

Санкт-Петербургское государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Морской технический колледж имени адмирала Д.Н. Сенявина»

Базовый центр содействия трудоустройству выпускников
Санкт-Петербурга

И.С. МАКАРЬЕВ, Е.В. РОМАНЧЕНКО

**СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
ВЫПУСКНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ,
ЗАВЕРШИВШИХ ОБУЧЕНИЕ ПО
ПРОГРАММАМ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Санкт-Петербург
2017

УДК 377.5
ББК 65.272
М 15

Рассмотрено и одобрено
на заседании кафедры профессионального образования ГБУ ДПО
«Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического
образования» (Протокол № 3 от 7 марта 2017 г.)

М 15 Макарьев И.С., Романченко Е.В.

Содействие трудоустройству выпускников с инвалидностью и ОВЗ, завершивших обучение по программам среднего профессионального образования. – СПб.: СПб МТК им. адмирала Д.Н. Сенявина, 2017. – 44 с.

ISBN 978-5-9909767-0-2

Пособие в вопросах и ответах по решению актуальных задач содействия трудоустройству выпускников с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, завершивших обучение по программам среднего профессионального образования.

Пособие разработано в соответствии с Планом мероприятий на 2015–2017 годы по реализации важнейших положений Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы.

Работа предназначена для руководителей и педагогических работников образовательных организаций, реализующих мероприятия по содействию трудоустройству выпускников с потребностями в особых условиях образования.

ISBN 978-5-9909767-0-2

УДК 377.5
ББК 65.272

© Макарьев И.С., Романченко Е.В., 2017
© СПб МТК им. адмирала Д.Н. Сенявина 2017

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4-7
Каковы основные причины трудностей в трудоустройстве людей с инвалидностью?	8
Какие направления государственной политики в отношении трудоустройства лиц с инвалидностью реализуются в Российской Федерации?	9
Какие государственные организации в Российской Федерации занимаются трудоустройством лиц с инвалидностью? ..	10-11
Какие общественные организации в Санкт-Петербурге занимаются содействием в трудоустройстве лиц с инвалидностью?	12-13
Какие организации в Российской Федерации обязаны принимать на работу людей с инвалидностью?	14-15
Какие налоговые льготы есть у организаций, в которых работают лица с инвалидностью?	16-19
Какие права в трудовом процессе есть у работников с инвалидностью?	20-21
Какие льготы есть у работников с инвалидностью?	22-23
Что такое специальные условия труда для человека с инвалидностью?	24-27
Каковы основные требования к оснащению рабочих мест для трудоустройства лиц с инвалидностью?	28-31
Каковы основные требования к созданию доступной инфраструктуры для лиц с инвалидностью?	32-35
Какие этические нормы в отношении людей с различными видами инвалидности должен соблюдать специалист по трудоустройству?	36-42
Сокращения	43

ВВЕДЕНИЕ

Вопросам трудоустройства выпускников с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, завершивших обучение по основным профессиональным образовательным программам, в последнее время уделяется самое пристальное внимание.

Председатель правительства Российской Федерации поручил российским ведомствам до 5 апреля 2017 года подготовить проект об утверждении плана мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2017–2020 годы. Минтруду, Минобрнауки, Минздраву, Минпромторгу и Минэкономразвития предстоит до 28 июня 2017 г. подготовить законопроект по организации сопровождаемого содействия занятости лиц с инвалидностью.

Правительству Российской Федерации поручено принять дополнительные меры, направленные на обеспечение в 2017 году трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, завершивших обучение по основным профессиональным образовательным программам.

На совещании с руководителями органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по вопросам занятости инвалидов (08.02.2017 г.) Министр труда и социальной защиты РФ М.А. Топилин отметил: «В нашей стране имеют работу лишь 950 тысяч инвалидов, что составляет 25% от общей численности инвалидов в трудоспособном возрасте. Перед нами стоит задача к 2020 году увеличить численность занятых инвалидов до 50%. Это выполнимо: в ряде регионов уровень трудоустройства инвалидов достаточно высокий».

По данным Управления Федеральной службы государственной статистики по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области (Петростат) на 01.01.2016 в Санкт-Петербурге проживало 650,0 тыс. лиц с инвалидностью, из них в трудоспособном возрасте 99,3 тыс. человек, в том числе 44,4 тыс. лиц с инвалидностью имеют рекомендации по трудоустройству. По данным отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Санкт-Петербургу

и Ленинградской области численность работающих лиц с инвалидностью трудоспособного возраста в Санкт-Петербурге составляет 36,8 тыс. человек. За 9 месяцев 2016 года за содействием в трудоустройстве в службу занятости обратились 2721 человек с инвалидностью, из них трудоустроено 928 человек (34,1%).

Для того, чтобы иметь точные сведения о том, какие барьеры, проблемы и причины не позволяют инвалидам трудоустроиваться, в ближайшее время в регионах РФ будет завершена работа по сбору данных по лицам с инвалидностью от различных организаций социальной сферы.

Правительству Российской Федерации поручено до 25 сентября 2017 года подготовить законопроект, направленный на совершенствование механизмов квотирования рабочих мест для инвалидов, а также проведения проверок соблюдения законодательства о квотировании приема на работу инвалидов, на повышение административной ответственности работодателей за нарушение прав инвалидов в сфере занятости.

Проводится работа по наполнению Федерального реестра лиц с инвалидностью, информационной системы, содержащей данные обо всех гражданах с инвалидностью.

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 643 на территории Санкт-Петербурга ежегодно проводится выборочный опрос инвалидов трудоспособного возраста в формате анкетирования с целью выявления их потребностей в трудоустройстве и открытии собственного дела.

Мониторинг проводится согласно инструментарию, утвержденному Минтрудом России, в строгом соответствии с методикой обработки результатов опроса, разработанной и утвержденной Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Основные задачи мониторинга:

- исследование влияния заболевания и присвоения группы инвалидности на трудовую деятельность;
- изучение причин смены места работы;

- изучение основных мотивов поиска работы;
- изучение потребности незанятых лиц с инвалидностью трудоспособного возраста в трудоустройстве по профессиям (специальностям), должностям;
- изучение проблем, с которыми сталкиваются лица с инвалидностью при трудоустройстве;
- изучение потребности лиц с инвалидностью в профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации;
- изучение потребности лиц с инвалидностью в услугах службы занятости;
- изучение потребности лиц с инвалидностью в открытии собственного дела;
- выявление потребности лиц с инвалидностью в трудоустройстве на специализированных предприятиях для инвалидов;
- выявление потребности инвалидов в трудоустройстве на специальные рабочие места.

