



## ГИД ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ



**Приспособление и организация рабочего места для лиц с ограниченными возможностями**

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>Введение</b> .....	4
<b>Глава I. Доступность и разумное приспособление</b> .....	6
1.1. Что означает доступность и разумное приспособление. Типы разумного приспособления .....	6
<b>Глава II. Разумное приспособление согласно потребностям лиц с ограниченными возможностями</b> .....	14
2.1. Ограниченные возможности по зрению и слуху .....	14
2.2. Ограниченные физические возможности .....	22
2.3. Интеллектуальные и психосоциальные ограниченные возможности .....	28
<b>Глава III. Передовой опыт и примеры приспособления рабочих мест</b> .....	35
3.1. Практические примеры в области разумного приспособления и организации рабочего места .....	35
3.2. Успешные примеры в Республике Молдова .....	38
<b>Глава IV. Положения законодательства о праве на работу для лиц с ограниченными возможностями</b> .....	42
<b>Используемые понятия</b> .....	49
<b>Библиография</b> .....	51

**Гид «Приспособление рабочего места для лиц с ограниченными возможностями»** предназначен для работодателей Республики Молдова, с целью продвижения недискриминационного, информированного и корректного отношения к проблеме разумного приспособления рабочих мест для людей с ограниченными возможностями. Гид разработан в рамках проекта «Социально-экономические навыки и интеграция молодых людей с ограниченными возможностями на рынок труда», реализованного Ассоциацией «МОТИВАЦИЯ» Молдова при финансовой поддержке IM Swedish Development Partner.

---

*Выраженные мнения принадлежат Ассоциации «МОТИВАЦИЯ» Молдова и никак не отражают мнение IM Swedish Development Partner и его первоначальных доноров. Ответственность за содержание принадлежит Ассоциации «МОТИВАЦИЯ» Молдова и партнерам в разработке данного Гида.*

**Команда авторов:**

Александр Кацер, Ассоциация «МОТИВАЦИЯ» Молдова

Валентина Топорец, Ассоциация «МОТИВАЦИЯ» Молдова

Людмила Яким, Ассоциация «МОТИВАЦИЯ» Молдова

Виталие Мештер, Центр по правам лиц с ограниченными возможностями

Ион Чиботэрикэ, Центр по правам лиц с ограниченными возможностями

Аркадие Астрахан, Общественный Центр психического здоровья сектор Ботаника

**Издатель: Ассоциация «МОТИВАЦИЯ» Молдова**

Данный Гид распространяется бесплатно. Авторские права © 2018 принадлежат Ассоциации «МОТИВАЦИЯ» Молдова. Как Гид, так и фрагменты из него **не могут быть** воспроизведены без разрешения Ассоциации «МОТИВАЦИЯ» Молдова.

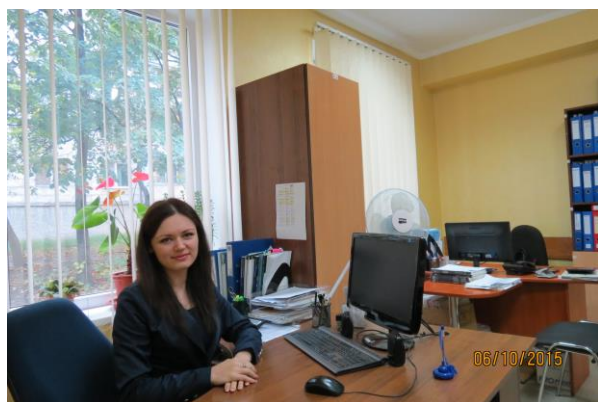
## ВВЕДЕНИЕ

- **Для кого?** Данный гид предназначен для работодателей, специалистов работающих с людьми с ограниченными возможностями, их семей, а также всех заинтересованных лиц или лиц с ограниченными возможностями.
- **О чем?** В гиде отражены темы связанные с: законодательными документами, строительными стандартами и нормами по доступности для лиц с ограниченными возможностями, и другими техническими документами. Они информируют о необходимости и методах разумного приспособления рабочего места для лиц с ограниченными возможностями, включая применение концепта – универсальный дизайн. Возможности и обязательства физических / юридических лиц провести разумное приспособление рабочих мест в соответствии со стандартами и индивидуальным подходом к каждому отдельному случаю.
- **Почему?** Лица, ответственные за обеспечение условий доступа, должны осознавать что разумное приспособление и доступная среда могут изменить качество жизни достаточно большого числа населения, в частности лиц с ограниченными возможностями.

**Программа «Поддержка в трудоустройстве»,  
внедряемая Ассоциацией «МОТИВАЦИЯ» Молдова**

**Мнения участников:**

*«Сейчас у меня есть работа, а заработная плата дает мне возможность быть более независимым, не зависеть ни от кого в финансовом плане. На моем рабочем месте меня ценят за качество работы, которую я выполняю, и я не намерен в дальнейшем ее менять» - говорит довольный Раду.*



*«В настоящий момент я могу заявить, что я полноценный человек, поскольку благодаря вере в свои силы я достигла поставленных целей, и продолжаю идти уверенно к успеху, ожидающему меня в будущем. Новые результаты не заставят себя ждать, поскольку я не буду ограничиваться тем, что я получила в жизни. Многие люди ограничиваются тем, что, как они думают, могут сделать. Вы можете достигнуть того, куда может проникнуть Ваш ум. Помните, во что Вы верите, то и получите» - отмечает Евгения.*

*«Опыт поиска рабочего места благодаря команде Ассоциации «МОТИВАЦИЯ» Молдова заставил меня поверить в собственные силы. В результате, я подал заявление на должность продавца-консультанта в отдел фрукты и овощи в П.И.К. Metro Cash&Carry. Новое рабочее место побудило меня брать на себя большую ответственность, доверять своим коллегам и работать в команде. Я очень рад, что наконец-то работаю на подходящем рабочем месте, которое мне нравится» - говорит Вадим.*



## Глава I. Доступность и разумное приспособление

### 1.1. Что означает доступность?

Доступность является одним из основных принципов Конвенции ООН о правах людей с ограниченными возможностями, ратифицированной Республикой Молдова Законом № 166 от 09.07.2010<sup>1</sup>.

**«Доступность»** - согласно Конвенции этот термин представляет собой устранение всех препятствий и помех для полного участия лиц с ограниченными возможностями во всех областях, соответственно обеспечение на равных условиях с другими доступа к физической среде, транспорту, информации и средствам общения, включая к технологиям и информационным системам, а также другим возможностям и услугам, поставляемым широким слоям населения.

Доступность является понятием, используемым в настоящее время в отношении лиц с ограниченными возможностями или особыми потребностями, ссылаясь на их право пользоваться теми же возможностями доступа к продуктам и услугам, которыми пользуются все члены общества.

**Доступность может быть:**

- **прямой** – когда среда адаптирована таким образом, чтобы позволить недискриминационный доступ всем лицам;
- **косвенной** – когда среда позволяет использование лицами с ограниченными возможностями специальных вспомогательных устройств.

Доступность является самым важным элементом для эффективной социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями. Отсутствие доступности является дискриминацией, а обеспечение условий доступности необходимо не только для лиц с ограниченными возможностями, но и для маломобильных групп населения или лиц с временными ограниченными возможностями.

---

<sup>1</sup> <http://lex.justice.md/md/335376/> и [http://msmps.gov.md/sites/default/files/legislation/conventia\\_onu\\_dizab\\_ro.pdf](http://msmps.gov.md/sites/default/files/legislation/conventia_onu_dizab_ro.pdf)

Таким образом, количество лиц, на которых влияет отсутствие условий доступности, намного больше, чем просто лица с ограниченными возможностями.

Доступность содержит в себе набор мер, позволяющих лицам с ограниченными возможностями и лицам с ограниченными физическими возможностями пользоваться равными условиями доступа к инфраструктуре и активно интегрироваться в различные аспекты общественной жизни. Самыми распространенными мерами по обеспечению доступности являются пандусы, расширенные проемы дверей, лифты с большей вместимостью, специальные поручни в санитарных блоках (туалетах), светофоры со звуковым сигналом, надписи с крупным шрифтом в общественных местах, материалы с тактильным шрифтом (Брайль), перевод на язык мимики и жестов телевизионных передач, веб-страницы с информацией представленной с большим контрастом и шрифтами, тактильная плитка на тротуарах и пешеходных переходах и не только, и другие условия.

### **Разумное приспособление: элемент Доступности.**

Для обеспечения равных прав всем работникам, работодатели должны осознавать, что, создавая условия доступности и разумного приспособления, одновременно они ликвидируют и возможные дискриминационные условия.

