособие. — Волгоград: Издательство Волгоградского государственного университета, 1999. — 88 с.

Вторая степень ограничения способности к трудовой деятельности допускает возможность выполнения трудовой деятельности в специализированных условиях и с использованием различных технических средств.

Третья степень подразумевает невозможность к трудовой деятельности.

При определении трудоспособности также учитывается группа инвалидности. Для установления первой группы инвалидности необходимо такое нарушение функций организма, при котором полностью утрачивается возможность трудоустройства и возникает необходимость в постоянной посторонней помощи. Вторая группа устанавливается при значительных функциональных нарушениях, но при этом не требуется специальная посторонняя помощь, но есть необходимость в создании специальных условий труда и доступными являются не все виды деятельности. При третьей группе инвалидности состояние здоровья не позволяет людям заниматься профессиональной деятельностью по специальности или по своей квалификации, также эта группа устанавливается ограниченно лицам, которые проходят обучение до получения ими специальности, а также ограниченно трудоспособным с низкой квалификацией.

Для людей с ограниченными возможностями здоровья первой или второй группы на рабочем месте должна быть обеспечена сокращенная продолжительность рабочего времени с сохранением заработной платы. Допущение инвалидов к сверхурочной работе или работе в выходные дни возможно только с их согласия и при условии, что это не будет запрещено состоянием здоровья, на работе им должны быть предоставлены дополнительные перерывы в работе и гибкие графики работ.

При приеме на работу инвалидов учитываются следующие нюансы:

- на некоторые виды работ инвалидов не берут просто из-за того, что эти работы требуют только здоровых исполнителей. Например, это большинство вакансий в МВД, МЧС и тому подобных организациях, где от состояния здоровья сотрудников напрямую зависит эффективность работы учреждения. Справка о состоянии здоровья будет обязательным документом при трудоустройстве в такие организации;
- законодательно запрещено принимать инвалидов на такие виды рабочих мест, где невозможна реабилитация инвалида и даже напротив, возможно нанесение вреда его здоровью. Например, работы в шахте, сталеплавильном цеху, химическом предприятии и так далее. Бывает и наоборот, когда на некоторых предприятиях преднамеренно зарезервированы места для людей с ограниченными возможностями;
- и до, и после трудоустройства работник сам вправе выбирать, в каком качестве он будет работать – как здоровый человек, или как инвалид (и тогда работодатель обязан обеспечить ему условия, подходящие не только для

работы, но и для восстановления полной трудоспособности, индивидуальной программы реабилитации - ИПР);

- руководитель должен знать, что при трудоустройстве инвалид не обязан предоставлять Индивидуальную Программу Реабилитации и справку об инвалидности, если не намерен работать в льготных условиях как инвалид.

Социальная политика РФ в отношении профессиональной реабилитации лиц, имеющих ограниченные возможности здоровья, направлена на возможности развития надомного (дистанционного) труда и частного предпринимательства, что может способствовать повышению конкурентоспособности инвалидов на современном рынке труда. На возможность повышения конкурентоспособности лиц с ОВЗ в первую очередь направлена возможность инклюзивного образования, в том числе и в системе среднего профессионального образования.

Решением вопросов содействия в трудоустройстве и трудовой занятости занимаются в России органы Федеральной службы занятости населения. Службы занятости курируют различные общественные организации для лиц с ОВЗ, органы местного самоуправления, органы исполнительной власти, принимают участие в работе Координационного совета по делам инвалидов и другие ведомства (сфера образования, социальной защиты населения и т.п.).

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ

Проблемы трудоустройства зачастую связаны с тем, что у большинства инвалидов нет опыта в поиске вакансий, нет возможности получения необходимой для этого информации о деятельности службы занятости. При обращении в службу занятости инвалиды первой или второй группы не рассматриваются как возможные кандидаты на те или иные вакансии и в содействии им может быть отказано в связи с удаленностью местонахождения подходящего рабочего места. Это часто связано с тем, что в индивидуальной реабилитационной карте по результатам МСЭ указаны рекомендации по трудоустройству, содержащие общие указания относительно условий и определяющие предположительные возможности к трудовой деятельности. В самих службах занятости, как правило, отсутствует этап экспертизы и выявления профессиональных возможностей инвалидов.

Немаловажной проблемой является и то, что трудоустроиться инвалиды могут на имеющиеся вакантные места, которые не в полной мере могут соответствовать состоянию и возможностям их здоровья и их профессиональным интересам.

Возможными вариантами решения проблемы трудоустройства также может быть расширение функций служб занятости и профессиональной реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья. В обязанности таких служб необходимо включать: проведение анализа рынка труда в

соответствии с возможностями трудоустройства лиц с ОВЗ; участие в разработке различных целевых программ, соглашений по профессиональной реабилитации и содействию трудовой занятости людей, имеющих ограниченные возможности здоровья; согласовано с различными ведомствами осуществлять разработку перечня мероприятий по профреабилитации и содействию в трудоустройстве инвалидов, разработку предложений по повышению качества трудоустройства лиц с ОВЗ, организации подготовки и переподготовки, повышению квалификации специалистов, занимающихся профессиональной реабилитацией людей с ограниченными возможностями здоровья; создание на базе самих служб специализированных реабилитационных центров, ярмарок вакансий, организации «Клуба ищущих профессию» для инвалидов.

Для содействия трудоустройству лиц, имеющих ограниченные возможности здоровья, 8 сентября 1993 г. Минтрудом России был утвержден и разработан «перечень приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда». Но с момента выхода этого перечня изменился состав многих профессий, появились новые и потеряли свою актуальность некоторые из включенных в него профессий. Имеющийся перечень включает в себя достаточно узкий список профессий, и он не может отражать весь спектр потенциальных возможностей лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Несмотря на большое число законодательных актов, посвященных проблеме реабилитации и социальной поддержке инвалидов, существует определенная сложность в их реализации в связи с тем, что бывают некоторые неточности или противоречия в законодательстве. По заявлению руководителя Центра института экономики РАН Е.Ш. Гонтмахера, в перечне заболеваний, который препятствует поступлению на государственную гражданскую службу, подготовленным Минздравсозразвитием, есть расхождения с нормами, прописанными в Конвенции о защите прав инвалидов, и мировой практики.

