

Часто задаваемые вопросы

1. Кто такие молодые люди с низкими стартовыми возможностями?

В технологии жизненного цикла это кандидаты, которые по разным причинам сами не могут найти работу, и им необходима поддержка. Чаще всего это люди с инвалидностью, с сиротским опытом, выпускники коррекционных школ без первого опыта работы. Это целевая аудитория, которую поддерживает проект «Всё получится!».

2. Могут ли люди с инвалидностью работать так же эффективно, как и сотрудники без инвалидности?

Люди с инвалидностью различны, как и любые другие сотрудники, и многое зависит от функционала и задач, которые есть на рабочем месте. Как показывает опыт компаний – партнеров проекта, в ряде задач сотрудники с инвалидностью при правильном применении их сильных качеств работают намного эффективнее своих коллег. Чаще они даже более мотивированы и лояльны к работодателю.

3. Мы хотим, чтобы в нашей компании работали люди с инвалидностью. Как это сделать?

- **С чего нам начать?**

В первую очередь рекомендуем определиться с вакансиями, на которые вы планируете трудоустраивать людей с инвалидностью. Сформулируйте список компетенций для той или иной вакансии.

- **Какие есть инструменты инклюзивного подбора?**

Инструменты инклюзивного подбора мало отличаются от привычных инструментов подбора. Вакансии, которые вы готовы предложить для сотрудников с инвалидностью, можно размещать на тех же площадках, что и другие вакансии: собственный сайт организации, сайты для поиска сотрудников (hh.ru, superjob.ru и др.) с маркировкой «доступна для людей с инвалидностью». Также можно обращаться в локальные службы занятости.

В то же время задачу по инклюзивному подбору персонала можно

делегировать профильной некоммерческой организации.

В Санкт-Петербурге, например, это Центр по трудоустройству выпускников детских домов и молодых людей с инвалидностью «Работа-і», который совместно с проектом «Всё получится!» реализует технологию сопровождаемого трудоустройства.

Преимуществом такого варианта сотрудничества с НКО является большая база кандидатов и глубокое понимание специфики инклюзивного трудоустройства. Также совместно с НКО можно организовать обучающие программы, стажировки или практики, когда кандидат получает возможность ближе познакомиться с условиями работы в компании и принять решение о трудоустройстве.

О возможности сотрудничества с проектом «Всё получится!» можно узнать подробнее у руководителя отдела поддержки партнёров, Евгении Кудлай e.kudlai@raoul.org.ru

- **Как действовать, когда появились кандидаты?**

При появлении подходящего соискателя соотнесите его способности и умения с вашими ожиданиями, а также учтите пожелания кандидата по режиму работы, рабочему месту и условиям. Одновременно с этим важно подготовить коллектив к взаимодействию с новым сотрудником (например, организовать тренинг по пониманию инвалидности). Мы рекомендуем обратиться к документу [Сборника практических инструментов «Рекомендации по адаптации компании под особенности молодых людей с низкими стартовыми возможностями»](#).

4. Кандидатов с какой формой инвалидности вы трудоустраиваете?

У нас нет ограничений по форме инвалидности. В проекте участвуют молодые люди с инвалидностью по слуху, зрению, с ДЦП, нарушениями опорно-двигательного аппарата, с ментальной инвалидностью, с общими заболеваниями.

5. Нужно ли особым образом готовиться к собеседованию с кандидатом с инвалидностью?

Собеседование с человеком с инвалидностью в целом не отличается от стандартного. Однако есть некоторые особенности, которые следует учитывать при подготовке и проведении интервью. Важно обратить внимание на подбор подходящего канала коммуникации и доступность пространства для проведения собеседования. Подробнее об этом вы можете прочитать

в документе Сборника практических инструментов [«Рекомендации по проведению собеседований с кандидатами с инвалидностью»](#).

6. Есть ли ограничения и требования в отношении условий труда, рабочего места (нагрузка, удаленная работа, оборудованное рабочее место), которые компания должна соблюдать по отношению к сотрудникам с инвалидностью?

Требования к условиям труда работника с инвалидностью можно условно разделить на общие и индивидуальные.

К общим требованиям относятся те, что прямо предусмотрены законом:

1) сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, с сохранением полной оплаты труда (не более 35 часов в неделю; ст. 92 ТК РФ, ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

2) запрет на работу в ночное время (ст. 96 ТК РФ, ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

3) привлечение к сверхурочной работе - только с письменного согласия и если это не запрещено по состоянию здоровья (ст. 99 ТК РФ, ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

4) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни — только если это не запрещено по состоянию здоровья и с правом отказаться (ст. 113 ТК РФ, ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

5) обязанность предоставить отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника продолжительность до 60 дней в году (ст. 128 ТК РФ);

6) направление в служебные командировки — только с письменного согласия и если это не запрещено по состоянию здоровья (ст. 167 ТК РФ);

7) ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

К индивидуальным требованиям относятся те, что указаны в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА).