### **Разумное приспособление является обязательным законодательным требованием.**

В контексте международного и национального законодательства **разумное приспособление** определяется как – осуществление необходимых и адекватных изменений и согласований, не требующих несоразмерных или неоправданных усилий, когда это необходимо для того, чтобы лица с ограниченными возможностями могли пользоваться или осуществлять наравне с остальными все основные права и свободы человека;

В отличие от мер по общей доступности, которые обычно направлены на обеспечение доступности группы лиц (с физическими, психосоциальными, интеллектуальными или сенсорными нарушениями), **разумное**



**приспособление** всегда является индивидуальным приспособлением среды и процедур согласно потребностям определенного лица или группы лиц.

В контексте права на работу **разумное приспособление представляет собой любое изменение или корректировки рабочей должности**, практики трудоустройства, рабочей среды или способа осуществления должностных обязанностей, что делает возможным принятие квалифицированного лица с ограниченными возможностями для осуществления соответствующих должностных обязанностей на равных условиях, или равных возможностях с лицами без инвалидности.

*Например*, это могут быть определенные случаи, в которых предусматривается чтобы работодатели принимали необходимые меры, чтобы позволить лицу с ограниченными возможностями иметь доступ, участвовать или продвигаться на рабочем месте или иметь доступ к обучению, за исключением случая, когда такие меры предполагают несоразмерные усилия<sup>2</sup> со стороны работодателя.

**Таким образом, разумное приспособление необходимо:**

- 1) для обеспечения равных возможностей в процессе трудоустройства на вакантную должность;
- 2) чтобы позволить работнику с ограниченными возможностями выполнять все возложенные задачи и занимать основные должности на рабочем месте;
- 3) чтобы позволить работнику с ограниченными возможностями пользоваться услугами и гарантиями на равных условиях с другими работниками.

**Самыми частыми видами разумного приспособления являются:**

- изменение рабочих программ/процедур или методов поддержки на начальных и / или последующих этапах;
- предоставление дополнительных перерывов или отпусков;
- изменение способа, которым / или когда выполняются должностные обязательства;

---

<sup>2</sup> Несоразмерные или неоправданные усилия означают трудности или значительные расходы, и подразумеваются средства и обстоятельства определенного работодателя в соотношении со стоимостью или затруднением предложить «разумное приспособление» в конкретном случае. Работодатель должен оценивать от случая к случаю ситуацию, в которой разумное приспособление спровоцировало бы неоправданные трудности.



- устранение и / или замена второстепенных обязанностей, предусмотренных в должностной инструкции;
- предоставление офиса на первом этаже;
- предоставление вспомогательных технологий и средств связи или специально предназначенной мебели и оборудования;
- предоставление разрешения на сопровождение и помощь личного помощника с целью выполнения своих обязанностей на рабочем месте, если приспособление не может быть обеспечено нынешним персоналом;
- устранение архитектурных препятствий, в том числе реконфигурация рабочего пространства и доступа к рабочему месту;
- доступные и обозначенные маршруты передвижения, парковка и др.;
- предоставление материалов в альтернативных форматах (например, Брайль, или документы с увеличенными шрифтами);
- перевод на другое рабочее место, позволяющее осуществление трудовой деятельности в соответствии с рабочими задачами.

В отсутствие этих мер, отвечающих их потребностям, лица с ограниченными возможностями могут оказаться в невыгодном положении в такой мере, что их шансы на трудоустройство и осуществление последующих обязанностей были бы намного меньше по сравнению с лицами без инвалидности.

В свою очередь, в соответствии со статьей 3, Закона № 105 о содействии занятости населения и страхованию по безработице, *адаптация рабочего места* представляет собой «совокупность мер, предпринимаемых работодателем для содействия осуществлению права на труд и увеличению производительности труда для лиц с ограниченными возможностями на их рабочем месте посредством оснащения оборудованием, устройствами и вспомогательными технологиями с учетом индивидуальных потребностей соответствующего лица».

#### ○ **Процедура обеспечения разумного приспособления**

В общем, заявитель или работодатель должны знать о том, что ему нужна корректировка или изменение относительно аспектов рабочего процесса или рабочего места. Приспособление рабочего места или переоборудование



рабочего места осуществляется по требованию работника (или кандидата на этапе оценки для трудоустройства), который по причинам, связанным с заболеванием, не может исполнять обязанности наравне с другими лицами. Работник (кандидат) может потребовать разумное приспособление в любое время, в устной или письменной форме, у менеджера отдела кадров, начальника отдела или у других лиц, ответственных за рабочий процесс.

Процесс начинается с устного или письменного заявления по разумному приспособлению, адресованного работодателю. В процессе конкурса по трудоустройству или оценки кандидатов на должность, по заявлению кандидата, разумное приспособление должно быть обеспечено до начала оценки соответствия профессиональных навыков или должности кандидата с ограниченными возможностями.

#### ○ **Кто может просить разумное приспособление?**

Любое лицо с ограниченными возможностями, владеющее способностями, опытом, образованием и другими требованиями, связанными с рабочим местом, на которое он выдвигает свою кандидатуру или которое оно занимает.

Главными функциями являются основные должностные обязанности в отличие от второстепенных или случайных обязанностей, которые могут быть выполнены работником.

Факторы для определения основных функций рабочего места включают:

- должность существует в рамках компании специально для выполнения основных функций;
- количество всех доступных работников для выполнения тех же функций;
- экспертиза или необходимые навыки.

Например: составление налоговых отчетов является существенной функцией для должности бухгалтера, а их представление в налоговом органе, для чего необходимо водительское удостоверение или возможность передвижения в общественном транспорте, может расцениваться как второстепенная задача.

Реструктуризация рабочих мест, как форма разумного приспособления, может повлечь за собой повторное назначение или перераспределение второстепенных функций рабочего места. Реструктуризация осуществляется

часто посредством обмена задачами между коллегами на рабочем месте. Требования должности, которые не может осуществить работник с ограниченными возможностями, распределяются между одним или несколькими работниками. Работник должен быть в состоянии осуществлять основные должностные функции, а если возможно удаление / замена определенных несущественных задач из рабочих требований работника, рекомендуется сделать это.

**Пример:** *В агентстве работают два специалиста по обработке данных. Печатание на компьютере является основной функцией, ответ на телефонные звонки является второстепенной. Если у квалифицированного работника есть нарушения речи, то было бы разумно распределить функцию по использованию телефона работнику без нарушения речи.*

### **Существуют ли какие-либо ограничения относительно обязательства работодателя предоставлять разумное приспособление?**

Работодатель обязан предоставлять разумное приспособление, за исключением случаев, когда это может вызвать несоразмерные усилия у работодателя или в случае прямой угрозы. **Например:**

- когда разумное приспособление является сложным, нарушающим рабочую среду, полностью изменится характер должности;
- работа представляет собой значительные риски и угрозы безопасности работника или других лиц, которые не могут быть устранены или уменьшены разумным приспособлением.

Таким образом, будут учитываться как затраты для приспособления, так и возможности работодателя. Предоставление компьютера со специальным монитором для лица с нарушением зрения будет менее проблематично для большой компании типа Moldtelecom, по сравнению с маленькой сапожной мастерской.

## **Виды разумных приспособлений на различных этапах процесса трудоустройства.**

Разумное приспособление необходимо на всех этапах трудоустройства, в том числе при публикации объявлений о вакансиях, при подаче документов на должность, во время собеседования и т.д.

### **Что следует учитывать на этапе набора и отбора:**

- Объявления о трудоустройстве будут содержать соответствующую информацию об основных функциях, таким образом, будут вовлечены кандидаты, в том числе с ограниченными возможностями, с квалификацией, схожей или требуемой на вакантную должность. Напечатанные объявления (большой печатный формат, который будет доступен лицам с нарушениями зрения). Приветствуется включение в объявления некоторых утверждений, с помощью которых работодатель публично заявляет, что не допускает дискриминации по признаку инвалидности или другим критериям, например: «Обеспечиваем равенство шансов, не допускаем дискриминации по признаку расы, религии, цвета, пола, возраста, этнической принадлежности или инвалидности»;
- Процедура подачи заявки на вакансию предусматривает несколько вариантов, например: личная подача документов в офис работодателя (вариант, который может создать трудности для лица с ограниченными физическими возможностями в случае недоступного местоположения), телефонный разговор с работодателем (недоступно для лиц с нарушениями слуха), подача документов онлайн или отправление по почте;
- Место для проведения собеседования будет доступно для лиц с физическими, зрительными, слуховыми или иными нарушениями;
- Во время собеседования нельзя задавать вопросы об инвалидности человека. В общем, во время собеседования не рекомендуется задавать деликатные, личные вопросы (вопросы о семье, возрасте детей, семейном положении, намерении выйти замуж/жениться или иметь детей, интимные/личные аспекты

или вопросы о состоянии здоровья, национальности, политических или религиозных предпочтениях);

В случае проведения собеседования с практическими заданиями, тестами учитываются ограничения/потребности каждого кандидата в отдельности и тип теста, предложенного кандидатам, таким образом, каждая ситуация будет рассматриваться индивидуально, исходя из особенностей, потребностей кандидатов с ограниченными возможностями.

