

Оформление на работу людей с инвалидностью, создание условий труда для людей с разными формами инвалидности.

Надежда Голубкова, руководитель группы кадрового администрирования
ЗАО «Атлас Копко»;

Михаил Новиков, руководитель программ по трудоустройству людей с инвалидностью;

Марина Хадина, руководитель проектов HeadHunter.



СЕРВИС МАРКИРОВКА ВАКАНСИЙ ДЛЯ СОИСКАТЕЛЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Тип занятости.....

- Полная занятость
- Частичная занятость
- Проектная/Временная работа
- Волонтерство
- Стажировка

- Вакансия доступна для соискателей с инвалидностью**

[Что это?](#)



<http://hh.ru/article/12898>



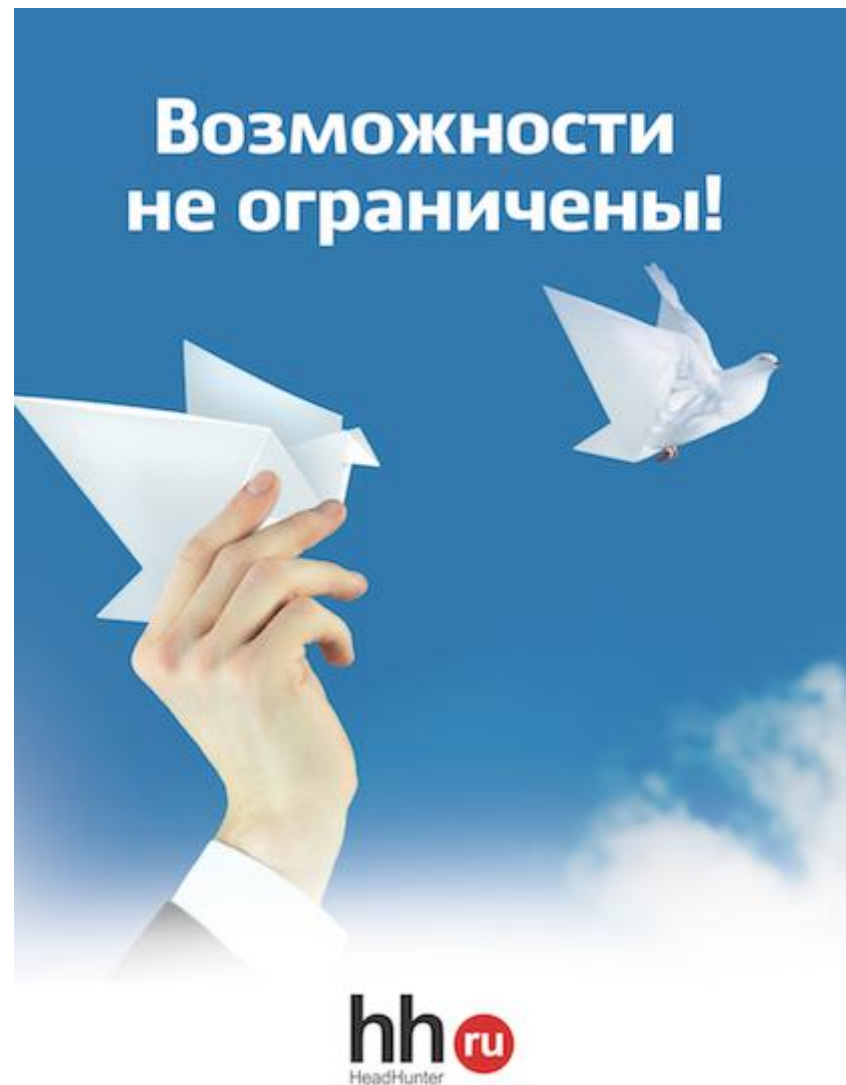
СЕРВИС МАРКИРОВКА ВАКАНСИЙ ДЛЯ СОИСКАТЕЛЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

В 1 квартале 2014 г. на сайте hh.ru в целом по России было размещено **22 738** маркированных вакансий для соискателей с инвалидностью.

