

Часто задаваемые вопросы по поддерживаемому трудоустройству.

Среди всех видов и форм инвалидности нарушения развития и интеллекта стоят особняком. И если трудоустройство людей с физической и сенсорной инвалидностью в России перестало быть нерешаемой задачей, то работающих людей с расстройствами аутистического спектра или синдромом Дауна до сих пор можно пересчитать по пальцам.

В этом пособии мы предпринимаем попытку развеять мифы о возможности трудоустройства таких соискателей, ответить на все сложные вопросы со стороны бизнеса, а также даём слово представителям тех компаний, в которых уже работают люди с НРИИ.

Что такое нарушения развития и интеллекта?

Нарушения развития и интеллекта (также встречается «особенности развития», «интеллектуальные нарушения», «нарушения развития», «нарушения интеллектуального развития»)* — это существенные ограничения интеллекта, сопровождающиеся трудностями в повседневной деятельности (работе по дому, общении, личных финансах, и т.п.). К НРИИ относятся все виды расстройств аутистического спектра, синдром Дауна и эпилепсия (последняя — только при условии поражения интеллектуальной сферы) и другие.

**В публикациях на русском языке также довольно часто используется термин «ментальная инвалидность», однако он имеет неоднозначное толкование, поэтому мы стараемся его не использовать.*

Что такое поддерживаемое трудоустройство?

Поддерживаемое трудоустройство – это способ найти работу и помочь освоиться на ней человеку с нарушениями или особенностями развития. Этот метод использует наш фонд поддержки лиц с интеллектуальными нарушениями «Лучшие друзья».

Задача фонда – создать для людей с нарушениями развития и интеллекта новые возможности через дружбу со сверстниками без инвалидности, трудоустройство на достойную работу, дать им шанс начать самостоятельную жизнь.

Цель программы – долгосрочное трудоустройство людей с нарушениями или особенностями развития и интеллекта на открытом рынке труда: так человек учится социализироваться и по-настоящему интегрироваться в коллектив. Наша программа существует с конца 2014 года, сегодня ее результат — 22 успешно трудоустроенных человека, которые смогли проработать на

одном месте более 6 месяцев (остальные результаты в статистике не учитываются). Эти цифры – огромное достижение для нашей страны.

Почему это важно? Зачем вообще людям с нарушениями развития работать?

Для большинства людей профессия и работа — важная часть их самоидентификации, и люди с нарушениями или особенностями развития и интеллекта не исключение. Работа и наличие собственного заработка дают им эту возможность быть собой.

Причин взять на работу людей с НРИИ много. К примеру, в компаниях часто бывает какая-то монотонная работа, которую никто не хочет делать, а наши соискатели не просто готовы её выполнять, но и получать от этого удовольствие. Многие компании, где уже работают участники программы, отмечают изменение атмосферы в коллективе: она становится теплее и добрее.

Кроме того, не стоит забывать, что работа переводит человека с инвалидностью из статуса иждивенца в налогоплательщика, поэтому такое трудоустройство экономически выгодно для всех.

Где могут работать люди с нарушениями / особенностями развития и интеллекта?

Короткий ответ – где угодно. Сотрудники программы поддерживаемого трудоустройства фонда «Лучшие друзья» учитывают пожелания каждого участника и соотносят их со способностями и умениями соискателя. Если в наличии обе составляющие: «хочу» и «могу», – спектр профессий зависит от образования и практических навыков.



** На сегодняшний день наши участники выполняют низкоквалифицированную работу: разносят документы, фасуют, маркируют и упаковывают товары, принимают и выдают верхнюю одежду, помогают в уборке помещений, чистят овощи, а*

также сканируют и сортируют важные бумаги. В практике фонда есть прецедент карьерного роста участника программы от помощника на кухне (мытьё котлов) до официанта.

Как фонд проверяет соискателей на готовность к работе?

Сотрудники фонда проводят подробное мотивационное интервью с каждым пришедшим, выясняют, в каких условиях человек живёт, как он обычно проводит день, чем увлекается, имеет ли домашние обязанности, занимается ли спортом, где учился, есть ли опыт работы. Важная часть собеседования – предоставление контактов предыдущих работодателей / педагогов кружков и секций / преподавателей колледжа. Сотрудники программы связываются с этими людьми и запрашивают характеристики на потенциального соискателя. Это необходимо для полноты информации, чтобы лучше представлять интересы участника программы.

Важными условиями допуска к участию являются чётко сформированная мотивация к работе (своя собственная, а не родителей / опекунов), понимание того, зачем люди работают, умение кандидата делать что-либо хорошо, адекватные рынку запросы по заработной плате, а также достоверность всей предоставляемой информации.