## Глава II. Разумное приспособление согласно потребностям лиц с ограниченными возможностями

### 2.1. Лица с сенсорными нарушениями

- **Описание:**

**Лицо с сенсорными нарушениями** – это лицо с нарушениями зрения, которые невозможно компенсировать обычными методами, такими как ношение очков. Лица с нарушениями зрения – это лица со слабым зрением (слабовидящие) и лица, которые не видят (слепые). Типы нарушений зрения очень разнообразны, поэтому лишь человек сможет лучше всего сказать о своих потребностях. Некоторые люди не могут видеть предметы вдали или вблизи, другие видят предметы как сквозь туман, некоторые испытывают трудности с тем чтобы видеть ночью или в более темных местах, у других проблемы с различением определенных цветов и т.д. Для общения люди с нарушениями зрения предпочитают информацию в аудиоформате, тексты с увеличенными буквами или шрифт Брайля.

#### **Человек с нарушениями слуха:**

Человек с нарушениями слуха – это лица, которые не могут слышать достаточно хорошо, чтобы полагаться на слух как средство восприятия информации.

**Человек с нарушениями слуха (гипоакузия)** – это лицо, сохранившее определенный процент слуха, как правило, используя слуховой аппарат. У него могут возникнуть проблемы со слухом, если мы говорим тихо, на расстоянии или в шумной обстановке.

Язык жестов – это язык, полностью отличающийся от румынского/русского языков. Глухим людям сложно читать по губам, если их родным языком является язык жестов.

Вместе с тем, лица с нарушениями слуха (гипоакузия) общаются на румынском или русском языках. Они используют слуховой аппарат и/или читают по губам

лица, с которым общаются. Лица с нарушениями слуха могут иметь трудности с речью и письмом, часто они могут совершать много грамматических ошибок. Существует ряд предпочтений и стилей общения среди лиц с потерей слуха. Лица, пользующиеся слуховым аппаратом, в некоторых случаях не используют язык жестов. Лица с нарушениями слуха обычно сообщают вам, что для них лучше.

- Для обеспечения разумного приспособления на рабочем месте для лиц с нарушениями зрения или слуха могут потребоваться следующие меры:

### **1. Изменения процесса подачи заявления на рабочее место**

Меры по разумному приспособлению могут потребоваться с момента, когда лицо с ограниченными возможностями подало заявление на трудоустройство на рабочее место, объявленное работодателем. Необходимо, чтобы работодатель объяснил заявителям, что включает в себя конкурс по трудоустройству (например, собеседование, письменный тест или практическое задание на рабочем месте), и может спросить их, нуждаются ли они в разумном приспособлении для этого процесса.

Лица с нарушениями зрения и слуха часто приходят на собеседование с сопровождающим лицом или устным переводчиком. Разумное приспособление в процессе подачи заявления предполагает: оказание помощи в заполнении типовых форм на подачу заявления, предоставление возможности устно отвечать на вопросы из письменного теста.

### **2. Физическая адаптация на рабочем месте**

Лицам с нарушениями слуха может понадобиться «осмотр» рабочего места вместе с устным переводчиком, чтобы показать основные помещения и операции, связанные с рабочим процессом.

*Швейная фабрика. Устный переводчик объясняет работнику с нарушением слуха должностные обязанности.*



**Лица с нарушениями слуха** легче ориентируются в большом, незнакомом здании, если на входных дверях здания есть указатели. Лицам с нарушениями зрения сначала потребуется узнать, как добраться до рабочего места, изучить расположение мебели, возможные препятствия. Зачастую лицам с нарушениями зрения (слабовидящие) требуется лучшее освещение помещений и рабочего места.

Незначительные изменения окружающей среды увеличивают способность работника с нарушениями зрения передвигаться в здании. Контрастные цвета позволяют лицу с ограниченным зрением определять различные поверхности.

*Например*, цветная полоска по всему краю каждой лестницы помогает работнику легче найти и использовать лестницы, с минимальным риском падения. Дверь одного контрастного цвета со стеной также помогает лицу с нарушениями зрения быстрее определить ее. Добавление надписей Брайля к служебным знакам и офисному оборудованию, например ксероксу, позволяет работнику легче выполнять ежедневные рабочие обязанности.

### **3. Реструктуризация должностной инструкции**

*Разумное приспособление посредством реструктуризации должностной инструкции может включать:*

- повторное назначение или перераспределение второстепенных функций должности, которые работник не может выполнить из-за инвалидности;
- изменение этапа и/или способа выполнения основной или второстепенной функции.

Разумное приспособление обычно не предполагает перераспределение другим работникам основных функций должности, но работодатель может сделать это, если желает.

**Например:** *после трудоустройства должностная инструкция работника с нарушениями зрения была изменена. У коллег не имеющих нарушений зрения были взяты несколько заданий, связанных с телефонными переговорами с клиентами и использованием компьютера (лицо использовало программу*



чтения с экрана “JAWS”), а задачи, требующие чтение некоторых письменных документов, были распределены другим работникам.

#### **4. Изменение графика работы**

Измененный график может включать в себя корректировку времени прихода и ухода, периодические перерывы, изменение определенных функций или предоставление дополнительного неоплачиваемого отпуска. Работодатель должен предоставить измененный график как форму разумного приспособления, даже если он не предоставляет такой график другим работникам.

Для определенных должностей время выполнения основной функции может быть критичным. На это можно повлиять, если работодатель примет изменение графика работника. Работодателям необходимо тщательно оценивать, может ли изменение графика значительно нарушить работу (то есть причинить необоснованные трудности) или могут ли основные функции выполняться в разное время с наименьшим влиянием или без него на работу или способности других работников выполнять свои обязанности.

#### **5. Возможность пользоваться квалифицированными устными переводчиками**

Лицам с нарушениями слуха могут потребоваться устные переводчики на язык жестов, чтобы помочь ему во время важных разговоров с работодателем о рабочем процессе, об условиях трудового договора и т.д. В таком случае, работодатель должен предоставить доступ устным переводчикам на эти встречи или заседания.

#### **6. Приобретение или изменение рабочего оборудования**

Лицам с нарушениями зрения может понадобиться приобретение вспомогательного оборудования, такого как лампы, осветительные приборы, мониторы больших размеров, программы чтения с экрана. Изменение оборудования предполагает адаптацию программного обеспечения так, чтобы

получить доступ к программам чтения с экрана или экранным лупам. Лицам с нарушениями слуха может понадобиться приобретение дополнительного оборудования для предупреждения или защиты.

**Например:** *Лицо с нарушениями слуха было принято на должность уборщика территории / дворника. Поскольку в некоторых случаях ему приходилось работать на территории парковки предприятия, чтобы не подвергаться угрозе, для него был приобретен светоотражающий жилет.*

### **7. Изменение тестов, обучающего материала или политик**

Лицам с нарушениями зрения могут понадобиться распечатка с большими буквами или доступ к текстам в электронном формате для участия в тестах, обучении и ознакомления с внутренними документами. Лица с нарушениями слуха могут попросить помощи устного переводчика на обучении. Устные переводчики могут быть предоставлены Ассоциацией Глухих Республики Молдова или определены лицом с нарушениями слуха.

### **8. Перевод на вакантную должность**

Работодатель может рассматривать вопрос о переводе работника на другую должность. В частности, это относится к работникам, которые получают инвалидность в процессе работы и поэтому не могут больше выполнять текущую работу.

Работник «квалифицирован» на должность, если выполняет следующие условия: (1) соответствует необходимым требованиям опыта, образования и другим требованиям должности, и (2) может выполнять основные функции должности.