Квотирование рабочих мест для лиц с инвалидностью на сегодняшний день является основной формой трудоустройства лиц с инвалидностью в Российской Федерации.

В Санкт-Петербурге реализация закона Санкт-Петербурга от 27.05.2003 № 280-25 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге» началась с 1 июля 2004 года.

В период с января по декабрь 2016 года информацию о квотировании рабочих мест в районные агентства занятости населения Санкт-Петербургского государственного автономного учреждения «Центр занятости населения Санкт-Петербурга» представили 2 480 организаций. Работодателями выделено (создано) 21 252 рабочих места. В период с января по декабрь 2016 года в счет квоты трудоустроено 824 гражданина, имеющих инвалидность.

В 2016 году работодатели ежемесячно предоставляли информацию в среднем от 2897 вакансиях выделенных в счет квоты.

По результатам мониторинга, проведенного в 2016 году Базовым центром содействия трудоустройству выпускников Санкт-Петербурга, количество выпускников ПОО из числа лиц с инвалидностью и ОВЗ составило 303 человека. Трудоустроены 227 человек (75,2%); продолжили обучение 33 человека (10,8%); на-

ходятся в отпуске по уходу за ребенком 20 человек (6,5%); не трудоустроены 23 человека (7,5%).

Министерством труда и социальной защиты РФ подготовлены методические рекомендации по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 515 от 4 авг. 2014 г.). Методические рекомендации содержат перечень рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности лиц с инвалидностью с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности и перечень рекомендуемых лицам с инвалидностью профессий и должностей с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности. Перечень рекомендуемых лицам с инвалидностью профессий и должностей с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности содержит 448 профессий и должностей, из них 207 профессий и 241 должность. Перечень носит рекомендательный характер, не ограничивая при этом рациональное трудоустройство лиц с инвалидностью в других профессиях и должностях.

Повышению уровня трудоустройства лиц с инвалидностью будет способствовать доступность оказания государственных услуг по содействию занятости данной категории населения без посещения центров занятости населения. Предполагается реформатирование работы служб занятости таким образом, чтобы они шли к инвалидам и помогали им в трудоустройстве, не дожидаясь обращений.

Предлагаемое читателю пособие в вопросах и ответах направлено на оказание помощи специалистам образовательных организаций при решении актуальных задач содействия трудоустройству выпускников с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, завершивших обучение по программам среднего профессионального образования.

Работа предназначена для руководителей и педагогических работников образовательных организаций, реализующих мероприятия по содействию трудоустройству выпускников с потребностями в особых условиях образования.



Каковы основные причины трудностей в трудоустройстве людей с инвалидностью?

Трудовая деятельность является для человека важным условием его полноценной жизнедеятельности. Она не только является способом обеспечить своё существование, но и возможностью реализации своих способностей. Трудовая деятельность позволяет каждому гражданину уважать себя, осознавать свою индивидуальность, быть полноценной частью современного общества.

Содействие трудовой занятости лиц с инвалидностью, как категории граждан, испытывающих трудности в процессе поиска подходящей работы и трудоустройства, является одной из серьезных социально-экономических проблем и имеет ряд аспектов, в том числе:

- правовой – реализация в полной мере требований законодательства Российской Федерации о социальной защите инвалидов;
- экономический – обеспечение динамично развивающейся экономики страны трудовыми ресурсами;
- моральный – поддержка государством, работодателем, обществом граждан, находящихся в сложной жизненной ситуации.

Эксперты выделяют три основные причины высокого уровня не занятости среди лиц с инвалидностью, а именно:

- социальное предубеждение о более низкой производительности инвалидов, приводящее к нежеланию работодателей нанимать инвалидов;
- физическая недоступность и техническая непригодность для инвалидов большинства рабочих мест на открытом рынке труда;
- более низкий уровень общего образования и отсутствие или недостаток профессиональной подготовки инвалидов в соответствии с требованиями работодателей.*

* Примерный перечень профессий рабочих, должностей служащих, востребованных на рынке труда Санкт-Петербурга, на которые могут трудоустроиваться инвалиды / Под. ред. Е.М. Старобина. - СПб.: ФГУ СПбНЦЭПР им. Альбрехта ФМБА России, 2011.



Какие направления государственной политики в отношении трудоустройства лиц с инвалидностью реализуются в Российской Федерации?

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

- установления в организациях, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для лиц с инвалидностью;
- резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства лиц с инвалидностью;
- стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства лиц с инвалидностью;
- создания лицам с инвалидностью условий труда в соответствии с ИПРА;
- создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
- организации обучения инвалидов новым профессиям.*

* Ст. 20 Федерального закона от 24 нояб. 1995 г. № 181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».



Какие государственные организации в Российской Федерации занимаются трудоустройством лиц с инвалидностью?

Главная структура, разрешающая проблемы трудоустройства лиц с инвалидностью в Российской Федерации, – это Федеральная служба по труду и занятости, ее территориальные управления в регионах и Центры занятости. Поскольку полномочия относительно урегулирования найма лиц с инвалидностью фактически переданы местным властям, последние на свое усмотрение создают специальные структуры.

Все эти органы имеют цель – разрешить основные проблемы трудоустройства лиц с инвалидностью. Кроме контроля над соблюдением квот, они реализовывают различные программы:

- подбор персонала из числа льготников для заинтересованных работодателей;
- проведение ярмарок вакансий;
- повышение квалификации лиц с инвалидностью;
- содействие частной инициативе и открытию ИП лицами с инвалидностью;
- формирование групп для выполнения оплачиваемых общественных работ и временной занятости.

Специалисты центров по поддержке льготников проводят индивидуальную работу, предполагающую:

- помощь в адекватной оценке собственных навыков и качеств (профориентация);
- поиск вакансий, где сильные стороны человека будут максимально затребованы;
- оценка потребности в адаптации найденного рабочего места к нуждам сотрудника;
- содействие созданию необходимых условий труда;
- помощь в оценке должностных обязанностей и требований к качеству конечного продукта;
- развитие навыков эффективной деятельности;

- консультирование относительно методов взаимодействия с руководством организации и коллективом;
- поддержка и помощь в преодолении конфликтов и/или проблем.



Какие общественные организации в Санкт-Петербурге занимаются содействием в трудоустройстве лиц с инвалидностью?

