

Общественное объединение
**«Белорусская ассоциация помощи
детям-инвалидам и молодым инвалидам»**

ПУТЬ К РАБОТЕ

**Индивидуальное сопровождение
в процессе трудоустройства**

Минск 2014

РАБОТА с оказанием поддержки

Во многих странах мира, и Беларусь не является исключением, люди с инвалидностью испытывают большие сложности при трудоустройстве на открытый рынок труда. Причинами этого, с одной стороны, являются стереотипы и предубеждения со стороны работодателей, с другой - собственные психологические комплексы людей с инвалидностью, неумение презентовать себя и свои способности, а также незнание практических основ технологии поиска работы. Такие трудности особенно характерны для молодых людей, которые помимо отсутствия опыта работы, ограничены в своем социальном опыте (многие из них получают образование в интернатах, специализированных центрах или в рамках надомного обучения). Именно для них требуются программы, предусматривающие учет особенностей каждого, а также возможность составления индивидуального плана поиска работы и персонального сопровождения в процессе поиска работы.

В 70-е годы в США была разработана модель «поддерживаемого трудоустройства» (supported employment) для содействия людям с нарушениями в развитии выходу на свободный рынок труда. Первые программы поддерживаемого трудоустройства были внедрены в основном для помощи людям с интеллектуальными нарушениями (легкая и умеренная степени). Поддерживаемое трудоустройство предлагалось в качестве альтернативного решения таким традиционным вариантам, как дневные центры занятости, специализированные мастерские и др. Все эти варианты предполагали изоляцию человека в процессе труда и в реальной жизни. Но если человек с инвалидностью получал работу в условиях открытого рынка труда, то выигрывали все, ибо росла уверенность, самоуважение и независимость этого человека, а предприятия получали при этом продуктивных работников, на которых можно положиться.

Основными принципами поддерживаемого трудоустройства являются:

- индивидуальное планирование, индивидуальный поиск работы для каждого человека. При этом сначала осуществляется оценка навыков, способностей, талантов, интересов и пожеланий в вопросах трудоустройства, а затем составляется план подбора рабочего места;
- интеграция, которая предусматривает, что люди с инвалидностью, работающие в условиях открытого рынка труда, работают рядом с людьми без инвалидности по одному или небольшими группами и в тех же усло-

Брошюра издана в рамках проекта «Первые шаги к работе» при финансовой поддержке немецкого Фонда «Хлеб для Мира»



**Brot
für die Welt**
Bread for the World –
Protestant
Development Service

Составители: **Е. Титова, Э. Шипицын**
Компьютерная верстка: **А. Ягелло**

Общественное объединение
“Белорусская ассоциация помощи детям-инвалидам
и молодым инвалидам”

Ул. Д. Сердича, 9, 220082, Минск
Тел./факс: (017) 365 03 88, (017) 256 73 90
E-mail: info@belapdi.org
<http://www.belapdi.org>
<http://www.infoDisability.org>

виях, что и остальные работники. Это создает условие для естественной интеграции;

- обучение на рабочем месте – после подбора подходящего рабочего места непосредственно на этом же месте организуется обучение выполнению трудовых функций;
- помощь в адаптации и поддержка на рабочем месте в течение длительного периода. Поддержка может быть обеспечена куратором службы поддерживаемого трудоустройства или наставником внутри предприятия.

В Европе стратегия трудовой интеграции людей с инвалидностью развивалась постепенно. Деятельность реабилитационных служб основывалась на том, что люди с нарушениями в развитии прежде всего нуждаются в предварительном отдельном обучении, прежде чем смогут получить работу на свободном рынке труда. Однако позже стало ясно, что обучение и хорошие трудовые навыки - не единственные вещи, которые необходимы для того, чтобы человек с инвалидностью нашел работу. Появилась концепция «*трудового куратора*» - человека, который оказывал бы структурированную поддержку человеку с инвалидностью. Эта поддержка включает поиск работы, обучение на рабочем месте, помощь в транспортировке на работу и обратно и другую помощь, как для человека с инвалидностью, так и для работодателя, ведущую к успешному трудоустройству.