### **Этические правила общения и взаимодействия с:**

Человеком с проблемами слуха

- Представьтесь прежде, чем начать разговор со слепым человеком. Назовите ему Ваше имя и должность, если таковая имеется. Представьте его, а также ему и другие лица в группе/коллективе. Убедитесь, что это не было пропущено.
- Если новый работник незрячий или у него нарушения зрения, предложите ему осмотр здания.
- Если Вы сделали изменения в помещении (например, перестановку мебели), сообщите об этом незрячим работникам.
- Во время ходьбы незрячим необходима поддержка руки другого человека для равновесия. Предложите ему руку, не берите самостоятельно его руку, если его нужно направить. (Направьте руку слепого на перила или на спинку стула, чтобы направить его). Пока вы гуляете, описывайте ему окружающий мир, замечая любые препятствия, такие как лестницы («вверх» или «вниз») или большая трещина на тротуаре. Другие опасности: вращающиеся двери, шкафы для хранения или полуоткрытые двери и предметы, выступающие из стены на уровне головы, такие как вьющиеся растения или лампы.
- Если Вы хотите предупредить о чем-либо, будьте конкретны. Предупреждение типа: «Осторожно!» не говорит слепому, нужно ли ему остановиться, отойти в сторону, убежать или прыгнуть.
- Если Вы собираетесь уйти, сначала сообщите об этом слепому и скажите, где находится выход, затем оставьте его у стены, стола или другого ориентира.
- Не трогайте трость или собаку. Трость является частью личного пространства человека. Если у человека есть собака-ассистент, идите на противоположной стороне от собаки. Собака работает и должна концентрироваться. Если человек опускает трость, не перемещайте её.
- Если предлагает стакан воды или чашку кофе слепому человеку, скажите ему, где они находятся.

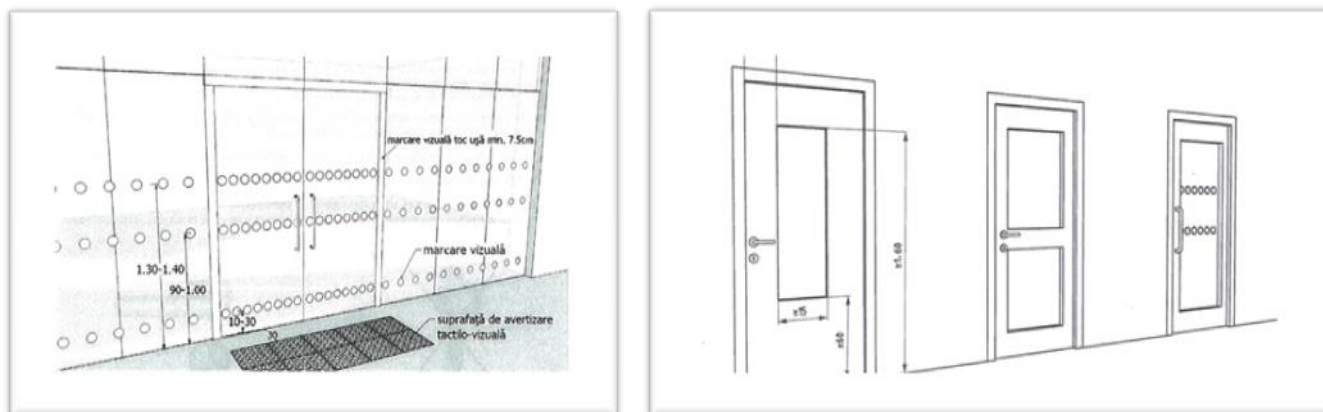
## **Человек с нарушениями зрения (слабовидящие)**

- Человек с нарушениями зрения могут понадобиться письменные материалы в увеличенном формате. Четкий шрифт с достаточным пространством также важен, как и размер текста. Этикетки и знаки должны быть четко напечатаны контрастными цветами. Для большинства лиц с нарушениями зрения легче читать белые буквы на черном фоне.
- Избегайте использования всех заглавных букв, поскольку лицам с нарушениями зрения труднее различить конец предложения.
- Хорошее освещение важно, но комната не должна быть слишком светлой. Солнце, проникающие сквозь окно, зеркала могут создавать сияние и затруднять ориентирование лиц.

Держитесь подальше от препятствий на пути передвижения. Если лица с нарушениями зрения регулярно используют Ваше здание, являясь клиентами или работниками, сообщайте ему о любом физическом изменении, таком как перестановка мебели, оборудования или других элементов.

### **Примеры осуществления визуального контраста между дверью и прилегающих пространств**

*Чертежи:*



### **Лица с нарушениями слуха:**

- Когда обмен информацией является сложным, например, во время собеседования, самым эффективным способом общения с лицом с врожденными нарушениями слуха является использование квалифицированного устного переводчика на язык жестов. Для простого взаимодействия обычно достаточно написать вопросы и ответы на листе.

- Следуйте указаниям человека, чтобы узнать, предпочитает ли оно язык жестов или письмо. Если Вы сталкиваетесь с трудностями на уровне понимания речи человека с нарушениями слуха, сообщите ему об этом.
- Когда Вы используете устного переводчика языка жестов, смотрите прямо на лицо с ограниченными возможностями и держите зрительный контакт, чтобы быть вежливым. Спрашивайте напрямую у лица («Что вы хотите?»), чем у устного переводчика («Спросите его, что ему нужно»).
- Люди с нарушениями слуха должны быть включены в процесс принятия решений по проблемам, которые их затрагивают, а вы не должны решать все за них.
- Прежде чем говорить с человеком, которое не слышит или страдает нарушением слуха, убедитесь, что Вы привлекаете его внимание. В зависимости от ситуации Вы можете протянуть руку или поднять руку, дотронуться до его плеча или включить/выключить свет.
- Переформулируйте, а не повторяйте предложения, которые лицо не понимает. При разговоре стойте лицом к человеку. Тихая, хорошо освещенная обстановка способствует эффективному общению. Если Вы стоите спиной к источнику света, например, к окну, яркий свет может закрыть Ваше лицо и может затруднить общение с лицом с нарушениями слуха.
- Говорите четко. Большинство лиц с нарушениями слуха следят за движением губ лиц во время разговора, чтобы помочь им понять суть разговора. Не жуйте жевательную резинку, не курите или не закрывайте рукой губы, когда говорите.
- Не надо кричать человеку, который не слышит или имеет нарушения слуха. Если человек использует слуховой аппарат, он будет настроен на нормальные уровни голоса.

## 2.2 Лица с физическими нарушениями

- Портрет

Люди с физическими нарушениями, в общем, страдают заболеваниями костей и суставов, поражением головного мозга, нервно-мышечными заболеваниями и заболеваниями опорно-двигательного аппарата. Особенности физических нарушений: нарушения опорно-двигательного аппарата, заболевания позвоночника, рук, ног, требующие передвижение либо с помощью инвалидной коляски, либо другого специального оборудования (костыли, трости, ходунки).

### **Разумное приспособление для лиц с ограниченными физическими возможностями**

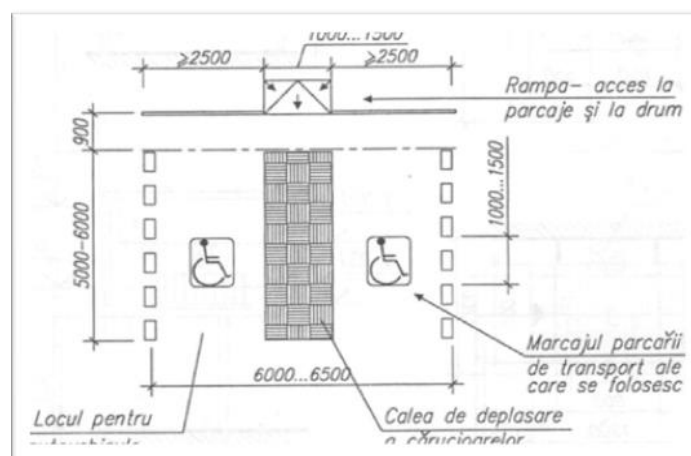
*Для приспособления рабочего места для человека, пользующегося инвалидной коляской или вспомогательным оборудованием, необходимо обеспечить техническое оборудование и дополнительные устройства (программное обеспечение, устройства), специально адаптированные для определённого вида деятельности.*

Работодатель должен определить вместе с лицом с ограниченными возможностями разумные корректировки, которые позволят в первую очередь, быть принятым без дискриминации и, в случае найма на работу, выполнять свои обязанности в удовлетворительных условиях.