В Санкт-Петербурге содействием в трудоустройстве лиц с инвалидностью занимаются следующие общественные организации:

Санкт-Петербургская Региональная организация Всероссийского общества слепых

<http://www.spbvos.ru>

Санкт-Петербургское Региональное отделение общероссийской общественной организации инвалидов «Всероссийское общество глухих»

<http://spbvog.ru>

Санкт-Петербургская городская организация общероссийской общественной организации «Всероссийское общество инвалидов»

<http://voi.spb.ru>

Санкт-Петербургская ассоциация общественных объединений родителей детей-инвалидов «ГАООРДИ»

<http://gaoordi.ru>

Центр социально-трудовой адаптации инвалидов «Мастерок»

<http://www.centrtruda.com>

Региональный общественный благотворительный фонд социальной реабилитации и помощи инвалидам «Кедр»

<http://www.fond-kedr.ru>

Региональная общественная организация инвалидов «Санкт-Петербургская Лига жизненной помощи людям с проблемами развития»

<http://www.vitalhelp.org>

Санкт-Петербургская общественная организации инвалидов
«Профессия»
<http://www.inva.spb.su>

Санкт-Петербургская региональная организация Общероссийской общественной организации инвалидов войны в Афганистане и военной травмы «ИНВАЛИДЫ ВОЙНЫ»
<http://oooiva-piter.ru>

Благотворительный фонд «Рауль»
<http://raoul.spb.ru>

Фонд «Выход в Петербурге»
<http://outfundspb.ru>

Региональная общественная организация людей с инвалидностью «Перспектива»
<http://perspektiva-inva.ru>



Какие организации в Российской Федерации обязаны принимать на работу людей с инвалидностью?

Механизм, который обязывает работодателей принимать на работу лиц с инвалидностью, – это система квотирования рабочих мест для инвалидов. В соответствии со ст. 21 Федерального закона от 24 нояб. 1995 г. № 181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу лиц с инвалидностью в размере от 2 до 4% среднесписочной численности работников; работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу лиц с инвалидностью в размере не выше 3% среднесписочной численности работников.*

При исчислении квоты для приема на работу лиц с инвалидностью в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.**

* Закон Санкт-Петербурга от 27 мая 2003 г. № 280-25 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге», О квотировании рабочих мест: закон г. Москвы от 22.12.2004 № 90 // Ведомости Московской городской Думы. 2005. № 2. Ст.379; О квотировании рабочих мест для инвалидов в Республике Коми: закон Республики Коми от 28.11.2013 № 111-РЗ // Ведомости нормативных актов органов государственной власти Республики Коми. 2013. № 37. Ст. 692.

** О специальной оценке условий труда: федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2013. № 52 (Часть I). Ст. 6991.

Квотирование не распространяется на общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, включая хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов.*

Президентом РФ подписан Федеральный закон РФ от 23 февр. 2013 г. № 11-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов». Данный закон ужесточает санкции в отношении работодателей, которые не создают рабочие места для лиц с инвалидностью в пределах установленной квоты и отказывают в приёме на работу людям с ограниченными возможностями. За нарушение трудовых прав должностных лиц ждёт штраф в размере от 5000 до 10000 рублей. Такая же сумма штрафа ожидает и тех, кто необоснованно отказывается регистрировать граждан с инвалидностью в качестве безработных.

* О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге: закон Санкт-Петербурга от 27 мая 2003 г. № 280-25 // Вестник Законодательного Собрания Санкт-Петербурга. 2003. № 7–8.



Какие налоговые льготы есть у организаций, в которых работают лица с инвалидностью?

Существует две льготы, которые гарантирует государство:

- Налоговые льготы;
- Льготы по уплате страховых взносов.

Налоговые льготы предприятиям, где работают лица с инвалидностью, распространяются лишь в отношении уплаты налога на имущество и земельного налога.

При этом претендовать на получения данных льгот могут не все предприятия, а лишь те, которые:

- Являются общественной организацией инвалидов. При этом соотношение лиц с инвалидностью, которые являются участниками данного общества, должно быть не менее пятидесяти процентов. Фонд оплаты труда (*далее* – ФОТ) работающих лиц с инвалидностью должен составлять не меньше, чем двадцать пять процентов от всего фонда оплаты труда.

- Имеют в уставном капитале доли, принадлежащие общественным организациям инвалидов.

Данные организации освобождаются от уплаты земельного налога и налога на имущество, но только на те объекты, которые непосредственно участвуют в осуществлении уставной деятельности данных организаций.

Организация, в которой половина работников является лицами с инвалидностью, а также, если ФОТ лиц с инвалидностью составляет не менее 25% , могут снизить сумму полученных доходов на размер суммы расходов, которые были затрачены организацией на соцзащиту данных лиц.

Льготы, предусмотренные законодательством о социальном страховании

Но если налоговое законодательство предоставляет льготы предприятиям, где работают лица с инвалидностью, только определенной категории учреждений, то вот в плане социального страхования ограничения по виду деятельности и составу участ-

ников отсутствуют.

Предприятия, которые производят выплаты физическим лицам, которые являются инвалидами первой, второй и третьей степени, пользуются пониженным тарифом на взносы в Фонд социального страхования (*далее* – ФСС).

Взносы на травматизм

Организации имеют право применять льготу по выплатам, численным в пользу работников-инвалидов I, II и III групп. Страховые взносы с зарплаты инвалидов нужно уплачивать в размере 60% страхового тарифа.*

Следует обратить внимание на то, что выплаты лицам с инвалидностью по договорам гражданско-правового характера учитываются при расчете суммы взносов на травматизм только в случае, если это предусмотрено договором.**

Налог на имущество организаций и земельный налог не уплачивают:

- общественные организации инвалидов, среди членов которых инвалиды составляют не менее 80%;

- организации, уставный капитал которых полностью состоит из вкладов общественных организаций инвалидов, если среднесписочная численность инвалидов среди их работников составляет не менее 50%, а их доля в фонде оплаты труда – не менее 25%;

- организации, единственными собственниками имущества которых являются общественные учреждения инвалидов.***

Налог на прибыль, прочие расходы

* Ст. 2 Федерального закона от 22 дек. 2005 г. № 179-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год".

** Абз. 4 п. 1 ст. 5 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний."

*** П. 3 ст. 381 и п. 5 ст. 395 Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая), 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 28.12.2016), (часть вторая), 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 28.12.2016).