Философия такого подхода заключается в общении «один на один», в разработке конкретных действий по адаптации и обучению работника и работодателя, в индивидуальном подходе к каждому. В такой работе куратору необходимо знать своего соискателя, оценивать те барьеры, которые не позволяют эффективно справляться с работой, понимать, какие события в прошлом могут являться причиной сегодняшних затруднений, какие способы выполнения работы и стратегии поведения в прошлом были неудачны для него.

Таким образом, традиционный путь к реабилитации (сначала обучение, а потом трудоустройство) стал обратным. Сначала человеку оказывают содействие в налаживании обычных рабочих отношений, а потом обучают необходимой квалификации посредством «тренировки на рабочем месте» (training on the job). «Training on the job» включает приобретение трудовых навыков, передачу технических компетенций и профессиональных знаний, организацию поддержки на производстве и в социальной среде, развитие и предоставление подходящих вспомогательных средств и структурирование индивидуальных квалификационных и рабочих планов.



Проект «Первые шаги к работе», который общественное объединение «Белорусская ассоциация помощи детям-инвалидам и молодым инвалидам» реализовала в 2012-2013 гг., объединил две вышеописанные модели. В рамках реализации проекта в структуре организации появилось индивидуальное сопровождение - программа «*сопровождаемого трудоустройства*» для людей с инвалидностью. Такое сопровождение предусматривает прикрепление к каждому человеку с инвалидностью ассистента по трудоустройству, который обеспечивает консультации по вопросам поиска работы, помощь в подборе подходящих вакансий, подготовку к собеседованиям и непосредственно сопровождение до рабочего места и на рабочем месте. Белорусский ресурсно-адаптационный центр «Открытые двери», на базе которого проходил проект, стал своего рода посредником между государством, нанимателем и человеком с инвалидностью.

Модель сопровождаемого трудоустройства человека с инвалидностью на свободный рынок труда, апробированная на базе ОО «БелАПДИиМИ», рассматривается в данной брошюре не как разовое мероприятие, а как серьезный процесс, где присутствуют постоянные действия, поиск решений, обратная связь и мониторинг ситуации.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ модельного центра по сопровождаемому трудоустройству людей с инвалидностью

Основными составляющими процесса сопровождаемого трудоустройства являются:

- индивидуальное планирование, индивидуальный поиск работы для каждого человека с инвалидностью, оценка индивидуальных навыков кандидата, способностей, талантов, интересов и желаний, составление плана подбора рабочего места;
- интеграция, которая предусматривает, что люди с инвалидностью, работающие в условиях открытого рынка труда, трудятся рядом с людьми без инвалидности. Задача ассистента по трудоустройству - обеспечить возможность, условия и способствовать полноценной социальной и профессиональной интеграции соискателей;

- ассистирование на рабочем месте предусматривает, что после подбора подходящего рабочего места непосредственно на этом же месте организуется обучение выполнению трудовых функций. Для этого ассистент проводит весь рабочий день рядом с работником с инвалидностью, помогая ему разбить рабочий процесс на этапы, учит его, как постепенно освоить его полностью самостоятельно;
- помощь в адаптации и поддержка на рабочем месте в течение длительного периода. Поддержка может быть как со стороны ассистента, так и куратора (наставника, ментора) от самого предприятия. Сопровождаемое трудоустройство предполагает длительную помощь, так как только это способно дать результат в виде удержания на рабочем месте соискателя после прекращения курирования.

Команда сотрудников модельного центра

Руководитель, ассистенты по сопровождаемому трудоустройству, мастер производственного обучения

Трудоустройство людей с инвалидностью на свободный рынок труда - индивидуальный процесс для каждого человека, и, следовательно, необходимы специалисты (*ассистенты по сопровождаемому трудоустройству*), которые смогут оценить трудовой потенциал человека и на основе этой оценки создать и реализовать программу адаптационных мероприятий. Роль ассистентов заключается в решении конкретных проблем конкретного человека с инвалидностью. Работать они должны и над повышением социальных и профессиональных возможностей человека с инвалидностью, и уметь взаимодействовать с работодателем и трудовым коллективом с целью подготовки к вхождению в их коллектив новых сотрудников.

В Беларуси пока нет программ по подготовке ассистентов по сопровождаемому трудоустройству людей с инвалидностью. Поэтому ООО «БелАПДИиМИ» привлекало зарубежных экспертов из Литвы, Польши, Германии, которые проводили семинары в Беларуси, а также делились своим опытом работы у себя дома.