Допустим, мы готовы взять на работу человека с НРИИ. Как будет происходить процесс трудоустройства?

Координаторы фонда учитывают пожелания соискателя по роду деятельности, графику и расположению рабочего места, поэтому они непременно обсудят с вами наличие вакансий в организации, а также подробно проанализируют рабочее место и функционал. В зависимости от запросов конкретного соискателя могут быть оценены уровень шума, температура, порядок необходимых взаимодействий с коллегами, наличие форменной одежды, количество рабочих операций, и т.п. Задача фонда — оставить удовлетворёнными обе стороны процесса и сделать сотрудничество взаимовыгодным, поэтому мы поддерживаем работодателя не меньше, чем работника.

На первичном собеседовании сотрудники фонда помогают наладить коммуникацию, переформулируют слишком сложные вопросы, однако никогда не отвечают вместо соискателя, предоставляя ему право высказываться самостоятельно.

В течение необходимого времени координаторы фонда сопровождают нового сотрудника: помогают выучить дорогу и алгоритм рабочих действий, а также почувствовать себя комфортно в коллективе. Длительность данного периода ограничена только наличием потребностей участника программы и скоростью его адаптации: это может быть, как неделя, так и месяц. Как только координаторы программы совместно с работодателем и работником приходят к выводу, что его можно отпустить «в свободное плавание», сопровождение заканчивается.

Мониторинг самостоятельной работы участника (согласно графику и по мере возникновения сложностей) не имеет окончания, и даже если человек работает на одном месте несколько лет, мы продолжаем курировать его.

Как фонд помогает работодателю?

Прежде всего, мы рассказываем об опыте других компаний, в которых уже трудятся люди с нарушениями развития. Следующий шаг — договорённость о сотрудничестве и список наших соискателей. Будьте уверены: мы поддерживаем и консультируем компанию по всем вопросам, связанным с трудоустройством людей с инвалидностью, в том числе помогаем с составлением трудового / гражданско-правового договора и прочими юридическими тонкостями. Если нужно, совместно с коллегами из РООИ «Перспектива» проводим тренинги по пониманию инвалидности для всех сотрудников компании. Координаторы фонда сопровождают нового сотрудника, буквально ходя с ним вместе на работу, но не выполняют никакие задания вместо него.

**Когда трудовой договор уже заключен, мы берём на себя часть работы коллег и помогаем новому сотруднику адаптироваться на рабочем месте, максимально быстро освоить обязанности и особенности трудового распорядка, а также помогаем супервайзеру при любых сложностях в коммуникации с участником программы. Поддержка работодателя является бессрочной и осуществляется весь период работы человека с НРИИ в компании.*

Каковы особенности оформления человека с инвалидностью в штат?

Отношения работодателя с работником с инвалидностью, как и с остальными группами сотрудников, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации. Так, первая особенность заключается в том, что для людей с инвалидностью 1 и 2 групп предписана продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ). Третьей группы это не касается. И второе — работникам с инвалидностью всех трёх групп по их личному заявлению должен быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы сроком до 60 календарных дней в год (статья 128 ТК РФ). Продолжительность же ежегодного оплачиваемого отпуска должна составлять не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

При приёме на работу, помимо документов, полагающихся по Трудовому кодексу, вам необходимо взять с соискателя справку о наличии инвалидности и ИПР (индивидуальную программу реабилитации). ИПР – это документ, содержащий рекомендации по условиям труда каждого конкретного человека с инвалид-

ностью. Довольно часто в ИПР встречается обтекаемая формулировка «работа в специально созданных условиях труда», однако будем честны: МСЭ (медико-социальная экспертиза) никогда конкретно не объясняет, что это такое. Поэтому 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».

А уволить его можно?

Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает никаких особенностей, связанных с увольнением людей с инвалидностью. Таким образом, основания для увольнения точно такие же, как для любого другого. И если сотрудник с НРИИ категорически не справляется с обязанностями, для него действует та же 81 статья ТК РФ, что и для остальных.

К чему надо быть готовым работодателю?

- *Непонимание коллектива.* У многих нет опыта общения с людьми с НРИИ, зато есть страхи и стереотипы. Координаторы фонда готовы отвечать на любые вопросы компании и готовы провести тренинг по пониманию инвалидности, на котором особое внимание уделяется способам и формам взаимодействия с людьми с инвалидностью.