4,5% от общего количества опубликованных вакансий



СРЕДИ ОПРОШЕННЫХ СОИСКАТЕЛЕЙ 6,2 % С ИНВАЛИДНОСТЬЮ



ПРИВЕРЖЕННОСТЬ УСТОЙЧИВОЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ

Мы верны своим обязательствам перед заказчиками, сотрудниками, обществом и окружающей средой. Наши решения выдерживают испытания временем. Вот что мы называем устойчивой производительностью.

РООИ ПЕРСПЕКТИВА



ОТКРЫВАЕМ
НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Atlas Copco

ОФОРМЛЕНИЕ НА РАБОТУ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ ЛЮДЕЙ С РАЗНЫМИ ФОРМАМИ ИНВАЛИДНОСТИ

➤ КВОТИРОВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ

- *понятие квоты и квотирования*
- *размер квоты*
- *обязанность работодателя*
- *ответственность работодателя за неисполнение обязанностей*

➤ ОФОРМЛЕНИЕ НА РАБОТУ

- *прием на работу*
 - *документы при приеме на работу*
 - *группа инвалидности и степень ограничения способности к трудовой деятельности*
 - *условия труда*
- *перевод работника, получившего инвалидность*
- *увольнение*

➤ СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

- *примеры из жизни*



КВОТИРОВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ

ПОНЯТИЕ КВОТЫ И КВОТИРОВАНИЯ, РАЗМЕР КВОТЫ

Квотирование рабочих мест (РМ) – это резервирование РМ для приема на работу людей с инвалидностью.

Квота – минимальное количество РМ (включая специальные РМ) для людей с инвалидностью, которых работодатель обязан трудоустроить.

Установление и размер квоты регулируются законом № ФЗ-181 и местными органами власти субъектов РФ:

| Субъект РФ | Размер квоты |
|--------------------|---|
| Москва | 2% - для организаций, численностью более 100 человек |
| Московская область | 1% - для организаций численностью от 35 до 100 человек 2% - для организаций численностью более 100 человек |
| Санкт-Петербург | 2,5% - для организаций численностью более 100 человек |



ОТКРЫВАЕМ
НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Atlas Copco

КВОТИРОВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ

Обязанность работодателя и его *ответственность за неисполнение обязанностей*

Работодатель в соответствии с установленной квотой обязан:

- *создавать или выделять РМ*
- *создавать условия труда согласно Индивидуальной программе реабилитации (ИПР)*
- *своевременно предоставлять в органы службы занятости информацию о выполнении квоты*

В случае неисполнения обязанностей работодатель может быть привлечен к административной ответственности:

| Основание для наказания | В отношении кого применяется | Размер наказания |
|--|------------------------------|-------------------------------|
| Неисполнение обязанности по созданию или выделению квотируемых рабочих мест | Должностное лицо | Штраф от 5 000 до 10 000 руб. |
| Отказ инвалиду в приеме на работу в пределах установленной квоты | Должностное лицо | Штраф от 5 000 до 10 000 руб. |
| Непредставление либо несвоевременное (не в полном объеме, искаженное) представление необходимых сведений в органы службы занятости | Должностное лицо | Штраф от 300 до 500 руб. |
| | Юридическое лицо | Штраф от 3 000 до 5 000 руб. |



ОФОРМЛЕНИЕ НА РАБОТУ

Прием на работу, документы при приеме

При приеме на работу людей с инвалидностью необходимо запросить следующие документы, подтверждающие инвалидность и необходимые для получения льгот и гарантий: справка об инвалидности индивидуальная программа реабилитации (ИПР)

150/004

Решение органа Государственной службы медико-социальной экспертизы является обязательным для исполнения соответствующими органами государственной власти и органами местного самоуправления, а также организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности (статья 8 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Формал № 104
Государственной службы медико-социальной экспертизы по г. Москве