Основными критериями отбора сотрудников на проект были:

- мотивация и желание работать в данной сфере;
- гибкость мышления и умение работать в команде;
- личная активность, умение развивать новые направления.

Отметим, что работа ассистента по трудоустрой-



тву людей с инвалидностью никоим образом не должна относиться к разряду медицинских профессий. Ассистент, прежде всего, должен работать с социальными факторами, окружающими человека с инвалидностью, как в его повседневной жизни, так и на работе, и препятствующими его интеграции в трудовой процесс. С другой стороны, ассистент должен обладать всем комплексом знаний, связанных с инвалидностью. Будет неправильным готовить специалиста, который работает только с людьми с нарушением слуха. Это приведет к узости его мышления и, в конце концов, к его ориентации исключительно на медицинские составляющие ограничений человека с инвалидностью, что снизит эффективность его труда как специалиста.

Ассистент по сопровождаемому трудоустройству должен заниматься адаптацией работника с инвалидностью к работе и условиям работы, содействовать созданию специальных условий на рабочем месте для реализации потенциала конкретного человека и обеспечению максимальной эффективности его работы как для него самого, так и для работодателя. Ассистент является посредником между работником и работодателем, позволяет более глубоко оценить ситуацию со стороны.

Работая с человеком с инвалидностью, ассистент должен помочь ему:

- оценить свои навыки, качества и интересы, необходимые для выполнения той или иной работы;
- найти подходящую работу, где эти навыки и качества будут наиболее востребованы и применимы;



- оценить потребности в создании специальных условий на рабочем месте и содействовать созданию этих условий;
- оценить все возможные задачи, которые необходимо будет выполнять на работе, и предложить различные пути их выполнения;
- эффективно взаимодействовать с коллегами клиента по работе.

Мастер производственного обучения отвечает за необходимые мероприятия, которые способствуют приобретению трудовых навыков и обучению соискателя на рабочем месте. Мастер осуществляет немедленную поддержку, как только этого требуют трудовые отношения, а также сопровождает клиента во время прохождения практики. Кроме этого, он выясняет у руководства обязанности нового сотрудника, для того чтобы затем шаг за шагом обучить его этим обязанностям прямо на рабочем месте.

Цель работы мастера - обеспечить профессиональную интеграцию работника с инвалидностью на длительный период. Индивидуальная поддержка должна содействовать профессиональным и социальным компетенциям, чтобы человек с инвалидностью мог самостоятельно выполнять все требования на рабочем месте. Мастер не должен заниматься поиском рабочих мест.

Варианты поиска вакансий

Без привлечения значительного количества разнообразных вакансий от работодателей сложно трудоустроить людей с инвалидностью на свободный рынок труда. Известно, что далеко не все наниматели готовы рассматривать на свои вакансии соискателей с инвалидностью, кто-то в силу предубеждений и стереотипов, кто-то в силу неготовности инфраструктуры и своих рабочих мест для работы людей с инвалидностью, кто-то - опасаясь, что сотрудники с инвалидностью не впишутся в рабочий коллектив.

Поэтому следует использовать различные методы и источники для формирования базы данных нанимателей и вакансий. В работе модельного центра мы использовали следующие:

- прямое обращение на предприятия и в организации лично или по телефону;
- интернет-ресурсы;
- средства массовой информации (газеты, бегущая строка на ТВ, публикация информации о проекте на новостных электронных порталах РБ);
- банк вакансий службы занятости;
- широкий круг знакомых, друзей, родственников, бывших сослуживцев, соседей;
- посещение ярмарок вакансий;



- организация мероприятий с приглашением журналистов, чиновников, работников сферы образования и медицины, а также потенциально возможных работодателей.

Сотрудники проекта «Первые шаги к работе» отмечают, что наиболее эффективным методом поиска вакансий является обращение к работодателю напрямую. При личной встрече можно акцентировать внимание работодателя на качествах соискателя, узнать, справится ли его подопечный с тем, что нужно предприятию и т.д. Картинка «Шаги поиска» -7

Работа по привлечению соискателей

Чтобы начать работу по трудоустройству людей с инвалидностью, необходимо создать базу потенциальных работников. Это можно обеспечить несколькими путями:

- распространение информации о консультациях людей с инвалидностью по трудоустройству в СМИ, интернете;
- распространение информации на массовых мероприятиях, где присутствуют люди с инвалидностью;
- сотрудничество с центрами занятости и др.