Произведенные выплаты налогоплательщиком-организацией, где трудятся лица с инвалидностью, на цели их социальной защиты, учитываются в составе прочих расходов. При этом численность работников с инвалидностью должна составлять не менее 50% среднесписочной численности всего персонала, а доля расходов на оплату их труда в общем объеме выплат – не менее 25%.*

Законодателем определен закрытый перечень целей социальной защиты лиц с инвалидностью. К ним относятся:

- улучшение условий и охраны труда лиц с инвалидностью;
- создание и сохранение рабочих мест для лиц с инвалидностью (приобретение и монтаж оборудования, в том числе организация труда рабочих-надомников);
- обучение (в том числе новым профессиям и приемам труда) и трудоустройство лиц с инвалидностью;
- изготовление и ремонт протезных изделий;
- приобретение и обслуживание технических средств реабилитации (включая приобретение собак-проводников);
- санаторно-курортное обслуживание лиц с инвалидностью, а также лиц, сопровождающих лиц с инвалидностью I группы и детей-инвалидов;
- защита прав и законных интересов лиц с инвалидностью;
- мероприятия по интеграции инвалидов в общество (включая культурные, спортивные и иные подобные мероприятия);
- обеспечение лицам с инвалидностью равных с другими гражданами возможностей (включая транспортное обслуживание лиц, сопровождающих инвалидов I группы и детей-инвалидов);
- приобретение и распространение среди инвалидов печатных изданий общественных организаций инвалидов, видеоматериалов с субтитрами или сурдопереводом;
- взносы, направленные общественным организациям инвалидов на их содержание.

Следует обратить внимание, что при определении общего

* Подп. 38 п. 1 ст. 264 Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая), 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 28.12.2016), (часть вторая), 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 28.12.2016).

числа лиц с инвалидностью в среднесписочную численность сотрудников не включаются лица с инвалидностью, работающие по совместительству, договорам подряда и другим договорам гражданско-правового характера.

Расходы на оплату труда

Кроме прочих расходов работодатель, у которого работают лица с инвалидностью, имеет право увеличить расходы на оплату труда. Согласно пункту 23 статьи 255 Налогового кодекса расходы на доплаты инвалидам, предусмотренные законодательством РФ, включаются в расходы на оплату труда, учитываемые при определении налогооблагаемой прибыли.*

Примером может служить доплата до размера прежнего заработка при переводе инвалида, который подвергся радиационному воздействию вследствие чернобыльской катастрофы, по медицинским показаниям на нижеоплачиваемую работу.** Эти доплаты работник с инвалидностью получает до момента восстановления трудоспособности.

* Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая), 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 28.12.2016), (часть вторая), 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 28.12.2016).

** П. 4 ст. 14 Федерального закона от 15 мая 1991 г. № 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС".



Какие права в трудовом процессе есть у работников с инвалидностью?

Принимая во внимание, что в связи с нарушением здоровья лицам с инвалидностью требуются специальные условия труда, законодательство РФ предусматривает для них:

- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- некоторые ограничения по работе за пределами нормальных условий труда;
- право на удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск и отпуск без сохранения заработной платы;
- гарантии при расторжении трудового договора.

Сокращенная продолжительность рабочего времени

Для сотрудников, являющихся инвалидами I или II групп, предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю (из этого следует вывод, что инвалидам III группы рабочее время не сокращается). Несмотря на то, что инвалидам I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата им производится в полном объеме.*

Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалида устанавливается в соответствии с его медицинским заключением. Предельная продолжительность рабочего дня определяется его индивидуальной программой реабилитации.**

Ограничения по работе за пределами нормальных условий труда

Людей с инвалидностью можно привлекать к работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) только с их письменного согласия. Если же работа ночью запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, то даже письменное согласие работника не будет иметь значения. Ночная смена не

* Ст. 23 Федерального закона от 24 нояб. 1995 г. № 181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

** Ст. 94 Трудовой кодекс Российской Федерации, 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)).

допускается.*

Право на удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск и отпуск без сохранения заработной платы

Сотрудникам с инвалидностью всех групп положен удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней в году.**

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работодатель обязан на основании письменного заявления сотрудника с инвалидностью предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.***

Под нарушением прав лиц с инвалидностью в данном случае понимается отказ принять на работу лицо с инвалидностью в счет установленной квоты на работодателя. Это произойдет, если ра-

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



ботник с инвалидностью подал жалобу в трудовую инспекцию, а она, составив протокол об административном правонарушении, передала его в суд.*****

* Ч. 5 ст. 96 Трудовой кодекс Российской Федерации, 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)).

** Ст. 23 Федерального закона от 24 нояб. 1995 г. № 181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

*** Ст. 128 Трудовой кодекс Российской Федерации, 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)).

**** Ст. 23 Федерального закона от 24 нояб. 1995 г. № 181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

***** Ч. 1 ст. 23.1 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 07.03.2017); ст. 64 Трудового кодекса РФ и п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».



Какие льготы есть у работников с инвалидностью?



Лица с инвалидностью могут получить льготы по следующим налогам: налог на доходы физических лиц (далее – НДФЛ), единый социальный налог (далее – ЕСН), налог на имущество и земельный налог. К расчету двух последних налогов организация отношения не имеет (работник-инвалид рассчитывает их самостоятельно).

Налог на доходы физических лиц

Работник с инвалидностью имеет право на два стандартных налоговых вычета.*

Вычет в размере 3000 руб. в месяц

К категории лиц, имеющих право на этот вычет, относятся:

- участники, ликвидаторы, инвалиды и другие пострадавшие на атомных объектах в результате радиационных аварий и испытаний ядерного оружия, в частности на Чернобыльской АЭС, объекте "Укрытие", производственном объединении "Маяк";
- инвалиды Великой Отечественной войны;
- инвалиды I, II и III групп вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите СССР или РФ.**

Вычет в размере 3000 руб. для этих категорий работников предоставляется независимо от величины их дохода, исчисленного нарастающим итогом с начала года

Вычет в размере 500 руб. в месяц

К категории лиц, имеющих право на этот вычет, относятся: инвалиды детства, инвалиды I и II групп.***

* Ст. 218 Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая), 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 28.12.2016), (часть вторая), 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 28.12.2016).

** Подп. 1 п. 1 ст. 218 Налоговый кодекс.

*** Подп. 2 п. 1 ст. 218 Налоговый кодекс.

Вычет в размере 500 руб. также предоставляется независимо от величины годового дохода работника.