- *Уступки в графике работы.* Многим участникам программы тяжело работать сразу 5 дней в неделю, хотя с течением времени и наработкой опыта они уже способны к этому. В связи с этим, возможно, поначалу (в течение срока испытания или чуть меньше) стоит загружать нового сотрудника не более 3-4 дней в неделю. Кстати, многие участники программы имеют почасовую оплату, позволяющую варьировать время, уделяемое труду.

- *Нехватка времени у супервайзеров.* В данном случае сотрудники фонда берут часть обязанностей по обучению и адаптации нового работника на себя.

- *Попустительство со стороны коллектива (результат непонимания инвалидности).* Коллеги боятся сделать нужное замечание, когда сотрудник ошибается, могут отпустить пораньше, и т.п. Мало того, что такое поведение коллег инфантилизирует участника программы, – ещё и в самом коллективе может разгореться конфликт: мол, ему можно, а мне нельзя. Поэтому сотрудники фонда всегда стараются разъяснить работодателю, что он берёт полноценную рабочую силу, получающую точно такую же зарплату, как и другие за аналогичный труд, и имеющую ровно те же права и обязанности.

От работодателей (Орфография и пунктуация авторов сохранены).

1) Мы реально долго шли к этому решению – ну, наверное, полгода. Сомнения понятны: а как им управлять, а что если не справится, а как коллеги будут воспринимать? Но, в общем, мы попробовали. Поначалу с Димой работала наставник из Фонда, работала несколько недель. Важно было обеспечить вработку Димы и интеграцию в коллектив. Потом Дима стал работать сам. А потом произошли невероятные вещи: Дима не только сам стал справляться, но на мой взгляд преодолел изначальный барьер общения. Даже одеваться стал интереснее и причёску стильную сделал. (Сергей Ашин, владелец компании «Шеф Маркет»)

Поначалу у части коллег был небольшой скепсис в отношении сотрудника с ментальной инвалидностью. Скорее всего, он был вызван волнением, так как у нас всё нужно делать очень быстро и чётко: конвейер, задачи, нормы выработки. И в первые недели темп Диминой работы действительно был медленнее, чем у работников с опытом. Но мы все постепенно адаптируемся к новой работе, и, если бы на месте Димы был любой другой человек, он также не смог бы с первых дней быстро и чётко выполнять поставленные задачи. К окончанию испытательного срока ситуация полностью изменилась. Изначально, несмотря на приход Дмитрия в компанию, мы оставили вакансию стикеровщика открытой и собирали отклики соискателей. Однако со временем стало ясно, что вторая штатная единица уже не нужна, поскольку Дима самостоятельно справляется на своём участке. (Лариса Морозова, менеджер, компания «Шеф Маркет» о Дмитрии Демидкине, который работает с 11.01.2017 г.)

2) Почти сразу стало ясно, что ничего особенного от нас при работе с Максимом и не требуется. Просто побольше внимания, как любому новому коллеге. Разумеется, сначала мы проверяли его – опять-таки, как любого другого новичка, а потом ослабили контроль и отпустили «в свободное плавание». Иногда Максим обращается к нам с вопросами, но это происходит нечасто, обычно он справляется сам. Макс очень нужен нам, и мы совершенно точно не готовы с ним расставаться. (Анна Смирнова, менеджер, компания «Кнопка», о документеведе Максиме Лоскутове, работающем с 05.12.2016 г.)

3) В плане обязанностей между курьерами никакой разницы не существует. Работа Антона не вызывает у меня абсолютно никаких вопросов, и от клиентов до настоящего момента не поступало претензий. (Владимир Казимир, менеджер, компания «Моп Вон», об Антоне Кочине, работающем с 27.07.2015 г.)

4) Миша – находка для нашей компании. Очень сложно найти сотрудника, который бы занимался сканированием и получал удовольствие, выполняя рутинную работу. В лице Миши мы получили и высокомотивированного и лояльного сотрудника. (Анна Пивоварова, HR-менеджер, компания «НРК» (в настоящий момент уже не работает) о Михаиле Ковале, трудоустроенном с 10.03.2015 г.)

Данная брошюра публикуется при использовании гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов.

Если у вас возникли вопросы, всегда рады ответить на них.

Контакты наших координаторов:

Ирина Есютина irina@bestbuddies.ru

Анна Куликова anna@bestbuddies.ru

Фонд «Лучшие друзья»: www.bestbuddies.ru

Адрес: 115114, Москва, станция метро «Павелецкая» (радиальная), ул. Летниковская, дом 11/10, строение 5, подъезд №1 (в бизнес-центре «Capital House»).

Посетителям необходимо при себе иметь паспорт или другой документ с фотографией.

Тел.: +7 (495) 725-39-82