В начале реализации проекта «Первые шаги к работе» организация опубликовала ряд объявлений, которые были размещены на сайте ОО «БелАПДИиМИ», в социальных сетях, на других интернет-площадках по поиску работы. Кроме того, был создан рекламный видеоролик, который в течение месяца демонстрировался на телеэкранах в общественном транспорте г. Минска.

Как правило, распространение информации об услуге, понадобится только на начальном этапе. Если организация будет работать успешно, то потом начнет действовать принцип «сарафанного радио», когда трудоустроенные будут рассказывать своим знакомым, другим людям с инвалидностью, и те в свою очередь тоже будут обращаться в вашу организацию за услугами.



Рекомендации по порядку приема обратившихся соискателей с инвалидностью

1. По возможности постараться организовать личный прием соискателей.
2. Если соискатель обращается по телефону, ассистент по трудоустройству советует прийти на личный прием.
3. Выяснить максимально возможную информацию о соискателе.

Каждый прием одного соискателя с инвалидностью может длиться около часа. При этом происходит заполнение анкеты соискателем (самостоятельно, либо при помощи ассистента по трудоустройству), где указываются личные данные обратившегося (ФИО, дата рождения, адрес, телефон, образование, опыт работы, желаемая вакансия, группа и причина инвалидности) (приложение 1).

Соискатель также должен предоставить: рекомендации МРЭК с индивидуальной программой реабилитации, копии документов, подтверждающие его личность, копии диплома о получении образования и копию трудовой книжки, если соискатель уже работал до обращения к специалистам проекта.

Специалист центра может задать ряд вопросов (приложение 2). Например:

- О какой профессии Вы мечтаете?
- Вам больше нравится работать самостоятельно или в составе команды?
- Что у Вас получается лучше, что хуже?
- Как Вы можете реагировать на поражение?
- Опишите Вашего «идеального руководителя».
- Чье мнение для Вас авторитетно?



По итогам встречи происходит формирование личного дела на каждого соискателя, куда входят копии документов, а также характеристика, на основе личного впечатления, заполняемая ассистентом по трудоустройству.

Специалисты дают рекомендации в области поиска работы, так как человек не всегда готов самостоятельно определить подходящие для него специальности и свое место на рынке труда. Предоставляется информация об открытых вакансиях с контактами работодателя. Вакансии подбираются из числа подходящих по его профессиональным возможностям, а также личным желаниям и способностям (территориальная удаленность, график работы и т.д.).

Важно! При выборе будущего места работы необходимо учесть и объективно оценить ограничения, связанные с инвалидностью. Например, если человек передвигается на инвалидной коляске, и у него нет личного автомобиля - то, наверное, ему будет трудно каждый день добираться до места работы на другом конце города, и возможным выходом в данном случае могла бы стать работа со свободным графиком или возможность трудиться на дому. Или, если человеку вследствие инвалидности трудно разговаривать, то ему вряд ли подойдет работа, связанная с общением по телефону.

Исходя из опыта работы проекта «Первые шаги к работе», сотрудники старались давать рекомендации людям с различными формами инвалидности по специальностям и видам работ, которые им наиболее подходят, по основным моментам создания специальных условий труда и взаимодействия с коллегами. Картинка «Рукопожатие» - 11

Ассистент помогает соискателю в написании резюме, которое человек с инвалидностью сможет использовать при самостоятельном обращении к работодателям. Это резюме прикладывается к личному делу соискателя и используется для предоставления работодателям.

В заключении соискателю дается контактная информация ассистента по трудоустройству, оговариваются сроки и способы взаимодействия.

Для получения дополнительной информации о соискателе (как правило, о человеке с интеллектуальными нарушениями) ассистент по трудоустройству может связаться с родителями, близкими родственниками. Для этого, в рамках проекта, была разработана Анкета для родителей (приложение 3).