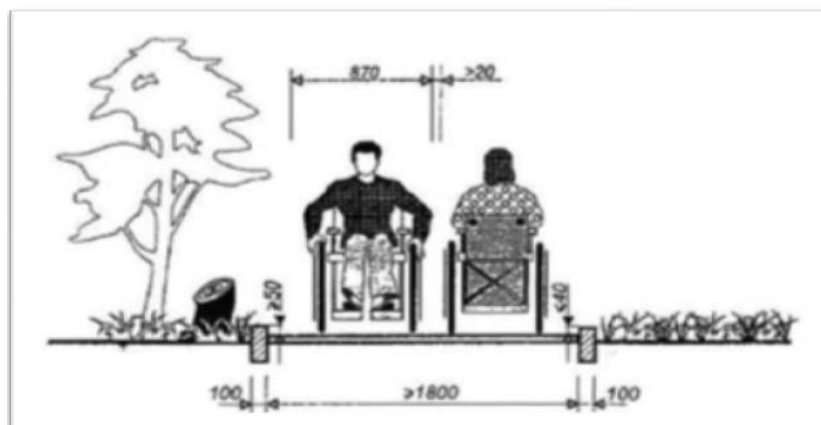
Для людей с нарушениями опорно-двигательного аппарата работодатель должен сделать структурные или другие физические изменения, такие как расширение входных дверей, строительство пандуса или перемещение мебели таким образом чтобы обеспечить необходимое пространство для пользователя инвалидной коляски, перестановка выключателей, дверных ручек или полок для лиц, не достающих до них.

**Чтобы определить, доступно ли рабочее место согласно потребностям человека с ограниченными физическими возможностями, необходимо следовать следующим аспектам:**

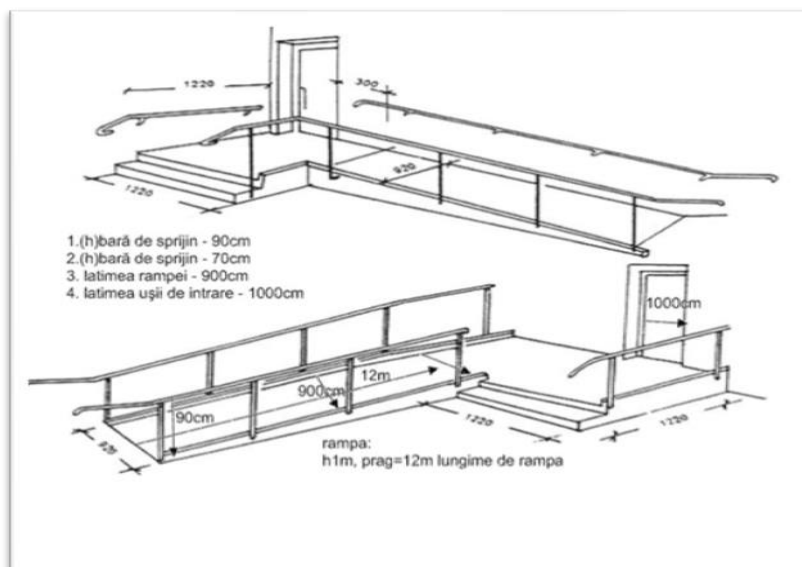
- Для людей с ограниченными возможностями должны быть предусмотрены места на парковке, расположенные вблизи входа на рабочее место:



- Должен быть предусмотрен тротуар без резких изменений уровня, ведущий от парковки к входу в здание:



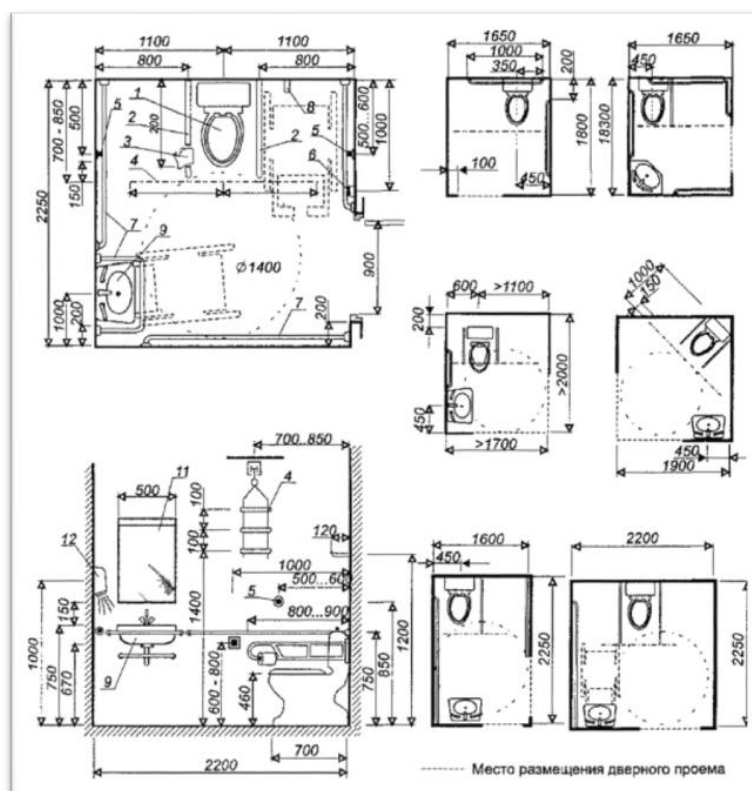
- Должны быть предусмотрены пандусы, чтобы обеспечить вход в здание, но особенно они должны иметь соответствующие углы наклона, указанные в законодательстве, и иметь опорные поручни:



- Пример доступного пандуса в Республике Молдова (район Хынчешть):



- Санитарные блоки (туалеты) должны также предоставлять свободный доступ лицам с ограниченными возможностями, использующим инвалидные коляски:



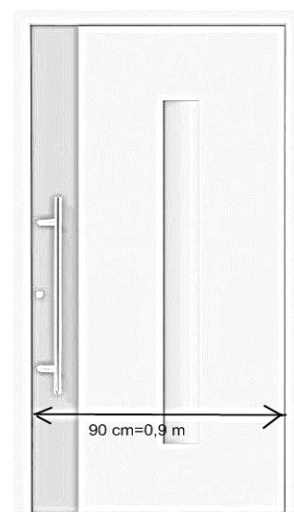


Модель туалетной комнаты, адаптированной потребностям людей с ограниченными возможностями, использующих инвалидную коляску:

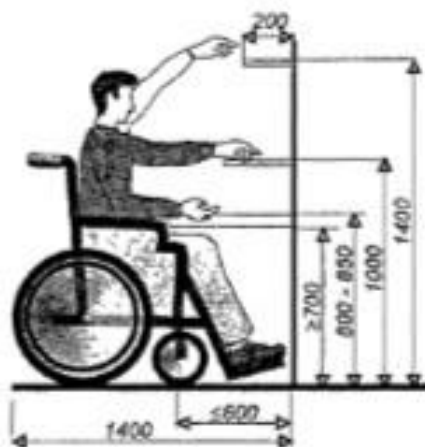


*Санитарный блок (туалет) юридического факультета Государственного университета Республики Молдова.*

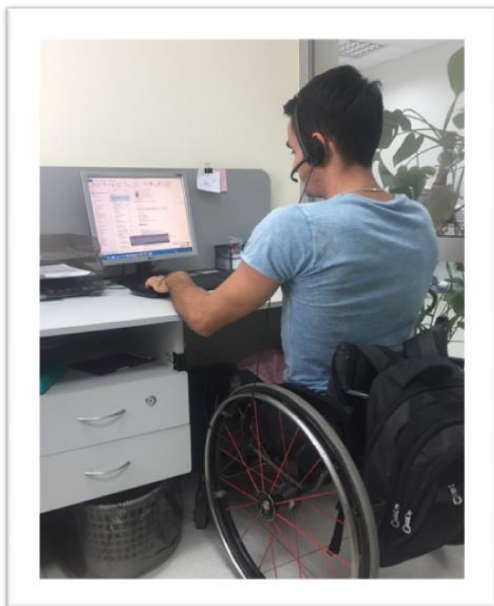
- Дверной проем должен составлять (90 см) для лиц, использующих инвалидную коляску.



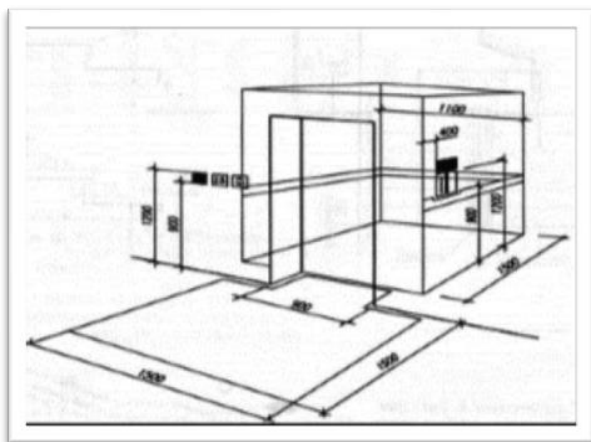
- Офис должен быть расположен в доступном месте в соответствии с инструкциями и специальными нормами:



- Модель офиса, адаптированного для человека, использующего инвалидную коляску. Доступное рабочее место в компании Moldcell:



- Лифт должен быть доступен для всех категорий лиц с ограниченными возможностями (например, панель управления должна быть расположена не выше 120 см). Размеры кабины лифта, предусмотренного для лиц с ограниченными возможностями, использующих инвалидные коляски, должны соответствовать следующим размерам: ширина – 1,10 м, длина – 1,5 м.