СПРАВКА серия МСЭ-2004 № 6622111
(выдается инвалиду)

Михаилу Сергею Вахрумову
(фамилия, имя, отчество в дательном падеже)

дата рождения 03.11.1985

Восстановлен 1.11

(место жительства, при отсутствии места жительства — место пребывания, фактического проживания на территории Российской Федерации; место нахождения пенсионного дела инвалида, выехавшего на постоянное жительство за пределы Российской Федерации (указываемое подчеркнутым))

установлена инвалидность 16.11.05
(дата установления инвалидности)

Всеро № 70 - филиал ФКУ «ГБЕ МСЭ» по Московской области

Федеральное государственное учреждение «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Московской области»

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА РЕАБИЛИТАЦИИ ИНВАЛИДА*, ВЫДАВАЕМАЯ ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ МЕДИКО-СОЦИАЛЬНОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ

Карта № 303 в акту освидетельствования № 303 от 16.11.05

1. Фамилия, имя, отчество Михаил Сергеевич Вахрумов

2. Дата рождения 11.11.1985

3. Место жительства, при отсутствии места жительства указывается место пребывания, фактического проживания на территории Российской Федерации (указываемое подчеркнутым) Москва, Соф. новос. 29-31

4. Контактные телефоны:

5. Группа инвалидности III группа установлена на срок до 01.01.2010

6. Степень ограничения способности к трудовой деятельности

7. Причины инвалидности одностороннее поражение

8. Показания к проведению реабилитационных мероприятий:

| Перечень ограничений основной категории инвалидности | Степень ограничения (1, 2, 3) |
|--|-------------------------------|
| Способности к самообслуживанию | III группа |
| Способности к передвижению | III группа |
| Способности к ориентированию | III группа |
| Способности к обучению | III группа |
| Способности к общению | III группа |
| Способности к трудовой деятельности | III группа |
| Способности к социальной адаптации | III группа |

9. ИПР разработана инвалиду (пунктом подчеркнутым) на срок до 01.01.2010
длится, прервана, или заканчивается ранее, чем месяц, следующий за тем месяцем, на который назначено переосвидетельствование, и год, на который назначено переосвидетельствование, либо является частью последующей

10. Дата очередного освидетельствования 16.11.2010

11. Дата выдачи ИПР

* Далеко - нет

Мероприятия медицинской реабилитации

| Перечень мероприятий медицинской реабилитации | Срок проведения мероприятий медицинской реабилитации | Исполнитель проведения мероприятий медицинской реабилитации | Отметка о выполнении или невыполнении (указать причину) |
|---|--|---|---|
| Реабилитация слуха | на 01.01.2010 | | |
| Восстановительная гимнастика | до 01.01.2010 | В.С.М.М. | |
| Светово-акустическое лечение | на 01.01.2010 | | |
| Профилактика и оздоровление | | | |

Пояснительный раздел: восстановление нарушенных функций (полностью, частично), достижение компенсации утраченных функций (полностью, частично) (указать подробнее)

Мероприятия профессиональной реабилитации

| Перечень мероприятий профессиональной реабилитации | Срок проведения мероприятий профессиональной реабилитации | Исполнитель проведения мероприятий профессиональной реабилитации | Отметка о выполнении или невыполнении (указать причину) |
|--|---|--|---|
| Профессиональная тренировка | на 01.01.2010 | | |
| Профессиональное обучение и переподготовка | на 01.01.2010 | | |
| Специальная трудовая тренировка | в течение года | | |
| Профессиональная адаптация | на 01.01.2010 | | |

Рекомендации о создании специальных и доступных условий и видах труда
Адаптировать условия работы
не создавать условий работы

Пояснительный раздел: адаптация на прежнем рабочем месте, создание на прежнем рабочем месте с изменением условий труда, получение новой профессии (специальности), поиск нового рабочего места; создание нового рабочего места (пункт подчеркнутым)



ОТКРЫВАЕМ
НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Atlas Copco

ОФОРМЛЕНИЕ НА РАБОТУ

Прием на работу, документы при приеме

ИПР

- обязательна к исполнению работодателем;
- содержит рекомендации об условиях труда;
- является юридическим основанием для работодателя при приеме на работу и заключении трудового договора

Для работника ИПР носит рекомендательный характер, поэтому он может, как частично, так и полностью, отказаться от нее в любое время в свободной письменной форме.