Критерии отбора на программу сопровождаемое трудоустройство зависят от особенностей каждого, так как подход к соискателям индивидуален. Основными моментами являются:

- трудности в ориентировании в городе;
- особенности восприятия и запоминания новой информации;
- неумение планировать рабочий процесс;
- особенности в общении;
- необходимость в сопровождении до рабочего места и на рабочем месте;
- неуверенность или неопределенность мотивации к труду;
- специфика нарушений клиента.

ПЛАН РАБОТЫ по сопровождаемому трудоустройству

План работы составляется на основе проведенной оценки возможностей и потребностей соискателя, дополнительной информации, полученной от близких родственников, а также на основе собственных наблюдений ассистента по трудоустройству.

Ассистент по сопровождаемому трудоустройству соединяет возможности соискателя с инвалидностью с требованиями вакансии, работает над тем, чтобы по возможности решить все возникающие в процессе оценки и консультаций вопросы и проблемы, поэтому в план адаптационных мероприятий могут войти:

- помощь в получении трудовых рекомендаций;
- развитие навыков самопрезентации и базовых навыков самоадвокатирования (сюда входят как советы по подготовке к собеседованию - о чем говорить с работодателем, как представить себя, как найти в себе сильные стороны и подчеркнуть их на интервью, так и практическая подготовка - обучение написанию резюме, лекции о внешнем виде, правилах личной гигиены, базовые представления о технике безопасности на рабочем месте);
- помощь в ориентировании в городе, разработке более удобных маршрутов проезда до места работы;
- беседы о пунктуальности и недопустимости опозданий;
- юридическая и правовая консультации, разрешение спорных вопросов.

Когда у работника возникают проблемы при выполнении своих прямых трудовых обязанностей, ассистент должен определить, в чем проблема, и какие поставленные перед работником задачи он выполняет плохо или неэффективно и, по мере возможности и обстоятельств устранить негативные факторы, либо свести их до минимума, для обеспечения комфортной работы и скорейшей интеграции в коллектив и социализации клиента.

Особое внимание для планирования ассистент уделяет следующим вопросам:

- ориентирование в городе
- знакомство и построение общения с коллективом
- понимание соискателем своих функциональных обязанностей
- обучение на рабочем месте
- развитие самостоятельности

Обучение ориентированию в городе и пользованию общественным транспортом

Большинство молодых людей с особенностями развития (трудностями в обучении) испытывают большие сложности в самостоятельном пользовании общественным транспортом. Поэтому, ассистент по трудоустройству по согласованию с соискателем начинает сопровождение от подъезда дома и до рабочего места и, соответственно, от рабочего места до подъезда дома. Совместно с соискателем составляется наиболее удобный маршрут, отмечаются ориентиры, на которые обращается внимание человека с инвалидностью, и которые помогают ему в дальнейшем самостоятельно ориентироваться. Очень важно понять, как человек лучше всего воспринимает и запоминает информацию. Иногда необходимы письменные подсказки с основной информацией, в другом случае подойдут пиктограммы*.

В дальнейшем ассистент доверяет соискателю самостоятельно идти по маршруту. То есть теперь не ассистент ведет человека с инвалидностью по маршруту, а наоборот, соискатель ведет своего ассистента. Затем приходит момент, когда соискатель самостоятельно ездит на работу. При необходимости, контроль может осуществляться по телефону.

За 2 года работы проекта «Первые шаги к работе» не было случаев, чтобы человек с инвалидностью не научился самостоятельной дороге к месту работы и обратно (а среди наших клиентов были и молодые люди с интеллектуальными нарушениями, аутизмом). Максимальный срок, который это занимало - четыре-пять рабочих дней, затем все без исключения добирались до рабочего места и домой самостоятельно, хорошо запомнив маршрут.

* Пиктограммы (картинные символы) помогают людям с нарушением или отсутствием речи выразить потребность в коммуникации, сообщать о насущных потребностях жизнедеятельности, структурировать режим дня, ориентироваться в пространстве, получать представления о последовательности событий в течение определенного промежутка времени.



Знакомство с коллективом и рабочим местом, налаживание коммуникации с коллективом

Эти компоненты сопровождаемого трудоустройства самые важные, без которых успех невозможен. Ассистенту по трудоустройству необходимо учитывать, что большинство соискателей не имеет существенного социального опыта, и выстраивать их коммуникацию с руководством и коллегами придется именно ему. При необходимости, нужно объяснить коллективу, как лучше общаться с их новым коллегой и даже постараться найти им на работе друзей. Это очень благодарный процесс и, приобретая социальный опыт, люди с инвалидностью раскрываются в плане общения, и уже через несколько месяцев их просто не узнать.