*Модель соответствующего лифта для людей, использующих инвалидные коляски, в здании Публичного медико-санитарного учреждения, Территориальная медицинская ассоциация сектора Чокана, мун. Кишинэу.* →



- Доступ без ограничений к физической среде является одним из основных факторов, обеспечивающих соблюдение прав и основных свобод лиц с ограниченными возможностями.

## **Общение и взаимодействие с лицом с ограниченными физическими возможностями**

- Ведите себя естественно и с уважением, как бы Вы хотели, чтобы к Вам относились. Относитесь к лицу с ограниченными физическими возможностями как к любому другому работнику, коллеге и т.д.
- Лица с ограниченными возможностями имеют все человеческие характеристики, ожидаемые от работника. Они хотят равного обращения, а не особого. Ничего не предполагайте о лице с ограниченными возможностями, спрашивайте!
- Если у человека есть какое-либо нарушение, это не означает, что у него есть и другие нарушения (например, у человека в инвалидной коляске не обязательно есть и психические заболевания, а у слепого человека не обязательно есть проблемы со слухом).
- Если Вы не уверены, правильно ли Вы ведете себя или используете соответствующий язык, просто спросите.
- Установите и сохраняйте визуальный контакт – всегда смотрите прямо на человека, с которым разговариваете.
- Относитесь к лицу с ограниченными возможностями с достоинством и уважением, а не с гиперопекой и жалостью. Не говорите свысока с лицами с ограниченными возможностями и не ведите себя с взрослыми как с детьми.
- Не говорите лицам с ограниченными возможностями с чрезмерным энтузиазмом, что выполняя повседневные дела, они делают необычайные вещи.
- Вовлекайте человека с нарушениями опорно-двигательного аппарата в любые сферы доступности, чтобы сделать наиболее доступным свое рабочее пространство.

- Старайтесь помогать ему как и любому другому работнику без ограниченных возможностей, или спросите, нужна ли ему дополнительная помощь.
- Позвольте лицу с ограниченными возможностями принимать собственное решение о своей способности выполнять любую предложенную задачу.
- Если Вы хотите помочь или Вас попросили помочь, спрашивайте и внимательно слушайте указания до начала любого действия.
- Не занимайте специально предназначенные места в общественном транспорте, не используйте туалеты, предназначенные исключительно для лиц с ограниченными возможностями, не паркуйте ваш автомобиль на зарезервированных местах предназначенных для лиц с ограниченными возможностями. То, что для одних является выбором, для других – это необходимость.
- Уважайте личное пространство людей с ограниченными возможностями. Держитесь на безопасном расстоянии от инвалидной коляски. Не облакачивайтесь на инвалидную коляску/оборудование лица и даже не используйте его без разрешения. Инвалидная коляска очень важна для человека и воспринимается как часть его тела.
- Никогда не трогайте / не толкайте инвалидную коляску или другое оборудование человека без его разрешения.

## **2.3 Интеллектуальные и психосоциальные ограниченные возможности**

- *Портрет*

Интеллектуальные ограниченные возможности возникают в результате взаимодействия человека с трудностью к обучению с экологическими или поведенческими препятствиями, они влияют на деятельность и его участие в равной степени с другими. Нарушение лиц с ограниченными возможностями проявляется интеллектуально или на более низком уровне обучения и может проявляться на уровне восприятия, обработки и передачи информации, необходимой для выполнения определенных видов деятельности. Эти нарушения обычно возникают из детства и могут отражаться в:

**а) Трудности в чтении** – распознавание букв и слов, понимание идей и слов, низкая скорость чтения, бедный словарный запас;

**б) Трудности в подсчете** – они могут появиться в связи с различными нарушениями зрения, запоминания или другими проблемами;

**в) Трудности с написанием** – некрасивый почерк, списывание букв и слов с ошибками, проблемы с согласованностью и организации идей;

**г) Лингвистические трудности речи** – в процессе воспроизведения содержания, беглость речи, понимание смысла слов, частей речи или проблемы по выполнению заданий;

**д) Комбинированные трудности** – многие функциональные недостатки также зависят от сенсорных или двигательных нарушений, связанных с интеллектуальной проблемой (нарушения слуха, зрения, двигательных способностей).

**Лица с интеллектуальными ограниченными возможностями** – как взрослые, так и дети могут вести себя специфически, наглядно. Проблемы со здоровьем у этих лиц обычно включают в себя такие диагнозы как умственную отсталость (легкую, среднюю, тяжелую), нарушения психологического развития (аутизм, синдром Дауна, Аспергера, детский церебральный паралич и т.д.). Иногда деменция и другие органические нарушения, характерные для пожилых лиц, могут быть отнесены к интеллектуальным ограниченным возможностям из-за сходства с нарушенными интеллектуальными функциями.

Важно понимать, что часто интеллектуальные нарушения сопровождаются другими проявлениями умственных (психических) и физических проблем, которые усложняют разграничение чистой интеллектуальной проблемы. Такими сопутствующими проблемами могут быть нарушения зрения и слуха, памяти, мышления, внимания, поведения, тонкой и грубой моторики, подвижности и т.д.

Очень редко лица с интеллектуальными нарушениями могут проявлять гнев и агрессию (психопатические синдромы).

*Наиболее распространенными препятствиями для включения в работу лиц с интеллектуальными ограниченными возможностями являются стереотипы об их полной функциональной неспособности.*

## **Наиболее распространенные потребности по разумному приспособлению для лиц с интеллектуальными ограниченными возможностями:**

- На этапе собеседования – разрешите присутствие доверенного лица (родственника, помощника или опекуна);
- Во время разговора не говорите, как с маленькими детьми, планируйте больше времени для объяснения просьбы или задачи, с уважением следите за реакцией лица, не делайте предварительных выводов, таких как «в любом случае ничего не получится»;
- В большинстве случаев для этих людей требуется больше времени для выполнения определенных задач/обязанностей;
- Структурируйте задачи по простым и повторяющимся компонентам;
- Используйте инструкции с изображениями на рабочих местах или письменные инструкции (они могут помочь работнику сконцентрироваться на полученной задаче) или еженедельные заседания (в рамках которых могут решаться проблемы до того, как они станут слишком серьезными);
- Определите в рабочем коллективе работника, который может стать «другом» на рабочем месте для человека с ограниченными возможностями. Этот работник должен поощрять, наблюдать и исправлять действия, связанные с трудовой деятельностью, осуществляемой лицом с интеллектуальными ограниченными возможностями;
- Введите поощрения или простые системы премирования;
- Поддерживайте связь и общайтесь с помощником / опекуном и врачом лица, чтобы определять и избегать возникновения индивидуальных стрессов на рабочем месте;
- Используйте простой и прямой язык, избегайте жаргон. Обеспечьте более интенсивное обучение, если это необходимо. Лица с интеллектуальными ограниченными возможностями, с тщательной предварительной подготовкой и оценкой могут успешно выполнять рабочие задания, требующие продолжительную повседневную работу. Трудоустройство этих лиц было успешным в различных видах услуг или простой повторяющейся работе.

## Лица с психосоциальными ограниченными возможностями

- Портрет

**Психосоциальные ограниченные возможности** возникают в результате взаимодействия человека с умственными (психическими) нарушениями с препятствиями, как правило, поведенческими, которые влияют на деятельность и его участие в равной мере с остальными.

Умственные нарушения, в отличие от интеллектуальных, обычно не влияют на интеллект лица, и встречаются чаще всего во взрослом возрасте, реже – в детстве и подростковом возрасте. Много лиц с умственными нарушениями могут быть новаторами, творческими, внимательными и ответственными на рабочем месте.

**Психическое расстройство** может повлиять преимущественно на одну или несколько основных областей психических функций:

- а) На когнитивном уровне – мышление, память, внимание, разум;
- б) на аффективном уровне – расстройства настроения;
- в) на поведенческом уровне – расстройства поведения.