Кроме того, не облагаются НДФЛ следующие выплаты:

- стоимость путевок инвалидам в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения (кроме туристских), которые приобретены за счет средств, оставшихся в распоряжении работодателя после уплаты налога на прибыль;*

- суммы, потраченные организацией на технические средства профилактики и реабилитации работников-инвалидов – слуховые аппараты, протезы и т. д.;**

- материальная помощь, полученная инвалидами-пенсионерами от бывшего работодателя в пределах 4000 руб.***

Единый социальный налог

От уплаты единого социального налога освобождаются индивидуальные предприниматели, адвокаты, нотариусы, занимающиеся частной практикой, которые являются инвалидами I, II или III группы, в части доходов от их предпринимательской и иной профессиональной деятельности. Сумма дохода, освобождаемая от обложения ЕСН, не должна превышать 100 000 руб. в течение года.****

Оплачиваем больничный работнику-инвалиду

В данном случае действует общий порядок. Первые два дня болезни организация оплачивает за счет своих средств, остальные – за счет средств ФСС России.*****

Застрахованному работнику, имеющему ограничение способности к трудовой деятельности, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается не более 4 месяцев подряд или 5 месяцев в календарном году. Если у работника-инвалида туберкулез, то больничный ему нужно оплачивать до дня восстановления трудоспособности или до дня увеличения степени ограничения способности к трудовой деятельности.

* П. 9 ст. 217 Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая), 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 28.12.2016), (часть вторая), 05.08.2000 №117-ФЗ (ред. от 28.12.2016)).

** П. 22 ст. 217 Налоговый кодекс.

*** П. 28 ст. 217 Налоговый кодекс.

**** Подп. 3 п. 1 ст. 239 Налоговый кодекс.

***** П. 2 ст. 3 Федерального закона от 29 дек. 2006 г. № 255-ФЗ.



Что такое специальные условия труда для человека с инвалидностью?

Условия труда для работников с инвалидностью должны соответствовать:

- действующему законодательству;
- общей и индивидуальной программам реабилитации лиц с инвалидностью.*

Противопоказанные условия труда для лиц с инвалидностью

К условиям труда, в которых работать лицам с инвалидностью запрещается, относятся условия труда, при которых превышены гигиенические нормативы. Это могут быть:

- физические факторы (шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность и др.);
- химические факторы (запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны);
- биологические факторы (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности);
- физические, динамические и статические нагрузки при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных позах, длительной ходьбе;
- нервно-психические нагрузки (сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные, монотонность, работа в ночную смену, с удлиненным рабочим днем).**

Режим работы

Режим работы для лиц с инвалидностью должен устанавливаться с учетом действующего законодательства:***

- продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I и II групп, не должна превышать 35 часов

* П. 3.5.1 и ч. 1 п. 4.3 Санитарные правила СП 2.2.9.2510-09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов", утверждены Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18 мая 2009 г. № 30.

** П. 4.2 Санитарные правила.

*** П. 3.5.1 Санитарные правила.

в неделю;*

- продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов указана в медицинском заключении;**

- к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалиды могут быть привлечены только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья.*** Инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день;

Положения ст. 224 Трудового кодекса РФ обязывают работодателя создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации. Санитарные правила СП 2.2.9.2510-09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов", которые утверждены Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18 мая 2009 г. № 30, устанавливают необходимые требования санитарно-эпидемиологической безопасности и сохранения здоровья на рабочем месте инвалидов (Вступили в действие с 15 авг. 2009 г.).



- работающие инвалиды имеют право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году **** и ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней. *****

Организация труда конкретных категорий инвалидов Туберкулез легких

Инвалиды II группы и, в виде исключения, III группы из числа бациллярных больных могут быть приняты на предприятия, ис-

* Ч. 1 ст. 92 Трудовой кодекс Российской Федерации, 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)).

** Ч. 1. ст. 94 Трудовой кодекс.

*** Ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99 и ч. 7 ст. 113 Трудовой кодекс.

**** Ч. 2 ст. 128 Трудовой кодекс.

***** Ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24 нояб. 1995 г. № 181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

пользующие труд инвалидов вследствие туберкулеза легких:*

- окна должны выходить на солнечную сторону;
- здоровые и больные работники должны питаться и совершать гигиенические процедуры отдельно;
- в воздухе не должны присутствовать вещества с раздражающим действием на дыхательные пути.

Заболевания сердечно-сосудистой системы

На предприятия, использующие труд работников с инвалидностью вследствие сердечно-сосудистых заболеваний, направляются:

- инвалиды III группы;
- в виде исключения, инвалиды II группы в соответствии с рекомендациями МСЭ;
- инвалиды вследствие других соматических заболеваний.**

Окна производственных помещений должны выходить на теневую сторону. Если это невозможно, нужно предусмотреть защиту от прямых солнечных лучей. При расположении шкафов и конструкций стеллажей следует исключать вынужденные наклоны туловища. Полки необходимо разместить на уровне плеч и не выше человеческого роста.

На рабочих местах работников с инвалидностью, страдающих сердечно-сосудистыми заболеваниями, не должны присутствовать вредные химические вещества, тепловое и электромагнитное излучение, локальная вибрация, ультрафиолетовая радиация.

Нервно-психические заболевания

Основные требования к производственным помещениям, в которых трудятся инвалиды, предусматривают минимальное количество перегородок между рабочими местами работников-инвалидов, установку ограждающих устройств в опасных местах (например, на лестничных клетках), использование небьющихся стекол для остекления окон и др.***

* П. 6.1.3 - 6.1.21 Санитарные правила СП 2.2.9.2510-09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов", утверждены Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18 мая 2009 г. № 30.

** П. 6.2.1 Санитарных правил.

*** П. 6.3.1 Санитарных правил.

Заболевания органов зрения

Работа, которую могут выполнять инвалиды по зрению, зависит от состояния их основных зрительных функций.*

Инвалиды с потерей зрения не допускаются к работам с источниками локальной вибрации и шума.**

Основное требование по организации рабочего места – обеспечение рабочих мест и технологического оборудования системой ориентиров (осязательных, слуховых, зрительных), которые помогут инвалиду ориентироваться на рабочем месте.***

Освещенность на рабочем месте должна устанавливаться с учетом заболевания инвалида. По мере снижения естественного освещения автоматически должно подключаться искусственное.

Заболевания органов слуха

Инвалиды с поражением органов слуха могут работать на предприятиях наравне со здоровыми людьми. Но они не допускаются к работам:

- с пожаро- и взрывоопасными веществами;
- движущимися механизмами;
- в условиях интенсивного шума и локальной производственной вибрации;
- по производству веществ, усугубляющих повреждение органов слуха и равновесия.

* П. 6.4.1 Санитарных правил.

** П. 6.4.12 Санитарных правил.

*** П. п. 6.4.3 и 6.4.8 Санитарных правил.



Каковы основные требования к оснащению рабочих мест для трудоустройства лиц с инвалидностью?

1. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по зрению – слабовидящих с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места общим и местным освещением, обеспечивающим беспрепятственное нахождение инвалидом по зрению – слабовидящим своего рабочего места и выполнение трудовых функций, видеоувеличителями, лупами;



Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности представляют собой совокупность требований технического и технологического характера к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, направленных на создание им условий для выполнения трудовой функции.*

б) в случае, если трудовые функции инвалидов по зрению – слабовидящих предполагают работу с использованием компьютерной техники – оснащение (оборудование) специального рабочего места адаптированными видеодисплеями, программными средствами для контрастирования и укрупнения шрифта с учетом международного стандарта доступности веб-контента и веб-сервисов, принтерами для печати крупным шрифтом.

2. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по зрению – слепых с учетом выполня-

* Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 нояб. 2013 г. № 685н г. Москва "Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности".

емой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места тифлотехническими ориентирами и устройствами, с возможностью использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля, акустическими навигационными средствами, обеспечивающими беспрепятственное нахождение инвалидом по зрению – слепого своего рабочего места и выполнение трудовых функций;

б) озвучивание визуальной информации с использованием дополнительных периферийных устройств и электронных тифлотехнических средств функционального назначения, обеспечивающих возможность выполнения работы без зрительного контроля;

в) оснащение (оборудование) специального рабочего места средствами для письма рельефно-точечным и плоскочечным шрифтом, в том числе грифелями, тетрадями и блокнотами для письма рельефно-точечным шрифтом, приборами для письма шрифтом Брайля, звукозаписывающей и звуковоспроизводящей аппаратурой;

г) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере – оснащение специальным компьютерным оборудованием и оргтехникой с возможностью использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля (дисплей Брайля и клавиатура Брайля), озвучивания визуальной информации на экране монитора с использованием специальных аппаратных и программных средств, в том числе, адаптированного тактильного дисплея и аудиодисплея (синтезатора речи).

3. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по слуху – слабослышащих с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают оснащение (оборудование) специального рабочего места звукоусиливающей аппаратурой, телефонами громкоговорящими.

4. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов по слуху – глухих с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигнала

лы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку, для беспрепятственного нахождения инвалидом по слуху – глухого своего рабочего места и выполнения работы;

б) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере – оснащение (оборудование) специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку.

5. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов с одновременным нарушением функции зрения и слуха – слепоглухих с учетом выполняемой трудовой функции включают в себя:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места тактильными тифлотехническими устройствами для беспрепятственного нахождения инвалидом с одновременным нарушением функции зрения и слуха – слепоглухим своего рабочего места и выполнения работы, электронными тифлотехническими средствами функционального назначения, обеспечивающими возможность выполнения работы без зрительного и слухового контроля;

б) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере – оснащение (оборудование) специального рабочего места тифлотехническими устройствами, устройством телетайпной связи, подсоединяемым к брайлевскому дисплею, тифлоорганайзером, с использованием дополнительных периферийных устройств и электронных тифлотехнических средств функционального назначения, обеспечивающими возможность выполнения работы без зрительного и слухового контроля;

в) предоставление работодателем по соглашению с работником возможности получения последним услуг тифлосурдопереводчика на специальном рабочем месте.

6. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места оборудованием, обеспечивающим реализацию эргономических принципов (максимально удобное для инвалида расположе-

ние элементов, составляющих рабочее место), механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности, положение сиденья рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула, оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, специальными приспособлениями для управления и обслуживания этого оборудования, а также устройствами для захвата и удержания предметов и деталей, компенсирующими полностью или частично, либо замещающими нарушения функций и (или) структур организма, а также ограничения жизнедеятельности инвалидов;

б) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере, оснащение (оборудование) специального рабочего места специальными механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности, положение сиденья рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула, оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, в случае необходимости - специальной клавиатурой, специальной компьютерной мышью различного целевого назначения.

7. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках, с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:

а) оснащение (оборудование) специального рабочего места оборудованием, обеспечивающим возможность подъезда к рабочему месту и разворота кресла-коляски. Пространство под элементами оборудования должно создавать условия подъезда и работы на кресле-коляске;

б) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере – оснащение (оборудование) специального рабочего места мебелью, пространство под элементами которой должно создавать условия подъезда и работы на кресле-коляске.



Каковы основные требования к созданию доступной инфраструктуры для лиц с инвалидностью?

В законодательстве Российской Федерации обозначено обязательное обеспечение беспрепятственного доступа лиц с инвалидностью к объектам социальной инфраструктуры и предусмотрена ответственность за нарушение норм архитектурной доступности при строительстве новых и реконструкции действующих зданий и сооружений.*

Регулируются также нормы и правила строительства и проектирования.**

Одним из направлений социальной защиты лиц с инвалидностью, реализуемым в РФ государственными органами в сотрудничестве с общественными организациями, является внедрение госпрограммы «Доступная среда»***

Программа предусматривает создание равных для лиц с инвалидностью и других граждан условий доступа к социальной инфраструктуре (поликлиникам и больницам, общественному транспорту и учреждениям связи, учреждениям культуры, образовательным организациям, предприятиям торговли и сетям общественного питания).

* Ст. 15 и 16 Федерального Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», ст. 15, 17 и 66 Градостроительного кодекса РФ, и ст. 9.13 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации.

** «СНиП 35-01-2001. Система нормативных документов в строительстве. Строительные нормы и правила Российской Федерации «Доступность зданий и сооружений для маломобильных граждан».

«СП 35-101-2001. Свод правил по проектированию и строительству «Проектирование зданий и сооружений с учётом доступности для маломобильных групп населения. Общие положения».

СП 35-104-2001. Свод правил по проектированию и строительству. «Здания и помещения с местами труда для инвалидов».

СНиП 2.09.04 - 87. Государственный строительный комитет СССР. Строительные нормы и правила «Административные и бытовые здания».

*** Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011–2020 годы: постановление Правительства Российской Федерации от 1 дек. 2015 г. № 1297.

Создание доступной среды требуется для лиц с инвалидностью с нарушением опорно-двигательного аппарата, зрения и слуха. Далее мы рассмотрим лишь некоторые компоненты комплекса необходимых условий для создания доступной среды для лиц с инвалидностью.