Оценка способности к трудовой деятельности есть ключевой момент в определении инвалидности. В законодательстве отсутствуют четкие критерии установления ограничения способности к трудовой деятельности, а трактовка третьей степени ограничения способности к трудовой деятельности, критерием назначения которой является полная нетрудоспособность, противоречит нормам Конституции РФ и международно-правовым актам, что становится социальным барьером на пути трудоустройства инвалидов.

Также для решения вопроса трудоустройства была ратифицирована Конвенция ООН по правам инвалидов и разработана стратегия, когда государство определенным образом субсидирует специально оборудованные рабочие места для лиц с ОВЗ. Причем с каждым годом идет увеличение

средств на финансирование рабочего места для инвалида, в среднем оно на данный момент для работодателя составляет около 300 тыс. рублей.

В настоящее время также разрабатывается система оценки специализированных рабочих мест для людей с разными видами инвалидности. Пока не решен вопрос о том, кто будет отвечать за это (министерство или правительство). Проведение такой работы является очень важной, поскольку позволит работодателям лучше ориентироваться в возможностях оснащения рабочих мест для инвалидов, она рассчитана на три года, на периоды, предусмотренные Указом Президента. Планируется подключение к ее выполнению общественных организаций по работе с инвалидами.

С развитием новых электронных технологий у инвалидов появились дополнительные возможности для поиска вакантных мест на предприятиях. На сайтах Роструда и Министерства труда создан ресурс «Работа в России», где есть отдельная рубрика для людей с ограниченными возможностями здоровья. Таким образом, инвалиды могут заниматься самостоятельным поиском работы. Для удобства поиска есть возможность выбрать определенную нозологию заболевания.

Помимо перечисленных мер по повышению занятости лиц с ОВЗ, проводятся и поддерживаются государством мероприятия общероссийских организаций и социально ориентированных некоммерческих организаций для лиц с ограниченными возможностями здоровья. Под руководством Минздравсоцразвития проводится конкурс по трудоустройству инвалидов. Участники конкурса должны предоставить программы, содержащие информацию об инвалидах, которых планируется трудоустроить, и о созданных для этого условиях.

Большое значение в трудоустройстве отводится центрам занятости: по оценкам специалистов увеличилось число обращений в такие центры с 2009 г. (около 27% инвалидов) по 2012 г. (37% инвалидов).

Немаловажным для решения проблем трудовой занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья является проведение мероприятий, направленных на их профессиональное самоопределение инвалидов. Проведение таких мероприятий целесообразнее проводить не с обучающимися в старшей школе, а с детьми детского сада. Программа таких мероприятий должна соответствовать возрастным особенностям в рамках психофизиологических и личностных возможностей лиц с ОВЗ. По результатам исследования, направленного на выявление социальных барьеров трудоустройства инвалидов в современном российском обществе, большая часть проблем трудоустройства инвалидов связана с недостаточно хорошо проводимой профориентационной работой, недостаточной долей участия в

такой работе разных структур и организаций, правовой неграмотностью инвалидов[6].

Таким образом, результаты анализа проблем при трудоустройстве данной категории выпускников следующие.

1. Конкурентоспособность инвалидов на рынке труда зачастую ниже в сравнении с другими категориями граждан.

2. Трудоустройство граждан с ограниченными возможностями здоровья затруднено в связи с тем, что заявленные работодателями вакансии не предполагают наличия специально созданных, с учетом патологии инвалидов, рабочих мест. Поэтому при собеседовании либо инвалид отказывается от предлагаемой работы: «в связи с состоянием здоровья», «не подходит график работы» и т.п., либо работодатель под благовидным предлогом отказывает инвалиду в приеме на работу: «несоответствие квалификации», «не прошел собеседование», «отсутствие вакансии», «не обладает навыками по профессии» и т.п.

3. Недостаточное количество вакансий для инвалидов, или предложенные вакансии не соответствуют профилю профессиональной подготовки выпускника, чаще всего это: укладчик-упаковщик, сборщик изделий, менеджер бухгалтер, дворник, слесарь-сантехник, делопроизводитель, курьер.

4. В городском банке вакансий, рекомендуемых для инвалидов, бóльшая часть в действительности не может быть использована для их трудоустройства: отсутствуют специально созданные условия труда. Количество специализированных предприятий, использующих труд инвалидов, ограничено, кроме того, эти предприятия расположены по всей территории Москвы, что осложняет транспортную доступность лицам с ограничениями жизнедеятельности.

5. Отсутствие вакансий для надомного и дистанционного труда, или они представлены в незначительном количестве.

6. Нежелание работодателей принимать на работу инвалидов.

7. На рынке труда существует конкуренция между инвалидами и гражданами, не имеющими ограничений к выполняемой работе по состоянию здоровья. Часто работодатель делает свой выбор в пользу физически здоровых работников, руководствуясь тем, что при приеме на работу инвалида он вынужден нести дополнительные расходы на подготовку рабочего места, обеспечить замену работника-инвалида во время его лечения, учитывать его психологические особенности.

8. Боязнь инвалида потерять свою пенсию в связи с трудоустройством.

---

[6] Кудаева, Е.Г. Социальные барьеры трудоустройства инвалидов в современном российском обществе [Текст]: дис. … канд. социол. наук / Е.Г. Кудаева. – Саранск: Б.и., 2009. – 218 с.

Несмотря на масштабность и серьезность мирового и национального законодательства по трудоустройству инвалидов, мировому сообществу предстоит еще многое сделать в данном вопросе. Как уже было отмечено, ситуация с занятостью инвалидов очень серьезная. Лишь 10—20% инвалидов трудоспособного возраста в России сегодня имеют работу. На практике работодатели очень неохотно берут на работу инвалидов, часто нарушают трудовое законодательство в отношении их.