ВАЖНО!

Если у работодателя нет информации об инвалидности работника или работник отказался от ИПР, то обязанность работодателя за соблюдение ИПР отсутствует и основания для привлечения его к административной ответственности не имеется.



ОФОРМЛЕНИЕ НА РАБОТУ

Группа инвалидности и степень ограничения способности к трудовой деятельности

При оформлении на работу людей с инвалидностью, кроме проверки группы инвалидности, в первую очередь, необходимо обратить внимание на установленную степень ограничения способности к трудовой деятельности:

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

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

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

ОФОРМЛЕНИЕ НА РАБОТУ

Условия труда

Особенности условий труда людей с инвалидностью:

- ✓ *35 часов в неделю для людей с инвалидностью I и II группы*
- ✓ *привлечение к сверхурочной работе, к работе в ночное время и работе в выходные дни только с письменного согласия работника-инвалида и при условии, что это не запрещено ему по состоянию здоровья*
- ✓ *ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней*
- ✓ *отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году*
- ✓ *условия в соответствии с ИПР*

ОФОРМЛЕНИЕ НА РАБОТУ

Перевод

Перевод работника-инвалида на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, оформляется на время установления инвалидности и только с письменного согласия работника.

Если работник переведен на нижеоплачиваемую работу

- *за ним сохраняется прежний средний заработок со дня перевода в течение 1 месяца*
- *за ним сохраняется прежний средний заработок со дня перевода до установления стойкой утраты проф. трудоспособности или до выздоровления, если перевод связан с любым повреждением здоровья на работе*

ОФОРМЛЕНИЕ НА РАБОТУ

Увольнение

- **Трудовой договор** с работником, нуждающимся во временном переводе на срок более 4-х месяцев или в постоянном переводе в соответствии с медицинским заключением, **прекращается по п.8 ч.1 ст. 77 ТК РФ** в следующих случаях:
 - работник отказывается от перевода на другую работу
 - отсутствие у работодателя подходящей работы

- **Трудовой договор** с работником, признанным полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением, **прекращается по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ**.

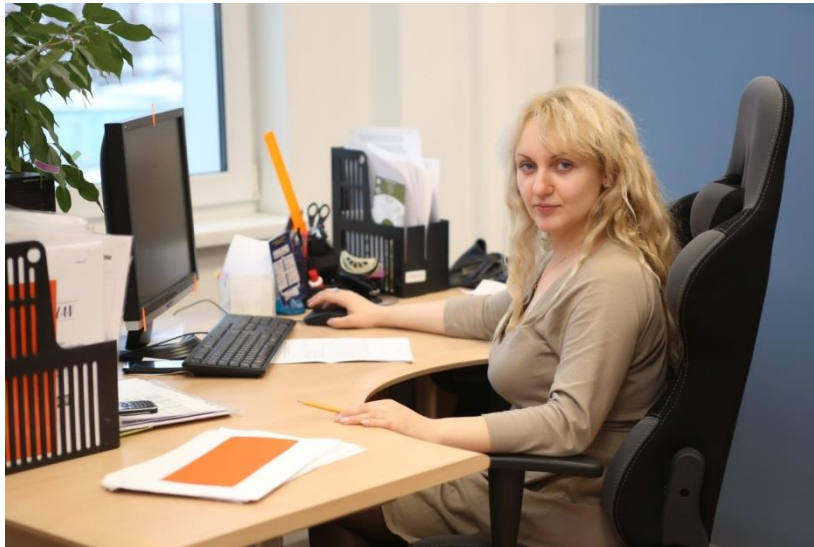
Важно!