Понимание соискателем своих функциональных обязанностей

Люди с инвалидностью (в частности, люди с трудностями в обучении, интеллектуальными нарушениями) имеют свои конкурентные преимущества, например, способны к длительной монотонной работе, но часто требуются некоторые изменения служебных обязанностей, чтобы эти преимущества проявились наиболее явно.

Как, например, Александр К. - когда его приняли на работу сортировщиком, мастер производственного обучения и ассистент, присутствовавшие на рабочем месте, заметили, что сортировка по цветовой дифференциации наклеек и упаковка в картонные коробки флаконов у Александра не получается. Флаконы имели наклейки отличные друг от друга по цветовой гамме, а Александр складывал их в одну коробку, не замечая разницы. Выяснилось, что у молодого человека цветоаномалия (нарушение цветоощущения, при котором человек отчетливо различает цвета, однако не всегда может различать оттенки). При индивидуальном сопровождении ассистент заметил, что у Александра прекрасно развита мелкая моторика. По согласованию с руководством предприятия, вместо сортировки ему было предложено попробовать наклеивать этикетки, и Александр К. успешно справился с этой задачей и сейчас продолжает лучше всех в коллективе стикеровать флаконы.

Обучение и инструктирование работника с инвалидностью непосредственно на рабочем месте

Это основной элемент, вокруг которого построена вся концепция сопровождаемого трудоустройства. Существуют различные модели, на основании которых строится обучение людей с инвалидностью непосредственно на рабочем месте. Иногда ассистент строит обучение от целого конечного продукта, а клиент выполняют одну из операций. Благодаря этому соискатель изначально видит уже готовый продукт и понимает, что в результате должно получиться.

Этот же процесс для другого человека можно построить иначе. Например, человек с инвалидностью начинает процесс изготовления какого-либо продукта, передает ассистенту, а тот делает все остальные операции. Определить, как лучше построить процесс обучения с каждым конкретным работником - это и есть искусство работы ассистента по трудоустройству.

Важной является и форма обучения. Как правило, ассистент знакомит клиента с производственными процессами, подробно описывая каждую операцию. Для одних работников необходимы устные или письменные инструкции (шпаргалки), а для других инструкции могут быть с картинками, пиктограммами и т.п.

Развитие самостоятельности – помощь в решении возникающих проблем

В самом начале ассистент должен поставить перед собой цель и обозначить ее и самому соискателю, и его родственникам. Потому что процесс сопровождения – это временный процесс, и ассистент не должен сопровождать клиента всю его жизнь. Как правило, родители очень боятся за своих детей и со страхом представляют, как они могут оставить их без каждодневной и ежеминутной поддержки. Поэтому с родителями соискателя часто приходится проводить отдельную работу.

Вся работа по сопровождаемому трудоустройству должна быть нацелена исключительно на обучение и развитие самостоятельности. Обучение проходит в дороге на работу, при выполнении рабочих операций, в коллективе. Прекрасно, если ассистент сможет найти на предприятии среди коллег человека с инвалидностью наставника или друга, который сможет помочь ему во время отсутствия сопровождающего лица.

Литература:

Путь к работе. Новый взгляд на реабилитацию. – Мн, 2004 г.

Технологии трудоустройства людей с инвалидностью. М., РООИ «Перспектива», 2012.



ПАМЯТКА работнику и нанимателю при трудоустройстве людей с инвалидностью

Какие условия труда должен обеспечить наниматель для работника с инвалидностью?

Согласно ст. 283 Трудового кодекса наниматель должен обеспечить работнику с инвалидностью обычные условия труда с учетом индивидуальной программы реабилитации (ИПР).

Человек с инвалидностью вправе требовать внесения изменений в программу профессиональной и трудовой реабилитации ИПР в случае, если указанные в ней сведения каким-либо образом препятствуют выполнению работы, которую он может и желает выполнять. Поскольку согласно ст. 1 Закона «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов» трудовая реабилитация инвалидов направлена на обеспечение возможности получения и сохранения подходящей для них работы, то индивидуальная программа реабилитации может и должна изменяться для достижения этой цели.