Большинство симптомов и проявлений **психических расстройств** достаточно эффективно контролируются медикаментозным и психотерапевтическим поддерживающим лечением, которое позволяет в большинстве случаев эффективно функционировать с или без необходимых приспособлений.

Примерами расстройств, затрагивающих когнитивную сферу, являются психотические расстройства – **шизофрения**, шизотипические нарушения, характеризующиеся в основном проявлениями необычной интерпретации объективной реальности. Например, у больных шизофренией могут быть слуховые галлюцинации или реже тактильные и визуальные, необычные убеждения (бредовые идеи), а также негативные симптомы, которые могут существенно повлиять на функциональность (апато-абулический синдром, проявляющийся бездействием, апатией, полным отсутствием эмоций).

**Аффективные расстройства** – это расстройства, влияющие на настроение – депрессия, мания, биполярное расстройство, а также различные формы тревоги –

до общего состояния ограниченных возможностей, паника, обсессивно-компульсивные расстройства.

Биполярное расстройство включает в себя чередование маниакальных и депрессивных типов эпизодов.

**Депрессия** может протекать эпизодами, от легких до очень тяжелых, с перепадами настроения, закрытием и самоизоляцией, размышлениями, неуверенностью в себе, отчаянием, проблемами внимания и чрезмерной усталостью при малейшем усилии, бессонницей.

Иногда могут быть саморазрушающие идеи, которые очень редко передаются или применяются. Один депрессивный эпизод, в зависимости от тяжести и лечения, длится от 2 недель до нескольких месяцев. Функциональность затрагивается в значительной степени – от незначительных проблем до полной ограниченной возможности.

Депрессия – это не проблема слабости характера или образования, она основана на структурных и биологических изменениях в центральной нервной системе. Эпизоды могут повторяться с возрастающей частотой после каждого эпизода.

**Мания** проявляется состояниями чрезмерной энергии, которая очень редко является эффективной, быстрой и непрерывной речью до бреда, величия и других странных проявлений. Маниакальные эпизоды обычно начинаются резко и длятся от 2 недель до нескольких месяцев, если их не лечить.

**Тревожные расстройства** проявляются беспокойством и чрезмерным напряжением, усталостью, идеями и страхами, предвосхищающими негативные, чаще всего неаргументированные или преувеличенные события.

**Обсессивно-компульсивное расстройство** проявляется повторяющимися идеями или мыслями, которые воспринимаются как собственные, но вызывают сильный стресс и очень часто провоцируют компульсивное поведение или ритуалы (такие как мытье рук, повторение некоторых слов или стереотипные движения).

**Расстройства личности** – это значительные проявления в моделях поведения и отношений к себе и обществу. Они проявляются поведением, которое очень часто воспринимается как странное, асоциальное, в рамках принятых обществом норм.



Они появляются в подростковом возрасте из сочетания личных психических факторов и индивидуального опыта, и не представляют собой проблемы обучения или культуры.

### **Общение с лицами с психосоциальными ограниченными возможностями**

- Разговаривайте уважительно, без предрассудков, в том числе в моменты кризиса. Слушайте внимательно и активно.
- Не пытайтесь опровергать определенные убеждения.
- Уважайте способ мышления человека, даже если оно не кажется Вам обычным.
- Говорите о своих эмоциях, а не о действиях, которые человек должен сделать.

**Например:** «я волнуюсь, когда ты повышаешь голос» вместо «не кричи» или «мне трудно понять, что ты имеешь в виду» вместо «ты говоришь глупости или неправду», «как мне тебе помочь, я не очень хорошо понимаю, что ты чувствуешь» вместо «ладно, пройдет, и у других было такое же, ничего страшного».

*Основным препятствием для трудоустройства является стигма – стереотип о социальной опасности лиц с умственными или поведенческими нарушениями не подтвержден наукой и статистикой совершения актов насилия.*

### **Разумные корректировки рабочего места:**

- Поддерживайте связь и общайтесь с опекуном и врачом лица, чтобы определять и избегать возникновения индивидуальных стрессов. Рассказывайте об особых требованиях должности, чтобы получить рекомендации специалиста для рабочего процесса.
- Соблюдайте конфиденциальность персональной информации.
- Ищите согласие лица, чтобы он рассказал как можно больше о своей индивидуальной модели обострения психического состояния. Составьте план действий в чрезвычайных ситуациях (вместе с врачом или опекуном) о признаках обострения, о доверенном лице, к кому можно обратиться, о методе получения помощи.

- Измените график работы с продлением или разделением перерывов для лиц с хронической усталостью или с апато-абулическим синдромом.
- Разрешите начинать работу позже в случае пациентов, принимающих психотропные препараты со снотворным эффектом<sup>3</sup>.
- Вы имеете право запросить подтверждение у врача относительно предписанного лечения, если работник ссылается на этот аргумент.
- Обучайте и разработайте строгие положения в коллективе о нетерпимости высмеивания и словесной дискриминации по отношению к лицу с психосоциальными ограниченными возможностями, а также обеспечьте обучение работников.
- Поощряйте возвращение на работу после стационарного лечения при обострении.
- Проявляйте интерес к лицу в случае обострений.

---

<sup>3</sup> Вы имеете право запросить подтверждение у врача относительно предписанного лечения, если работник ссылается на этот аргумент.

## Глава III. Передовые практики в области доступности рабочих мест

### 3.1. Примеры легкодоступных рабочих мест

В общем, любое рабочее место можно адаптировать к особым потребностям лица с ограниченными возможностями. Этот процесс можно осуществить с большими или меньшими материальными или финансовыми ресурсами. Чтобы сделать этот процесс эффективным, определяется наилучшее соответствие между требованиями должностной инструкции и способностями лица с ограниченными возможностями.

Даже если не существует ограничения рабочих мест, подходящих для лиц с различными видами ограниченными возможностями, известно, что лица с опорно-двигательными нарушениями подходят для различных рабочих мест, связанных с работой перед столом /офис/, рабочим стулом, без передвижений в другие места.

**Примеры:** операторы колл-центров, операторы по продажам по телефону, служба поддержки, информационные операторы, связи с общественностью, операторы компьютеров и все виды профессий в области работы с компьютером, набор текстов, бухгалтерия и т.д.

### Примеры на практике в области разумного приспособления рабочего места

**Евгения Б.** – работает в качестве главного бухгалтера. Ограниченные физические возможности с детства, выраженная степень. Работодатель осуществил разумное приспособление для Евгении, предоставив ей офис на первом этаже компании.

Посредством разумного приспособ-



бления был исключен подъем по лестницам на верхние этажи здания, таким

образом, Евгения может выполнять свои обязанности на рабочем месте без дополнительного физического усилия.

**Существует множество видов деятельности**, которые на первый взгляд кажутся недопустимыми для лиц с ограниченными физическими возможностями, но при более тщательном анализе отмечается, что существуют определенные должности, подходящие при функциональных ограничениях лиц с ограниченными возможностями.

**Например:** В издательстве/типографии лица с ограниченными возможностями могут осуществлять следующие виды деятельности: набор текста на компьютере с рукописного текста, переводы, исправления, технические редактирования на компьютере. В цифровой типографии лица, в зависимости от их нарушения, могут очень хорошо справляться с работой перед печатными машинами. Многие современные журналы поставляются на рынок вместе с различными рекламными материалами или подарками. Упаковывать эти подарки/рекламу вместе с журналами могут лица с ограниченными возможностями.

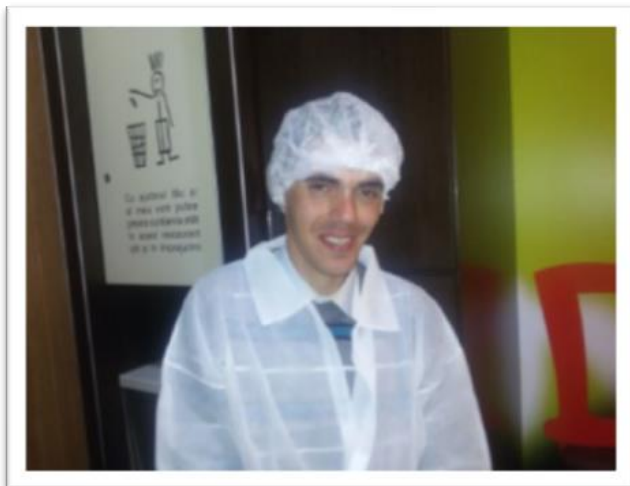
Другим новым видом деятельности, появившемся на рынке труда, который может быть доступен лицам с различными нарушениями, является распространение рекламных материалов (журналы, рекламы и т.д.).