Такое поведение работодателей во многом обусловлено негативным отношением к инвалидам в обществе в целом, что по-прежнему, к сожалению, имеет место, а также тем обстоятельством, что наше законодательство в целом ориентировано не столько на поощрение, сколько на принуждение работодателей брать на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья. Существуют трудности для инвалидов с передвижением, транспортировкой к месту работы. Имеются проблемы с техническими приспособлениями. Инвалиды часто не имеют достаточного уровня профессионализма, квалификации и потому проигрывают конкурентную борьбу на нынешнем рынке труда, где ныне очень высока конкуренция.

Дополнительные барьеры — низкая конкурентоспособность лиц с ОВЗ на открытом рынке труда; проблемы их трудоустройства и создания для них рабочих мест; в целом снижение среди молодежи престижа рабочих профессий/специальностей.

СОЗДАНИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ ИНВАЛИДОВ

Организации, где работают инвалиды, обязаны создавать все условия для их труда в соответствии с ИПРА.

Запрещается включать в трудовые договоры, как коллективные, так и индивидуальные, такие условия труда инвалидов, которые ухудшают их положение по сравнению с другими работниками организации (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность отпусков и т. п.).

В таблице рассмотрены основные льготы и гарантии в области труда лица с инвалидностью.

Таблица - Основные льготы и гарантии в области труда лица с инвалидностью

Наименование льготы/требования /гарантии	Характеристика льготы/требования/гарантии	Нормативное и правовое обеспечение
Сокращенное рабочее время	Не более 35 часов в неделю- для работников с инвалидностью I и II группы	Ст.92 ТК РФ; Ст.23 Закона
	Продолжительность ежедневной работы/смены в	Ст. 94 ТК РФ

	соответствии с медицинским заключением	
Удлиненное время отдыха	Не менее 30 календарных дней – ежегодный отпуск	Ст.23 Закона
	До 60 календарных дней в году отпуск без сохранения заработной платы	Ст.128 ТК РФ
Особенности при привлечении к сверхурочной работе	Только с письменного согласия работника с инвалидностью, при условии, что это не запрещено ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением	Ст.99 ТК РФ; Ст.23 Закона
Особенности при привлечении к работе в выходные и праздничные дни	Только при условии, что это не запрещено ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением	Ст.113 ТК РФ; Ст.23 Закона

Условиями трудоустройства инвалидов I и II групп предусмотрена сокращённая продолжительность рабочего времени (не более 35 часов в неделю) с сохранением полной оплаты труда.

Согласно ст.23[7] Закона людям с инвалидностью (ЛсИ), занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации.

Работодатель обязан создавать и оснащать (оборудовать) специальные рабочие места для трудоустройства ЛсИ. Этот вывод следует из ч. 1 ст. 22 Закона. Минимальное количество таких рабочих мест устанавливается органами исполнительной власти субъектов РФ для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу ЛсИ (ч. 2 ст. 22 Закона).

Приказом Минтруда России от 19.11.2013 N 685н предусмотрены Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности (далее - Требования). Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 N 30 утверждены СП 2.2.9.2510-09. Гигиенические требования к условиям труда инвалидов. Санитарные правила (далее - Гигиенические требования к условиям труда ЛсИ).

Данные Санитарные правила приняты в соответствии с Федеральным законом от 30.03.1999 N 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», Постановлением Правительства РФ от 24.07.2000 N

[7] Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 18.07.2019) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации". Статья 23. Условия труда инвалидов.

554 «Об утверждении Положения о государственной санитарно-эпидемиологической службе Российской Федерации и Положения о государственном санитарно-эпидемиологическом нормировании» и распространяются на все отрасли экономической деятельности, предприятия, учреждения и организации всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности, в которых применяется труд лиц с инвалидностью.

Если характер труда человека с инвалидностью или нарушение функций его организма и ограничения жизнедеятельности не требуют особых условий, оснащать для него специальное рабочее место не нужно (абз.2 п.1 Требований).

Специальные рабочие места оснащаются индивидуально для каждого человека с инвалидностью или для группы лиц с инвалидностью с однотипными нарушениями (ограничениями). Обустройство рабочих мест не должно препятствовать выполнению трудовых функций другими работниками (п.2 Требований).

Оборудование рабочего места зависит от нарушения функций организма, ограничений жизнедеятельности человека с инвалидностью и осуществляется с учетом его профессии (должности), характера труда, выполняемых обязанностей (п. 3 Требований).

При оформлении на работу лиц с инвалидностью, если в их ИПРА нет трудовых рекомендаций (такое бывает часто в старых формах ИПР), необходимо обратить внимание на установленную степень ограничения способности к трудовой деятельности:

1 степень - способность к выполнению трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести, напряженности и (или) уменьшении объема работы, неспособности продолжать работу по основной профессии при сохранении возможности в обычных условиях труда выполнять трудовую деятельность более низкой квалификации;

2 степень - способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях труда, с использованием вспомогательных технических средств и (или) с помощью других лиц;

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

Как видим, формулировки весьма общие и достаточно сложные для понимания. Например, как понять положение «осуществление трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести, напряженности и (или) уменьшении объема работы», как правильно оформить на работу сотрудника с такими рекомендациями? Если рабочее место сертифицировано, то все выглядит проще, достаточно немного снизить (обычно на 5-10 %, так как нигде этот вопрос не регламентирован) параметры по тяжести и напряженности труда. Если рабочее место не сертифицировано и нормативно обычные для данного рабочего места объемы работ не

обозначены, то достаточно упомянуть в заключаемом трудовом договоре, что вы взяли на работу сотрудника с инвалидностью, уменьшив для него тяжесть и напряженность труда или объем выполняемых работ. Указывать, насколько именно вы, к примеру, уменьшили объем выполняемых работ не обязательно. Вряд ли кто-либо и когда-либо будет это проверять, но даже если это случится, то всегда можно обозначить, что стандартный объем выполняемой работы на данном рабочем месте несколько выше, чем выполняет данный сотрудник с инвалидностью, например, он делает 90 звонков в день при положенных 100 звонках.

В Трудовом кодексе РФ не содержится четкого определения понятия «легкий труд». Однако в ст. 224 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии отдельным категориям работников, в частности нуждающимся по состоянию здоровья в переводе на легкий труд.