Основание: ст. 283 Трудового кодекса Республики Беларусь, Закон Республики Беларусь «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов».

Какие требования трудового законодательства должен соблюдать наниматель при найме работника с инвалидностью?

1. *Без предварительного испытания:* При приеме на работу работнику с инвалидностью не устанавливается предварительное испытание (абз. 1 ст. 287 ТК).
2. *Сокращенная продолжительность рабочего времени:* В отношении режима работы следует учитывать следующее: работникам с инвалидностью I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов еженедельно и не более 7 часов ежедневно (ст. 22 Закона «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь»). При этом важно учитывать, что индивидуальная программа реабилитации может предусматривать иные обязательные требования к режиму работы инвалида.

3. *Ночные, сверхурочные работы, работы в выходные и т.п. по согласию*: Привлечение работников с инвалидностью к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, работе в выходные дни и в ночное время, а также направление их в командировку допускается только с их согласия и при условии, что это не запрещено индивидуальной программой реабилитации (абз. 5, 6 ст. 287 ТК). В каждом подобном случае рекомендуется получать письменное согласие работника (в виде отдельного заявления или подписи на приказе с отметкой о согласии).
4. *Отпуск 30 дней*: Трудовой отпуск работникам-людям с инвалидностью предоставляется продолжительностью 30 дней согласно Приложению 2 к постановлению Совета Министров №100 от 24.01.2008 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней».

Основание: ст. 287 Трудового кодекса Республики Беларусь, ст. 22 Закона «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь», постановление Совета Министров №100 от 24.01.2008 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней».

Что следует учитывать при изменении или прекращении трудовых отношений с работником с инвалидностью?

Следует помнить, что не допускается перевод работника-человека с инвалидностью на другую работу без его согласия или расторжение трудового договора с ним по инициативе нанимателя по мотивам инвалидности кроме случаев, когда выполнение трудовых обязанностей противоречит индивидуальной программе реабилитации (ст. 19 Закона «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь»).

Также не допускается расторжение трудового договора с работником-инвалидом по инициативе нанимателя в период прохождения медицинской, профессиональной, трудовой и социальной реабилитации (ст. 19 Закона «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь»).

Стоит отметить, что согласно ст. 34 Закона «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов» организация адаптации инвалидов к трудовой деятельности также является мероприятием трудовой реабилитации. Следовательно, в период прохождения адаптации увольнение работника-инвалида по инициативе нанимателя не допускается.

Основание: ст. 283 Трудового кодекса Республики Беларусь, ст. 19 Закона «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь», ст. 34 Закона «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов».

Какие обязанности предусмотрены для работника с инвалидностью?

Работник с инвалидностью имеет те же права (с учетом дополнительных правовых гарантий, указанных выше) и те же обязанности, что и иные работники. Обязанности работника установлены трудовым договором или контрактом, а также определены в статье 53 Трудового кодекса.

Согласно ст. 53 Трудового кодекса работник обязан:

- 1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе выполнять установленные нормы труда;
- 2) подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным правовым актам;
- 3) не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- 4) обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, не допускать брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину;
- 5) соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты;
- 6) бережно относиться к имуществу нанимателя, принимать меры к предотвращению ущерба;
- 7) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария, простой и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся нанимателю;
- 8) поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;
- 9) соблюдать установленный порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;
- 10) хранить государственную и служебную тайну, не разглашать коммерческую тайну нанимателя, коммерческую тайну третьих лиц, к которой наниматель получил доступ;
- 11) исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора.

Основание: ст. 53 Трудового кодекса Республики Беларусь.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Фамилия Имя Отчество _____

Фото

Дата рождения: _____

Адрес проживания: _____

Телефон для связи: моб. _____ дом. _____

Электронная почта: _____

Пожелания к будущей работе

Должность: _____

(укажите должность, на которую претендуете, т.е. кем хотите работать)

Сфера деятельности: _____

(укажите сферу, в которой хотите работать и которая соответствует заявленной должности)

График работы: _____

Опыт работы

Профессиональные навыки

Знание иностранных языков: _____

Знание компьютера: _____

Образование

Учебное заведение: _____

Специальность: _____

Обращались ли Вы в центр занятости? _____

Откуда узнали о проекте «Первые шаги к работе»? _____

Дополнительная информация

Дата обращения _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

АНКЕТА

Белорусский ресурсно-адаптационный центр «Открытые двери» ОО «БелАПДиИМИ» проводит анкетирование с целью узнать Ваши потребности и желания для дальнейшего трудоустройства в рамках проекта «Первые шаги к работе». Вам предложено несколько вопросов, впишите свой ответ в отведенное для этого место. По возможности, ответьте, пожалуйста, на все вопросы.