При увольнение работника по указанным выше статьям

- выплачивается выходное пособие в размере 2х-недельного среднего заработка

- не производится удержание за отпуск, предоставленный ему авансом.

СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ ЛЮДЕЙ С РАЗНЫМИ ФОРМАМИ ИНВАЛИДНОСТИ



Оксана Федорова, ассистент по кредитному контролю в ЗАО «Атлас Копко»

Получила инвалидность вследствие нарушения опорно-двигательного аппарата (последствия автоаварии).

Создание специальных условий труда заключается в создании доступной инфраструктуры на рабочем месте, выделении специального парковочного места для её автомобиля, а также обеспечение более удобным рабочим креслом с высокой спинкой и поддержкой на пояснице

СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ ЛЮДЕЙ С РАЗНЫМИ ФОРМАМИ ИНВАЛИДНОСТИ



Ани Тангян, переводчик в компании ЗАО «Атлас Копко» и по совместительству юрист в компании Клиффорд Чанс.

Передвигается с помощью двух тростей (последствия полиомиелита)

Ани: «Для компании Атлас Копко я выполняю работу из дома, а в Клиффорд Чанс для меня не создавали никаких специальных условий. Офис компании находится в современном бизнес-центре и абсолютно доступен: есть очень удобные стулья, широкие проходы и лифт.»



ОТКРЫВАЕМ
НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Atlas Copco

СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ ЛЮДЕЙ С РАЗНЫМИ ФОРМАМИ ИНВАЛИДНОСТИ



Александр Новиков, незрячий, работник Государственного историко-архитектурного, художественного и ландшафтного музея-заповедника «Царицыно»

Для успешной работы ему был предоставлен стол с компьютером и программой экранного доступа. Также, в начале работы было предоставлено обучение и адаптация в ориентировании на местности по дороге на работу. После трехнедельного периода он самостоятельно проделывает этот путь каждый рабочий день.

СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ ЛЮДЕЙ С РАЗНЫМИ ФОРМАМИ ИНВАЛИДНОСТИ



Юрий Сидоров, передвигается на инвалидной коляске, работает в компании КИМГ

Полки, где находятся документы Юрия, расположены на низком уровне, на кухне предусмотрен низкий стол для Юрия, а его коллеги стараются не загромождать проходы.



ОТКРЫВАЕМ
НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Atlas Copco

СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ ЛЮДЕЙ С РАЗНЫМИ ФОРМАМИ ИНВАЛИДНОСТИ



*Дмитрий Давыдочкин, ассистент по коммуникациям в компании ЗАО «Атлас Копко»
и двое сотрудников компании VivaKi*

Имеют ограничения по слуху.

Для работников, имеющих ограничения по слуху, используем сеть SameTime (внутренняя ICQ), которая встроена в почтовую программу LotusNotes, с помощью которой они свободно общаются со своими коллегами, а задания получают в основном по почте.

СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ ЛЮДЕЙ С РАЗНЫМИ ФОРМАМИ ИНВАЛИДНОСТИ

Что касается затрат компаний на создание специальных условий труда:

- *в РФ нет статистики расходов на создание специальных условий труда;*
- *опыт зарубежных стран свидетельствует, что в большинстве случаев стоимость расходов не превышает 500\$*
- *в рамках госпрограммы «Доступная среда на 2011-2015 годы» предусмотрены компенсации на создание рабочего места в среднем размере 66 200 рублей.*

МЫ ЗА ТО, ЧТОБЫ КАЖДЫЙ МОГ НАЙТИ СЕБЕ СВОЮ РАБОТУ

Надежда Голубкова, руководитель группы кадрового администрирования
ЗАО «Атлас Копко»

Nadezhda.Golubkova@ru.atlascopco.com

Михаил Новиков, руководитель программ по трудоустройству людей с инвалидностью

mikhail_novikov@bk.ru

Марина Хадина, руководитель проектов HeadHunter

m.khadina@hh.ru