Если из представленных работником документов работодателю затруднительно определить, как соблюсти требования содержащихся в них медицинских рекомендаций, за дополнительными разъяснениями можно обратиться в Роструд и (или) Федеральное государственное бюджетное учреждение Федеральное бюро медико-социальной экспертизы Минтруда России. Такой вывод сделан с учетом положений п.1, пп. 5.5.4 п. 5 Положения о Федеральной службе по труду и занятости (утв. Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 N 324), п.4 Ведомственного перечня (утв. Приказом Минтруда России от 29.12.2012 N 644н).

Но вновь подчеркнем, что первая степень ограничения способности к трудовой деятельности - самая легкая, и вопросов по трудоустройству людей с инвалидностью при такой формулировке в ИПРА не возникает.

Про вторую степень ограничения способности к трудовой деятельности было оговорено выше, когда описывались рекомендации в ИПРА людей с инвалидностью по работе в специально созданных условиях труда.

Третья степень ограничения способности к трудовой деятельности считается самым сложным ограничением. Если в прежних ИПР, которые оформлялись в соответствии с упраздненными критериями, говорилось о невозможности/противопоказанности к трудовой деятельности, то необходимо рекомендовать работнику такую ИПР переоформить. Новая же форма ИПРА составляется в соответствии с новыми критериями, и третья степень уже не означает полные противопоказания или неспособность к трудовой деятельности. Это означает, что в отдельных случаях можно без проблем взять на работу сотрудника с инвалидностью с третьей степенью ограничения способности к трудовой деятельности.

Отметим, что вы как работодатель, к сожалению, не получите из этих документов полной информации о необходимых условиях труда сотрудника с инвалидностью, поэтому главная задача ознакомления с ними - понять, что, нанимая на работу данного человека с инвалидностью, вы не нарушаете действующее российское законодательство. Записи о характере и условиях труда в данных документах не должны противоречить тем условиям, которые предлагает человеку с инвалидностью ваша организация. Работодатель будет

нести юридическую ответственность только в том случае, если не создаст условия для сотрудника с инвалидностью в соответствии с рекомендациями в его ИПРА и справке об инвалидности, и это, в свою очередь, явилось или может явиться причиной ухудшения его состояния здоровья.

Прежде всего, в ИПРА не должно быть записи о том, что человек с инвалидностью «нетрудоспособен» или ему «противопоказана трудовая деятельность». Чаще всего в разделе о характере и рекомендованных условиях труда вы найдете запись «работа в специально созданных условиях труда». Нет смысла просить работника с инвалидностью добиться от специалистов бюро медико-социальной экспертизы (МСЭ), чтобы ему конкретно расписали, какие именно специально созданные условия труда необходимы.

Иногда в ИПРА человека с инвалидностью можно встретить рекомендации по работе по конкретной профессии или специальности. Часто это является дополнительной сложностью при найме на работу кандидата. Например, если у человека с инвалидностью в ИПРА (особенно в прежних) написано, что он может работать курьером, то если вы возьмете его на работу, к примеру, делопроизводителем, это уже может быть истолковано как некое нарушение рекомендованных ему характера и условий труда. Это является явным преувеличением, так как в документе не написано о противопоказании работать делопроизводителем. А по общему правилу, что не запрещено законом, то разрешено. В таких случаях можно взять такого человека на работу, одновременно рекомендовать ему изменить запись в его ИПРА, обратившись с соответствующим заявлением в местное отделение бюро медико-социальной экспертизы. Обычно с этим сложностей не возникает, и на то, чтобы изменить запись, уходит примерно 1 месяц.

Если у соискателя с инвалидностью имеется новая форма ИПРА, то необходимо обратить внимание на раздел: «Мероприятия профессиональной реабилитации или абилитации». Самыми важными для работодателя в нем являются пункты:

• Доступные виды труда.

• Трудовые действия (функции), выполнение которых затруднено.

• Рекомендуемые условия труда.

• Рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности и производственной адаптации.

Первый пункт нельзя воспринимать как закрытый перечень по уже описанной причине. Поэтому если у вас в организации другие виды трудовой деятельности, то это не является причиной отказа в трудоустройстве ЛсИ.

То же самое с третьим пунктом. А второй пункт как раз дополняет первый, подтверждая тезис о незакрытом перечне.

При трудоустройстве у девушки с инвалидностью в её Индивидуальной программе реабилитации обнаружилась запись «работа в специально созданных условиях труда на дому». Проблема состояла в том, что работодатель хотел взять её для работы в офисе на полную рабочую неделю. После того, как формулировка в ИПРА была изменена на «работа в специально

созданных условиях труда на предприятии», работодатель оформил с ней трудовой договор.

В случае трудоустройства человека с инвалидностью практически всегда необходимо внести незначительные изменения в трудовой договор. Чаще всего необходимо заменить фразу «работодатель создает работнику обычные условия труда» на «работодатель создает работнику специальные условия труда». Желательно описать, какие именно специальные условия труда для данного сотрудника с инвалидностью были созданы. Здесь придется опираться на житейскую логику и фактические потребности работника с инвалидностью.

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

Для работника с инвалидностью ИПРА носит рекомендательный характер, поэтому он может как частично, так и полностью отказаться от ее исполнения, написав заявление в свободной форме[8]. В таком случае это означает, что работодатель не имел возможности ознакомиться с содержанием рекомендованных условий и характера труда работника с инвалидностью, что гарантированно снимает с него любую административную ответственность.

Надо отметить, если у работодателя нет информации об инвалидности работника или работник отказался от предоставления работодателю ИПРА, то обязанность работодателя за соблюдение ИПРА отсутствует, и оснований для привлечения его к административной ответственности не имеется. Можно порекомендовать следующее: факт отказа кандидата с инвалидностью от предоставления работодателю ИПРА оформить заявлением в свободной письменной форме.

Подведем итог и напомним, что для оборудования (оснащения) специального рабочего места для конкретного человека с инвалидностью (специальных рабочих мест для группы ЛсИ, имеющих однотипные нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности) работодателю следует (абз. 1 п. 2 Требований):

1) проанализировать потребности инвалида (группы инвалидов) в оснащении (оборудовании) специального рабочего места, в частности, на основании сведений, указанных в ИПРА. Это следует из пп. а п. 2 Требований;

[8] https://perspektiva-inva.ru/protec-rights/examples-of-statements/ - образец заявления можно скачать по ссылке.