Для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата

Для обеспечения возможности свободного передвижения лиц на инвалидных колясках во всех дверных проемах и проходах необходимо, чтобы все они имели ширину не менее 0,9 м. Везде, где есть вертикальные перепады поверхностей больше 0,04 м., как при входах в здания, так и внутри него, должны быть сооружены наклонные поверхности для инвалидных колясок, называемые пандусами. Пандусы должны соответствовать следующим основным нормативам:

- поверхность пандуса должна представлять собой сплошное полотно;

- уклон пандуса не должен превышать 8% (или соотношение высоты и длины пандуса должно составлять 1 : 12);

- ширина пандуса для одностороннего прохода человека на коляске не должна быть менее 0,9 м., для двустороннего (встречного) передвижения – 1,8 м.;

- в начале и конце пандуса должны быть предусмотрены горизонтальные площадки шириною не менее ширины пандуса и длиной не менее 1,4 м. Это позволит человеку на коляске свободно попасть на пандус, остановится при въезде или на съезде с пандуса, отпустить руки с колес и т.д. Если высота подъема пандуса более 0,8 м., то нужно предусмотреть промежуточные площадки для отдыха;

- по внешним (не примыкающим к стенам) боковым краям пандуса и горизонтальных площадок должны быть предусмотрены бортики высотой не менее 0,05 м. для предотвращения соскальзывания коляски;

- если горизонтальная длина пандуса превышает 1,8 м. или по вынужденным обстоятельствам уклон более 8%, то по краям пандуса должны быть установлены ограждения с поручнями.

Поручни должны соответствовать следующим параметрам:

- располагаться на высоте 0,9 м.,
- быть круглого сечения диаметром около 0,04 м.,
- идти параллельно поверхности пандуса
- иметь выступающие горизонтальные участки в начале и конце пандуса на 0,3 м.

Снаружи и внутри здания, если нет возможности поместить пандус, соответствующий нормативам, может быть установлен электрический подъёмник для инвалидных колясок.



Государственные и местные органы, а также организации берут на себя обязанность обеспечить инвалидам беспрепятственный доступ к социальной инфраструктуре. Специально оговаривается, что такой доступ имеют инвалиды, передвигающиеся при помощи кресел-колясок и собак-поводырей.

Для лиц с ограничениями по зрению

Необходимо, чтобы на городских тротуарах, дорогах, и в зданиях были специальные рельефные направляющие, которые указывают направление движения незрячему человеку. Эти направляющие, как и края тротуаров и дорог, должны быть выкрашены в контрастный (белый или желтый) цвет. Внутри здания вдоль стен могут быть установлены направляющие перила на высоте около 0,7 м. с отступом от стены около 0,1 м. За 0,8 м. до приближения к препятствию следует поместить предупреждающую информацию путём изменения фактуры покрытия дорожек или тротуаров.

Края первой и последней ступени должны быть окрашены контрастной полосой ярко-жёлтого или белого цвета с изменением рельефа её покрытия.

Любая текстовая информация (таблички на дверях кабинетов, графики, инструкции, расписания работы и т.д.) должна дублироваться на языке Брайля.

Нумерация кабинетов, так же как и кнопки в лифтах, должны

быть рельефными.

Для лиц с ограничениями слуха

Для инвалидов по слуху необходимо создать обстановку, обеспечивающую удобство, безопасность и возможность самостоятельно ориентироваться в условиях ограниченного восприятия информации. Для этого вся информация должна дублироваться визуальными устройствами. К подобным устройствам относятся:

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

Звуковой сигнал системы пожарной тревоги должен дублироваться световой индикацией.



Какие этические нормы в отношении людей с различными видами инвалидности должен соблюдать специалист по трудоустройству?

Общие правила этикета *

1. Когда вас знакомят с человеком с инвалидностью, вполне естественно пожать ему руку – даже те, кому трудно двигать рукой, или кто пользуется протезом, вполне могут пожать руку – правую или левую, что вполне допустимо.

2. Если вы предлагаете помощь, ждите, пока ее примут, а затем спрашивайте, что и как делать.

3. Когда вы говорите с человеком, пользующимся инвалидной коляской или костылями, расположитесь так, чтобы ваши и его глаза были на одном уровне, тогда вам будет легче разговаривать.

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

5. Не смущайтесь, если случайно допустили оплошность.

При общении с людьми, испытывающими трудности при передвижении:

1. Всегда спрашивайте, нужна ли помощь, прежде чем оказать ее. Предлагайте помощь, если нужно открыть тяжелую дверь или передвигаться по ковру с длинным ворсом.

2. Если ваше предложение о помощи принято, спросите, что нужно делать, и четко следуйте инструкциям.

3. Если вам разрешили передвигать коляску, сначала катите ее медленно. Коляска быстро набирает скорость, и неожиданный толчок может привести к потере равновесия.

*Карен Мейер, Национальный Центр Доступности, США.

4. Не надо хлопать человека, находящегося в инвалидной коляске, по спине или по плечу.

5. Если возможно, расположитесь так, чтобы ваши лица были на одном уровне. Избегайте положения, при котором вашему собеседнику нужно запрокидывать голову.

При общении с людьми, имеющими плохое зрение и незрячими:

1. Предлагая свою помощь, направляйте человека, не стискивайте его руку, идите так, как вы обычно ходите. Не нужно хватать слепого человека и тащить его за собой.

2. Не обижайтесь, если вашу помощь отклонили.

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

4. Используйте, если это уместно, фразы, характеризующие звук, запах, расстояние. Учтите, однако, что не всем это нравится. Делитесь увиденным.

5. Не отнимайте и не стискивайте трость человека.

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

7. Вполне нормально употреблять выражение "смотреть". Для незрячего человека это означает "видеть руками", осязая.

8. Избегайте расплывчатых определений и инструкций, которые обычно сопровождаются жестами, выражений вроде: "стакан находится где-то там на столе", "это поблизости от вас...". Старайтесь быть точным: "стакан посередине стола", "стул справа от вас". Попытайтесь облечь в слова мимику и жесты.

9. Если вы заметили, что незрячий человек сбился с маршрута, не управляйте его движением на расстоянии, подойдите и помо-

гите выбраться на нужный путь.

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

При общении с людьми с нарушением слуха:

1. Разговаривая с человеком, у которого плохой слух, смотрите прямо на него.

2. Не затемняйте свое лицо и не загромождайте его руками, волосами или какими-то предметами. Ваш собеседник должен иметь возможность следить за выражением вашего лица.

3. Чтобы привлечь внимание человека, который плохо слышит, назовите его (ее) по имени. Если ответа нет, можно слегка тронуть человека за руку или плечо или же помахать рукой.

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

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

6. Убедитесь, что вас поняли. Не стесняйтесь спросить, поняли ли вас собеседник.

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

8. Если существуют трудности при устном общении, спросите, не будет ли проще переписываться. Не говорите: "Ладно, это неважно..." Сообщения должны быть простыми.

9. Не забывайте о среде, которая вас окружает. В больших или многолюдных помещениях трудно общаться с людьми, которые плохо слышат. Яркое солнце или тень тоже могут быть барьерами.