Работник вправе предоставить работодателю ИПРА, и в таком случае требования ИПРА к условиям труда работника становятся для работодателя обязательными. При этом работодатель не вправе требовать от работника или кандидата на вакансию предоставления ИПРА. Человек с инвалидностью, в свою очередь, может отказаться от ИПРА полностью или в части и тогда эта часть ИПРА (или она целиком) становится необязательной для работодателя (ст. 11 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

В нашей практике зачастую такими условиями могут быть: адаптированный график (гибкое начало и окончание рабочего дня, режим перерывов и часов приема пищи), дополнительные меры безопасности (сигнальный жилет, предупредительные знаки) или меры информирования самого сотрудника и окружающих (инфографика, значки), что позволяет выполнить условия ИПРА^[1].

7. Кто такой наставник и какова его роль?

При сопровождаемом трудоустройстве наставник — это специалист компании, ответственный за адаптацию нового сотрудника. Он помогает сотруднику овладеть трудовыми навыками в рамках конкретной вакансии, освоить социальные нормы и правила, принятые внутри трудового коллектива, а также дает своевременную и регулярную обратную связь консультанту по сопровождаемому трудоустройству.

8. Кто может быть ответственным за обучение и адаптацию молодого человека с низкими стартовыми возможностями? Когда его необходимо выбрать?

Ответственным может быть менеджер, лидер департамента, HR-специалист или любой другой сотрудник, который готов оказывать поддержку. Выбрать ответственного за адаптацию и обучение нового сотрудника важно до того, как он приступит к работе.

9. Что компания должна сделать, чтобы человеку с инвалидностью было комфортно работать?

С точки зрения законодательства каждый работодатель обязан создать для сотрудника с инвалидностью производственные и санитарно-бытовые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида^[2]. Важно, опираясь на обратную связь с сотрудником, периодически оценивать, насколько ему комфортно на его рабочем месте.

В период адаптации сотрудник с инвалидностью проходит те же процессы, что и любой другой сотрудник. Рекомендуем периодически

¹ Такое требование изложено в ст. 214 ТК РФ и в п. 3.3 Санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда».

² Такое требование изложено в ст. 214 ТК РФ и в п. 3.3 Санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»

исследовать уровень вовлеченности коллеги с инвалидностью во внутрикорпоративные процессы организации, сверяться с планом адаптации в соответствии с вашими внутренними документами. А также предлагаем вам ознакомиться с документом Сборника практических инструментов [«Рекомендации по оценке вовлеченности сотрудника при сопровождаемом трудоустройстве»](#).

10. Есть ли какие-то рекомендации, как помочь команде с принятием нового сотрудника с инвалидностью?

Преодолеть страхи и стереотипы в отношении людей с инвалидностью помогут командные тренинги по пониманию инвалидности и этикету общения с привлечением специалистов профильных НКО. Также мы рекомендуем обратиться к документу Сборника практических инструментов [«Этика взаимодействия с людьми с инвалидностью»](#).

11. Когда прекращается сопровождение сотрудника в рамках проекта?

Продолжительность сопровождения сотрудника определяется его индивидуальными особенностями и потребностями и может длиться от 6 до 9 месяцев.

Например, в Melon Fashion Group после окончания периода временного трудоустройства сотрудник может уйти из компании и искать другие варианты работы с сопровождением или без, или по приглашению работодателя перейти на штатную позицию магазина — тогда сопровождение прекращается.

12. В каких случаях работодатель может отказать соискателю с инвалидностью?

Отказать в приеме на работу соискателю с инвалидностью можно только по причине отсутствия, несоответствия деловых качеств работника (ст. 64 ТК РФ).

Если в ИПРА есть отметка о нетрудоспособности или противопоказаниях к определенной трудовой деятельности, работодатель не может принять такого сотрудника на работу. В данном случае медицинское заключение о противопоказаниях к трудовой деятельности является основанием

для отказа в приеме на работу со ссылкой на отсутствие деловых качеств^[3], и отказ в приеме на работу не будет носить дискриминационный характер.

В то же самое время, если в ИПРА есть рекомендации по оборудованию специального рабочего места, отказать в приеме на работу из-за отсутствия такого рабочего места работодатель не имеет право^[4].

3 Определение понятия «деловые качества» разъяснил Пленум Верховного суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 № 32

4 Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 30.09.2019 №33-КП9-6.