2) сформировать перечень мероприятий по оснащению (оборудованию) специального рабочего места с учетом положений пп. б п. 2 Требований;

3) реализовать указанный перечень с учетом положений пп. в п. 2 Требований.

ТРЕБОВАНИЯ К ОБОРУДОВАНИЮ РАБОЧИХ МЕСТ

Для каждого предприятия, учреждения и организации в пределах региональной квоты для приёма на работу инвалидов должно быть установлено минимальное количество специальных рабочих мест. Выделение специального рабочего места предполагает проведение дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учётом индивидуальных возможностей инвалида.

Постановлением Главного санитарного врача РФ от 18 мая 2009 г. №30 утверждены Санитарные правила СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов». В них указываются основные требования к условиям труда инвалидов, медицинскому обслуживанию, работающих инвалидов, которые обязаны соблюдать все предприятия, использующие труд инвалидов.

В числе этих требований можно выделить следующие:

Рабочие места для инвалидов должны оснащаться с учётом профессии, характера выполняемых работ, степени инвалидности, уровня специализации рабочего места, механизации и автоматизации производственного процесса.

Необходимо минимизировать вредные производственные факторы условий труда инвалидов (шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статистическое электричество, освещённость, запылённость, загазованность воздуха рабочей зоны; патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности; физические, динамические и статические нагрузки при подъёме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных вынужденных позах, длительной ходьбе; сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные нагрузки, монотонность, работа в ночную смену, с удлинённым рабочим днём).

Условия труда на рабочих местах инвалидов должны соответствовать ИПРА инвалида.

При организации специальных рабочих мест для инвалидов должно быть предусмотрено использование специальных приспособлений, компенсирующих ограничения инвалидов; применение специально разработанного ручного инструмента; регулировка высоты рабочей поверхности стола и стула, легко досягаемых и управляемых механизмов, имеющих надёжную фиксацию; выделение дополнительных площадей, обеспечивающих возможность подъезда, разворота на рабочем месте и выполнения работы в инвалидной коляске; оснащение рабочего места

индикаторами, учитывающие особенности отдельных групп инвалидов (слепые, слабовидящие, глухие) и т. д.

Не допускается размещение постоянных рабочих мест инвалидов в подвальных, цокольных этажах, в зданиях без естественного освещения и воздухообмена.

Объём производственных помещений на одного работающего инвалида принимается не менее 15 $м^3$; площадь - не менее 4,5 $м^2$; высота – не менее 3,2 м.

На предприятиях, предназначенных для трудоустройства инвалидов, оборудуются помещения для отдыха площадью из расчета 0,3 $м^2$. На одного работника, но не менее 12 $м^2$. Расстояние от производственных помещений до помещения для отдыха - не более 75 м. Оборудуется здравпункт с кабинетом врача, процедурным кабинетом и помещением, где могут находиться инвалиды в случае ухудшения здоровья.

Для помощи инвалидам в профессиональной ориентации Министерством труда РФ был разработан и утверждён Перечень приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентноспособными на региональных рынках труда.

ПРАКТИКА СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ ЛЮДЕЙ С РАЗНЫМИ ФОРМАМИ ИНВАЛИДНОСТИ

Отметим, что понятие специальных условий труда не является строго определенным и не подразумевает каких-то раз и навсегда установленных условий для всех работников с инвалидностью. А поскольку эти специально созданные условия труда должны быть организованы в соответствии с ИПРА работника, которая является индивидуализированным документом, то эти самые условия в каждом случае индивидуальны и зависят как от имеющихся ограничений жизнедеятельности конкретного работника и степени их тяжести, так и от конкретных условий труда у работодателя, характера труда и конкретных трудовых функций работника.

Поэтому при формировании перечня мероприятий по оснащению (оборудованию) специального рабочего места нужно обязательно осведомиться у самого работника, что для него является барьером и какие мероприятия необходимо провести, чтобы он адаптировался на рабочем месте в максимальной степени и в кратчайшие сроки. Целесообразно при этом показать будущему работнику его рабочее место и подробно рассказать о его трудовых функциях, правилах внутреннего трудового распорядка в организации, способах взаимодействий с другими работниками и руководством.

Как правило, выясняется, что мероприятий на самом деле нужно совсем немного и большинство из них носит организационный характер, не требующих больших усилий и вложений. Но бывают, конечно, и сложности.

Люди, передвигающиеся на инвалидных колясках

Если в организации изначально создана доступная среда для людей с инвалидностью, то человек на инвалидной коляске будет чувствовать себя комфортно и, скорее всего, дополнительных условий для адаптации не потребуется. Важно обратить внимание на доступность санитарного узла (лучше всего, если создана отдельная специализированная кабина в туалете), других мест общего пользования (буфет, столовая, зал заседаний и др.) и на удобство для человека, передвигающегося на коляске, непосредственно рабочего места. Наиболее удобными являются столы с регулируемой высотой рабочей поверхности, которые позволяют настроить пространство так, чтобы получить возможность комфортно поместить ноги под столом. Но это не всегда требуется, предоставьте возможность сотруднику с инвалидностью ознакомиться с его будущим рабочим местом, и с большой вероятностью окажется, что и уже имеющийся стол окажется для него вполне подходящим.

Необходимо постараться, чтобы все документы и рабочие принадлежности оказались в зоне доступности для сотрудника на коляске.

Возможно, для этого нужно переместить полки чуть ниже, но лучше все это делать после консультаций с самим работником, который покажет, как и что ему удобнее расположить. И, конечно, если сотрудник передвигается на собственном автомобиле, то необходимо решить вопрос с парковочным местом. Оно должно быть максимально близко ко входу в офисное здание или в подземный гараж, никто не должен занимать данное место. Желательно расположить или обозначить парко-место так, чтобы исключить случаи загораживания другими автомобилями пути подъезда на инвалидной коляске к месту парковки человека с инвалидностью и предоставить ему возможность беспрепятственно переместиться из коляски в автомобиль.