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

11. Очень часто глухие люди используют язык жестов. Если вы общаетесь через переводчика, не забудьте, что обращаться надо

непосредственно к собеседнику, а не к переводчику.

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

- Что только три из десяти слов хорошо прочитываются.
- Нужно смотреть в лицо собеседника и говорить ясно и медленно, использовать простые фразы и избегать несущественных слов.
- Нужно использовать выражение лица, жесты, телодвижения, если хотите подчеркнуть или прояснить смысл сказанного.

При общении с людьми с задержкой в развитии и проблемами общения:

1. Используйте доступный язык, выражайтесь точно и по делу.
2. Избегайте словесных штампов и образных выражений, если только вы не уверены в том, что ваш собеседник с ними знаком.
3. Не говорите "свысока". Не думайте, что вас не поймут.
4. Говоря о задачах или проекте, рассказывайте все "по шагам". Дайте возможность вашему собеседнику обыграть каждый шаг после того, как вы объяснили ему.
5. Исходите из того, что взрослый человек с задержкой в развитии имеет такой же опыт, как и любой другой взрослый человек.
6. Если необходимо, используйте иллюстрации или фотографии. Будьте готовы повторить несколько раз. Не сдавайтесь, если вас с первого раза не поняли.
7. Обращайтесь с человеком с проблемами развития точно так же, как вы бы обращались с другими людьми.
8. Если это необходимо, можете записать свое сообщение или предложение на бумаге, предложите вашему собеседнику обсудить его с другом или семьей. В записке укажите свой номер телефона, предложите обсудить это при следующей встрече.

При общении с людьми с психическими проблемами:

Психические нарушения – не то же самое, что проблемы в развитии. Люди с психическими проблемами могут испытывать эмо-

циональные расстройства или замешательство, осложняющие их жизнь. У них свой особый и изменчивый взгляд на мир.

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

2. Обращайтесь с людьми с психическими нарушениями как с личностями. Не нужно делать преждевременных выводов на основании опыта общения с другими людьми с такой же формой инвалидности.

3. Не следует думать, что люди с психическими нарушениями более других склонны к насилию. Это миф. Если вы дружелюбны, они будут чувствовать себя спокойно.

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

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

6. Неверно, что люди с психическими нарушениями имеют проблемы в понимании или ниже по уровню интеллекта, чем большинство людей.

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

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

9. Если человек, имеющий психические нарушения, расстроен, спросите его спокойно, что вы можете сделать, чтобы помочь ему.

10. Не думайте, что человек с психическими нарушениями не может справиться с волнением.

11. Не говорите резко с человеком, имеющим психические нарушения, даже если у вас есть для этого основания.

При общении с людьми, испытывающими затруднения в речи:

1. Не игнорируйте людей, которым трудно говорить, потому что понять их – в ваших интересах.

2. Не перебивайте и не поправляйте человека, который испытывает трудности в речи. Начинайте говорить только тогда, когда убедитесь, что он уже закончил свою мысль.

3. Не пытайтесь ускорить разговор. Будьте готовы к тому, что разговор с человеком с затрудненной речью займет у вас больше времени. Если вы спешите, лучше, извинившись, договоритесь о другом, более свободном времени.

4. Смотрите в лицо собеседнику, поддерживайте визуальный контакт. Отдайте этой беседе все ваше внимание.

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

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

7. Не играйте с чужими голосовыми приспособлениями, поскольку они – личная принадлежность человека.

8. Если у вас возникают проблемы в общении, спросите, не хочет ли ваш собеседник использовать другой способ – написать, напечатать.

При общении с людьми с гиперкинезами (спастикой):

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

1. Если вы видите человека с гиперкинезами, не следует явно обращать внимание на него.

2. При разговоре не отвлекайтесь на произвольные движения вашего собеседника, потому что невольно можете пропустить что-то важное, и тогда вы оба окажетесь в неловком положении.

3. Предлагайте помощь ненавязчиво, не привлекая всеобщего внимания.

4. Перед тем, как сесть за стол с человеком с гиперкинезами, поинтересуйтесь, какая сервировка ему удобна. Ему может понадобиться соломинка, глубокая или, наоборот, мелкая тарелка, низкая или высокая чашка и так далее.

5. Если в магазине человек с гиперкинезами попросил вас до-

стать его кошелек и расплатиться или положить покупки ему в сумку, не бойтесь выполнить эту просьбу. При этом не нужно расплачиваться за него. То же самое, если вас попросили набрать телефонный номер – при этом совершенно необязательно вставлять в аппарат свою телефонную карту.

6. В транспорте: при входе в автобус (троллейбус, трамвай), прежде чем предложить свою помощь, спросите, нужно ли это. Некоторым людям помощь посторонних только мешает. Уступая место, не настаивайте, если человек отказался.

7. Если вы покупаете билеты в кино или театр для человека или людей с гиперкинезами, выбирайте такие места, где они не будут мешать другим зрителям произвольными движениями. Если таких мест нет, нужно договориться с администрацией о дополнительных местах в проходе.

8. Не бойтесь противоречить человеку с гиперкинезами, боясь его разволновать. Позиция "только не волнуйся", "ладно", приводит к потере времени и нервов. Спокойно излагайте свои аргументы, даже если видите, что ваш собеседник нервничает.

9. При гиперкинезах встречаются также затруднения в речи. В данном случае советуем прислушаться к рекомендациям, изложенным в разделе "люди с затруднениями в речи".

СОКРАЩЕНИЯ



ЕСН – Единый социальный налог

ИПРА – Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида

КоАП – Кодекс об административных правонарушениях

МГН – Маломобильные группы населения

МСЭ – Медико-социальная экспертиза

НДФЛ – Налог на доходы физических лиц

ОВЗ – Ограниченные возможности здоровья

ПОО – профессиональные образовательные организации

СПО – Среднее профессиональное образование

ФОТ – Фонд оплаты труда

ФСС – Фонд социального страхования

Инструктивно-производственное издание

И.С. Макарьев, Е.В. Романченко

**СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
ВЫПУСКНИКОВ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОВЗ,
ЗАВЕРШИВШИХ ОБУЧЕНИЕ ПО
ПРОГРАММАМ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Подписано к печати 20.03.2017. Формат 60х90 1/16.
Бумага офсетная. Усл.п.л. 2.7. Тираж 230 экз.

Отпечатано в типографии
СПб ГА ПОУ «Морской технический колледж
им. адмирала Д.Н. Сенявина»
198260, г. Санкт-Петербург, пр. Народного Ополчения, дом 189