1. Ф.И.О. _____
2. Дата и год рождения: _____
3. Где Вы учились? Какую специальность приобрели? _____
4. Работали ли Вы где-нибудь раньше (если да, укажите место и период работы)? _____
5. Желаете ли Вы где-либо работать? _____
6. Нравится ли Вам ходить на работу? _____
7. Какая работа Вам нравится? _____
8. Нравится ли Вам работать в коллективе? _____
9. Что любите делать дома? _____
10. Какую работу Вы выполняете с удовольствием? _____
11. Что Вам не нравится делать? _____
12. Необходим ли Вам отдых от работы на протяжении дня? _____
13. Есть ли у Вас карманные деньги? Кто их Вам дает? _____
14. На что Вы их используете? _____
15. Употребляете ли Вы слабоалкогольные, алкогольные напитки? _____
16. Нравится ли Вам общаться с людьми? _____
17. Есть ли у Вас близкий друг/подруга? _____
18. Ходите ли Вы в гости? _____
19. Приглашаете ли к себе гостей? _____
20. С кем и как Вы проводите свободное время? _____
21. У Вас хорошие отношения с родителями? С кем лучше? _____
22. Какой человек для Вас самый главный в жизни? _____
23. К кому бы Вы обратились за помощью во время опасности? _____
24. Опишите себя: _____
25. Откуда Вы узнали о проекте «Первые шаги к работе»? _____
25. Обращались ли Вы в центр занятости? _____
26. Дата обращения _____

БОЛЬШОЕ СПАСИБО!

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

АНКЕТА

Белорусский ресурсно-адаптационный центр «Открытые двери» ОО «БелАПДИиМИ» проводит анкетирование с целью узнать потребности и желания людей с инвалидностью с целью их дальнейшего трудоустройства в рамках проекта «Первые шаги к работе». Впишите свой ответ в отведенное для этого место. Необходимо ответить на все вопросы.

1. Ф.И.О. _____
2. Место проживания (укажите адрес): _____
3. Контакты: _____
4. Опишите Вашу семью, количество человек: _____
5. Легко ли Ваш сын\дочь идет на контакт (замкнут(-ая), открытый(-ая), стеснительный(-ая))? _____
6. Увлечения/хобби Вашего сына\дочери: _____
7. Опишите, пожалуйста, как Ваш сын\дочь:
 - а) *адаптируется к новой ситуации:* _____
 - б) *относится к работе:* _____
 - в) *оценивает свои возможности:* _____
 - г) *принимает замечания, конструктивную критику:* _____
 - д) *сотрудничает с другими людьми:* _____
8. Какие качества присущи Вашему сыну\дочери:
 - а) *усидчивость:* _____
 - б) *внимание:* _____
 - в) *правдивость:* _____
 - г) *ккуратность:* _____
 - д) *осторожность:* _____
 - е) *терпение:* _____
 - ж) *другие:* _____
9. Обслуживает ли себя Ваш сын\дочь (самостоятельно, полностью, частично, требуется помощь, укажите какая)? _____
10. Есть ли у Вашего сына\дочери эпилептические приступы (опишите подробно, что может их спровоцировать; особенности, частота. Ваши действия во время приступа дома. Первая помощь при приступе)? _____
11. Что может расстроить Вашего сына\дочь? _____
12. Кто или что может привести в смятение Вашего сына\дочь? _____
13. Что может вызвать радость у Вашего сына\дочери? _____
14. Что умеет и любит делать дома? _____
15. Какая помощь необходима Вашему сыну\дочери? _____
16. Дополнительная информация: _____
20. Обращались ли Вы в центр занятости? _____
21. Откуда Вы узнали о проекте «Первые шаги к работе»? _____
17. Дата обращения: _____