Люди с нарушением опорно-двигательного аппарата и детским церебральным параличом

Люди с такой формой инвалидности очень различаются в своих потребностях, касающихся оборудования рабочего места, поэтому необходимо в каждом конкретном случае подходить индивидуально к рассмотрению этого вопроса. Некоторым людям с инвалидностью нужно обеспечить достаточно много условий для комфортного и продуктивного труда (но чаще всего это весьма простые и недорогие решения), другим не нужно ничего организовать дополнительно. Для большинства нужны условия доступной архитектурной среды в организации (по тем же стандартам, что и доступность для людей с инвалидностью на колясках), но нередко этого не требуется, и люди с нарушением опорно-двигательного аппарата или с детским церебральным параличом вполне уверенно передвигаются по ступеням входных групп и лестничных пролетов. В любом случае будет оправданной установка удобных поручней на ступенях входных групп вдоль лестничных пролетов. Необходимо учесть, что в зимний период люди с

такой формой инвалидности сталкиваются с большими сложностями, поэтому надо следить за уборкой прилегающей территории и не допускать обледенения ступеней входных групп.

Зачастую необходимо учитывать удобство офисных кресел, многие работники предпочитают сиденья с высокой спинкой и боковой поддержкой. Некоторые организации приобретают для сотрудников с детским церебральным параличом дополнительные подушечки, которые можно подложить под спину или ноги. Но в большинстве случаев работодателю было достаточно предложить работнику с инвалидностью для апробации несколько офисных кресел из имеющихся, и он выбирал более удобное для себя. Иногда людям с детским церебральным параличом или нарушением опорно-двигательного аппарата нужно подобрать удобную для них компьютерную клавиатуру и/или манипуляционную мышь.

Они могут быть более тяжелыми, с меньшим ходом клавиш, с более удобным охватом рук. Системному администратору в организации стоит поговорить с сотрудником с инвалидностью и на основании его рекомендаций подобрать удобные комплектующие предметы для персонального компьютера.

Незрячие или слабовидящие

Многие работодатели боятся приглашать на работу людей с инвалидностью по зрению. В большей степени это касается полностью незрячих людей, по отношению к которым имеется много стереотипов и страхов. Но и когда речь идет о слабовидящих людях, существует достаточно большое непонимание того, как создать для них специальные, подходящие им условия труда, и опасения, как бы работа, особенно за компьютером, не повредила их здоровью, не ухудшила их зрение. На самом деле, у подавляющего большинства людей с этой формой инвалидности стабильное зрение и ухудшить его посредством работы, в том числе на компьютере, нельзя. Многие работодатели не знают о том, что незрячие люди могут уверенно работать на компьютере. Сейчас активно развиваются так называемые программы экранного доступа, которые через наушники озвучивают содержимое и навигацию на дисплее, что позволяет незрячим людям свободно работать практически со всеми типами документов и программ, кроме изображений и графических редакторов. По словам одной незрячей соискательницы, ей для работы на компьютере нужен только разъем usb, куда она вставит свой флэш-накопитель с программой экранного доступа. Если же работник слабовидящий, то он через штатное программное обеспечение может увеличивать текст или изображение на мониторе и уверенно работать с ним.

Вопросы ориентации незрячего сотрудника в офисе решаются путем помощи и поддержки коллег в первое время. Достаточно в течение нескольких дней показывать незрячему сотруднику расположение основных помещений в офисе (столовая, санузел, комната для совещаний и т.д.), и он достаточно быстро освоится, сможет ориентироваться и передвигаться по офису

самостоятельно. Не стоит навязчиво предлагать свою помощь незрячему человеку или тем более оказывать её принудительно, всегда стоит спрашивать, нужна ли ваша помощь и уточнить, как её стоит оказать. Большинство молодых незрячих людей весьма независимы, самостоятельно передвигаются по городу, на общественном транспорте, и не стоит излишне их опекать. В случае, когда им будет нужна посторонняя помощь, они обратятся за ней сами.

Неслышащие или слабослышащие

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

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

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

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ ИЗ ЧИСЛА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ

Индивидуальное сопровождение для каждого выпускника инвалида и лиц с ОВЗ осуществляется на основе индивидуального плана, который учитывает специфику ограничений и потребностей выпускника, с учетом ограничений возможностей здоровья и личностных качеств. План включает в себя:

-Профориентация. Составление программы поиска работы. Оказание помощи в поиске и подборе вакансий.

-Оказание юридической помощи (с привлечением юриста- консультанта колледжа), консультаций и разбор правовых аспектов при трудоустройстве.

-Индивидуальные консультации по написанию резюме, помощь в составлении резюме и его рассылке.

-Индивидуальные консультации и подготовка к ведению телефонных переговоров с потенциальным работодателем.

-Индивидуальные консультации и подготовка к прохождению собеседований, самопрезентации, ведения переговоров.

-Сопровождение на ярмарках вакансий, консультациях, собеседованиях, оказание помощи в подготовке документов.

-Оказание помощи в определении и устранении неудач, ошибок в процессе трудоустройства (если таковы имеются).

-Оказание психологической помощи при трудоустройстве (с привлечением педагога-психолога колледжа), в начале трудовой деятельности, при взаимодействии с новым коллективом.

-Консультации по вхождению выпускника с ОВЗ в коллектив.

-На протяжении года после трудоустройства проведение мониторинга трудовых достижений и ситуации на рабочем месте.

Работа по индивидуальному трудоустройству выпускника инвалида и лица с ОВЗ строится в несколько этапов, начинается с первичного собеседования, затем с каждым выпускником составляется план карьерного развития.

Мониторинг карьерного роста выпускников с ОВЗ проводится в рамках общего мониторинга выпускников колледжа на основе анкетирования предприятий и выпускников с ОВЗ, что позволяет определить карьерные ориентации выпускников, оценить уровень трудоустройства выпускников.

Инструментарий для мониторинга карьеры выпускников включает анкеты, опросники, формы для заполнения всеми участниками процесса трудоустройства выпускников: выпускниками колледжа и работодателями, а также практические рекомендации.

АДАПТАЦИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ НА НОВОМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ

При вхождении нового работника с инвалидностью в организацию могут возникнуть ряд проблем, связанных с адаптацией на новом рабочем месте. Данный период является достаточно непростым, особенно для работника с инвалидностью. Он может столкнуться как с проблемами внутреннего, так и внешнего характера, связанного с особенностью его нозологии.

Способствовать адаптации работника с инвалидностью на новом рабочем месте может уровень его социальной компетентности. Социальная компетентность включает в себя социальные умения и навыки, которые необходимы для эффективного решения проблем, встречающихся как в повседневной, так и в профессиональной жизни, и являются необходимыми для интеграции человека в социум. Сюда относят умения и навыки, связанные с налаживанием контактов, умение находить своё место в группе, умение вести беседу, анализировать различные жизненные ситуации, а также использовать эти знания в регулировании собственного поведения и пр.

Таки образом, важной задачей является повышение уровня социальной компетентности инвалида. Это будет способствовать повышению своей конкурентоспособности на рынке труда и сделает адаптацию на новом рабочем месте более успешной. На сегодняшний день государственная служба занятости населения проводит различные мероприятия, которые способствуют повышению уровня социальной компетентности людей с инвалидностью. Среди них консультации, тренинги, беседы, семинары и пр., которые направлены на формирование и развитие коммуникативных навыков, уверенного поведения, знакомство с медицинскими, психологическими, социальными и юридическими особенностями их состояния и статуса.

Другим аспектом, влияющим на успешную адаптацию людей с инвалидностью, является правильный выбор профессии. Особенно это актуально для молодых людей, которые еще стоят перед проблемой выбора своего профессионального пути. Многие проблемы как отдельных людей, так и экономики в целом возникают из-за того, что человек работает не на своем месте, не по призванию, не по психофизиологическим возможностям и способностям. Ведь делая неправильный выбор мы напрасно тратим свое время, средства на получение «не своей» специальности, а это в дальнейшем ведет к плохому закреплению кадров на рабочих местах, к проблемам в трудоустройстве и адаптации.

Профессиональная ориентация должна помочь человеку с инвалидностью сделать правильный профессиональный выбор.

Профессиональная ориентация представляет собой комплекс мероприятий, который направлен на выявление профессиональных интересов

людей с инвалидностью и ОВЗ, их профессиональных возможностей, а также учету потребностей рынка труда в данных специалистах.

Процесс адаптации нового работника с инвалидностью проходит ряд этапов:

– Эйфория от того, что устроился на работу. Появляется надежда на лучшие условия, лучшую жизнь.

– Осмысление своего социального окружения, корпоративной культуры. После данного этапа наступает кризис.

– Кризис появляется из-за непонимания отдельных аспектов профессиональных обязанностей, культурных традиций данного коллектива. Проблемы физиологического приспособления и ценностных ориентаций обостряют ощущение беспомощности, неуверенности в своих силах, «готовности обижаться».

– Выход из кризиса. Привыкание к окружению, понимание особенностей профессиональных обязанностей, налаживание дружеских отношений, вливание в коллектив.

– Процесс адаптации заканчивается. Психоэмоциональное состояние выравнивается с докризисным состоянием.

Именно на этапе кризиса очень важна поддержка и помощь специалиста, наставника, потому что не все способны самостоятельно преодолеть возникающие проблемы, которые в свою очередь могут стать причиной апатии, уныния, снижению веры в свои силы, что может привести к увольнению работника. Следовательно, высока роль наставника именно на данном этапе адаптации работника с инвалидностью на новом рабочем месте.

Наставник должен учесть особенности адаптации инвалида на рабочем месте, понимать и учитывать те проблемы, с которыми он может столкнуться.

На рисунке представлены виды адаптации инвалидов на новом рабочем месте.

Корпоративная адаптация инвалидов представляет собой первый этап трудовой деятельности, предполагающий знакомство нового сотрудника с инвалидностью со стратегическими целями и приоритетами компании. На этом этапе важно получить информацию о месте организации на рынке, ее структуре управления, выяснить где и какие подразделения расположены, как осуществляется документооборот, и другие аспекты деятельности. Инвалиду становится понятно общее направление будущей работы.

Социальная адаптация инвалидов связана с осознанием тех норм поведения и общения, которые существуют в данном коллективе, приобщением к системе взаимоотношений с коллегами. На этом этапе работник с инвалидностью узнает, как принято общаться с руководителем, подчинёнными и равными по должности; с кем не следует общаться, к кому можно обратиться за помощью, советом и др.

Рисунок - Адаптация инвалидов на новом рабочем месте

Организационная адаптация связана с освоением организационно-бытовых вопросов, касающихся таким моментов, как, где можно оставить свои вещи, в какие дни и где выдают зарплату, к кому можно обратиться за помощью в настройке компьютера и др.

Техническая (технологическая) адаптация включает в себя освоение новым сотрудником с инвалидностью применяемой в компании различной техники и программного обеспечения (телефон, факс, сканер, принтер, компьютер и др.).

Профессиональная адаптация состоит в приспособлении к условиям труда, в освоении трудовых функций, в формировании профессиональных личностных качеств и положительного отношения к работе. Для того, чтобы данный этап прошел быстрее, необходима помощь наставника, который поможет работнику с инвалидностью быстрее обучиться и освоить свои трудовые функции.

Под психофизиологической адаптацией понимают приспосабливание работника с инвалидностью к режиму труда и отдыха в организации. Режимы труда в различных организациях могут значительно разниться. Непривычные для нового сотрудника с инвалидностью условия могут потребовать времени для физиологической адаптации и выработки позитивного отношения к таким условиям.

Немаловажным аспектом в адаптации нового сотрудника с инвалидностью являются беседы, консультации, семинары, тренинги, встречи с применением принципа индивидуального подхода. Эта работа должна вестись при тесном сотрудничестве с организациями-партнерами, которые

занимаются проблемами людей с инвалидностью и ОВЗ. К ним относятся: служба занятости, Фонд соцзащиты инвалидов, центры реабилитации для инвалидов, управления труда и соцзащиты населения, местные органы исполнительной власти. А также профсоюзы предприятий и организаций или отраслевые профсоюзы, а также неправительственные организации, занимающиеся проблемами инвалидности.

Конструктивное взаимодействие наставника и работника с инвалидностью может обеспечить действительно эффективное вхождение в организацию и адаптацию на новом месте.

ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЭТИКЕТУ В ОТНОШЕНИИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

В отношении людей с инвалидностью нет каких-то особых правил, касающихся терминологии и общения. Дадим небольшие рекомендации, которые позволят вам чувствовать себя уверенно и не бояться допустить ошибки при взаимодействии с людьми с инвалидностью. Некоторые слова или фразы могут быть оскорбительными для людей с инвалидностью.

Люди с инвалидностью чувствуют, когда язык используется для того, чтобы подчеркнуть их ограничения и зависимость. Хотя, как было отмечено, никаких конкретных правил нет, важно понимать, почему некоторые слова предпочтительнее. Именно боязнь сказать неправильно или допустить бестактность часто является барьером на пути общения с людьми с инвалидностью: ведь, чувствуя неуверенность и неловкость, люди предпочитают исключить взаимодействие вовсе, что создает вокруг сотрудников с инвалидностью вакуум в общении, и это не может не вызвать проблемы внутри трудового коллектива. На самом деле, рекомендации очень просты. Они основаны на терминологии, лишенной стереотипов и слов, несущих в себе подчеркивания ограничений и зависимости людей с инвалидностью от окружающих.

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

- Избегайте использования слов, которые подразумевают, что люди с инвалидностью зависят от других, как, например, в выражениях «страдает от.....», «болеет.....» (дальше обычно идет некое упоминание диагноза, как, например, детский церебральный паралич, глухота, диабет и т.п.), «прикован к коляске». Инвалидность — это не болезнь и не страдание человека, поэтому не стоит использовать такие слова. Коляски дают их пользователям свободу. Просто говорите: «Он пользуется коляской».

- Не описывайте человека с точки зрения расстройства, например: «Мария эпилептик». Не усложняйте. Просто скажите, что у человека. «У Марии эпилепсия». «У Дениса рассеянный склероз».

- Не используйте слова, несущие в себе дополнительную смысловую нагрузку. Например, в обиходе мы говорим слова «слепой», «глухой», «даун» не применительно к инвалидности, а чтобы обидеть человека в каких-то определенных конфликтных ситуациях. Употребляя такие слова в отношении людей с инвалидностью, вы невольно вкладываете негативный смысл этих слов в общение. Лучше этого избежать, заменив их нейтральными словами, объективно и без дополнительного смысла отображающими ситуацию, например: «незрячий», «слабовидящий», «неслышащий», «слабослышащий», «человек с синдромом Дауна». Всегда правильно использовать фразы, описывающие инвалидность, вместе со словами «человек», «люди». «Человек с детским церебральным параличом», «дети с аутизмом», «люди с инвалидностью» звучит намного приятнее, чем «ДЦП-шник», «аутисты», «инвалиды». Не усложняйте свою речь труднопроизносимыми фразами типа «люди с ограниченными возможностями».

Это малопонятно по смыслу и содержанию, лучше использовать фразу «люди с инвалидностью».

- Если вам нужно обозначить людей без инвалидности в сравнении с людьми с инвалидностью, то не надо говорить «обычные люди», «нормальные люди», «здоровые люди» и т. п. В таком случае вступает принцип перевертыша и получается, что людей с инвалидностью вы называете «необычными», «ненормальными», «больными». Поэтому лучше пользоваться простыми, проверенными и нейтральными словами: есть «люди с инвалидностью» и «люди без инвалидности».

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

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конвенция о правах инвалидов (принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи от 13 декабря 2006 года). Электронный ресурс – Режим доступа: http://www.consultant.ru/
2. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 18.07.2019) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации". Статья 23. Условия труда инвалидов. Электронный ресурс – Режим доступа: http://www.consultant.ru/
3. Федеральный закон от 3 мая 2012 г. № 46-ФЗ «О ратификации конвенции о правах инвалидов». Электронный ресурс – Режим доступа: http://www.consultant.ru/
4. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 07.03.2018 г.). Электронный ресурс – Режим доступа: http://www.consultant.ru/
5. Федеральный закон от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (в ред. от 07.03.2018). Электронный ресурс – Режим доступа: http://www.consultant.ru/
6. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. № 464 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» (с изменениями на 15 декабря 2014 года). Электронный ресурс – Режим доступа: http://www.consultant.ru/
7. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 марта 2014 г. № 06-281 «О направлении Требований (вместе с "Требованиями к организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса», утв. Минобрнауки России 26.12.2013 № 06-2412вн)». Электронный ресурс – Режим доступа: http://www.consultant.ru/
8. План мероприятий по реализации в субъектах Российской Федерации программ сопровождения инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве на 2016-2020 годы (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 16 июля 2016 г. № 1507-р). Электронный ресурс – Режим доступа: http://www.consultant.ru/
9. Распоряжение Правительства РФ от 10 мая 2017 года № 893-р «Об утверждении Плана мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2017-2020 годы». Электронный ресурс – Режим доступа: http://www.consultant.ru/
10. Зозуля Т.В. Комплексная реабилитация инвалидов. Интегрированное профессиональное образование инвалидов по слуху в МГТУ им. Н.Э.Баумана, 2000

11. Итоги года: социальная защита инвалидов. Электронный ресурс: - Режим доступа: https://rosmintrud.ru/social/80

12. Карякина О.И., Карякина Т.Н.Основы реабилитации инвалидов: Учебное пособие. — Волгоград: Издательство Волгоградского государственного университета, 1999. — 88 с.

13. Кичерова Марина Николаевна Социальная реабилитация инвалидов в современных условиях // Вестник СамГУ. 2007. №5-1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-reabilitatsiya-invalidov-v-sovremennyh-usloviyah.

14. Кудаева, Е.Г. Социальные барьеры трудоустройства инвалидов в современном российском обществе [Текст]: дис. … канд. социол. наук / Е.Г. Кудаева. – Саранск: Б.и., 2009. – 218 с.