**Ирина Б.** работает оператором на особом швейном оборудовании. Ограниченные физические возможности, проявляющиеся маленьким ростом.

Работодатель спустил до минимально возможного уровня оборудование, которое она использует, и установил под стулом поддон, чтобы поднимать его. Меры по разумному приспособлению позволили ей осуществлять все задания на равных

условиях с другими работниками.





**Виктор П.** работает в качестве помощника повара. Ограниченные физические возможности, нарушение подвижности левой стороны тела.

Работодатель изменил должностные инструкции. Некоторые функции были распределены между другими работниками компании на короткий промежуток времени, когда он смог

развить двигательные функции и скорость, необходимые для осуществления заданий. Для Виктора это его первая работа. Последствия значительны, Виктор стал более уверенным в своих силах.

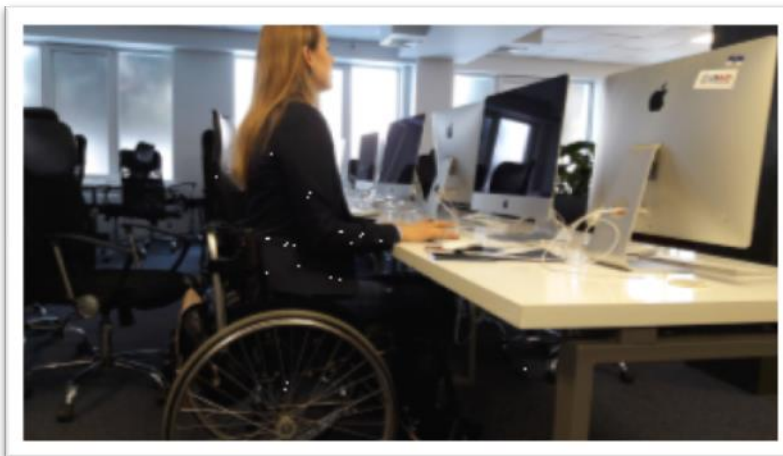
**Ион К.** работает в качестве продавца-консультанта. Он имеет ограниченные физические возможности в выраженной степени.

Помощь работодателя состояла в моделировании рабочего места. Ион попробовал два рабочих места в компании, пока он не понял, какое место подходит ему лучше всего.

Соответствующей помощью Иону удалось выполнять все свои обязанности, а заработав стабильную заработную плату, значительно улучшил условия проживания.



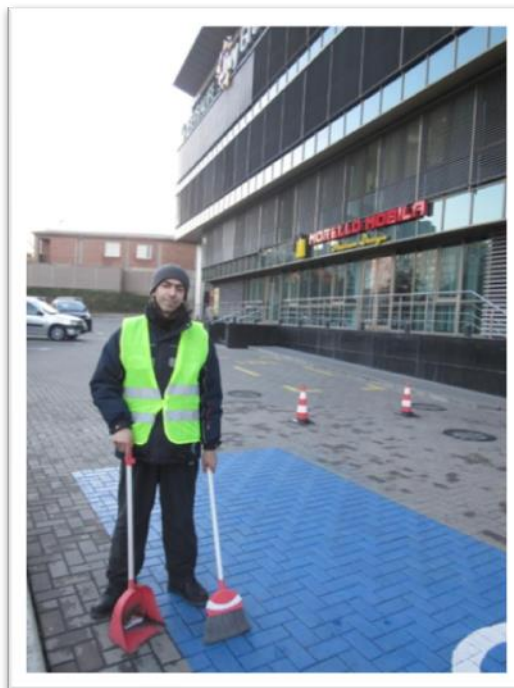
- **Офисный стол без препятствий, Офис организации “Youth4Inovation”**



### **3.2. Истории успеха в Республике Молдова**

У Гарри нарушение слуха, ему 34 года. У него нет профессии, он работал в разных местах в качестве неквалифицированного работника. Гарри было сложно найти соответствующее рабочее место. Он хотел работать только 3-4 часа в день. Наконец, ему была предложена должность на 0,5 ставки в качестве дворника. В обязанности Гарри входит уборка парковки от мусора и снега, а также уход за газоном и улицами, прилегающими к зданию.

Несколько дней Гарри сопровождал на рабочем месте сотрудник Центра по правам лиц с ограниченными возможностями (ЦПЛОВ), в течение этого времени он научился рабочим заданиям, изучил территорию, за которой должен был ухаживать и т.д. Для обеспечения безопасности Гарри в процессе ухода за парковкой и прилегающих улиц, ЦПЛОВ приобрел для него светоотражающий жилет и обучил его обеспечению собственной безопасности, когда он работает на проезжей части улицы и на парковке.



**Корнел Б. показывает нам, что своей волей и способностями он побеждает  
«все, что кажется невозможным»**

Корнел получил травму при рождении из-за врачебной ошибки, из-за чего он передвигается при помощи инвалидной коляски. В свои 25 лет у него много прекрасных достижений. В 2004 году он впервые узнал о команде Ассоциации «МОТИВАЦИЯ» из Молдовы. Вместе с командой он начал заниматься спортом, ходить в спортзал, заниматься волонтерством. С тех пор он начал использовать общественный транспорт, даже если он не был адаптирован и ему приходилось просить людей, стоявших на остановке, помочь ему



попасть в транспорт. В настоящее время Корнел ведет активный образ жизни, водит собственный автомобиль, а с 18 августа 2016 года он был официально принят на работу в компанию мобильной телефонии Moldcell при поддержке команды Ассоциации «МОТИВАЦИЯ» из Молдовы. Команда Ассоциации верила в его способности и порекомендовала его на должность, предполагающей общение с продавцами из магазинов компании, и информацию обо всем, что касается договоров с клиентами, телефонных пакетов и т.д.

Работая и имея заработную плату, можно было продемонстрировать, что независимо от потребностей, значение имеют доверие, амбиция и изменение, которое каждый из нас вносит в общество.



Компания Moldcell из Республики Молдова является положительным примером создания доступности на рабочем месте. Новое здание

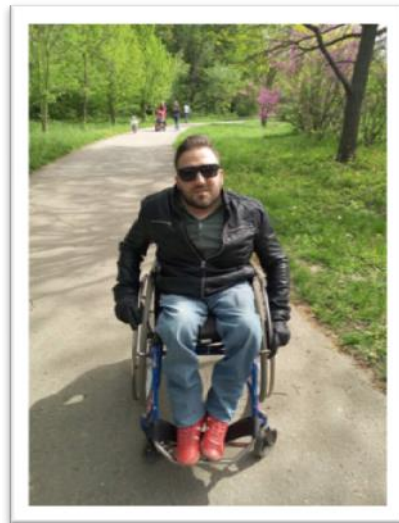


изначально было адаптировано под потребности лиц с

ограниченными физическими возможностями. Таким образом, в учреждении есть пандус при входе, доступная и отдельная туалетная комната, а также лифт, который упрощает передвижение этих лиц внутри офиса.

### **Думитру Ф. представляет ежедневный пример воли и храбрости!**

«Быть амбициозным, активным молодым человеком, полным идей, с современными и перспективными видениями личного и профессионального развития, чтобы иметь обеспеченное будущее дома, в Молдове, это естественные желания каждого взрослого человека» - считает Думитру Ф., молодой, полный жизни, позитивный, отзывчивый человек и с хорошо развитым чувством юмора, который помогает ему с легкостью преодолевать трудные моменты жизни. Думитру прошел через суровую реальность безработицы, более того, ему отказывали многие работодатели из-за его ограниченной возможности. Этот опыт сделал Думитру сильнее и эмоционально устойчивее. Кроме образования и высокого профессионального опыта, которыми обладает Думитру, ему повезло найти компанию по производству и реализации древесного упаковочного материала „RIKIPAL”, которая искала квалифицированного специалиста в области телекоммуникаций.



Директор этой компании оказался очень открытым человеком и понял, что для выполнения служебных обязанностей необходимо обеспечить доступ на рабочее место путем установки пандусов. Работодатель полностью взял на себя расходы на производство и установку пандусов. Это достаточно редко встречается сегодня в Республике Молдова и вызывает уважение и восхищение у этих работников. Думитру сильно вырос с профессиональной точки зрения и чувствует себя неотъемлемой частью команды „RIKIPAL”, принимая участие во всех мероприятиях по ее укреплению.



*Как только у него появилась работа, приносящая ему удовольствие и финансовую стабильность, Думитру начал реализовывать и другие мечты, такие как: автошкола, приобретение автомобиля и желание создать семью вместе с любимым человеком.*



**Людмила А. – «независимо от ограниченной возможности, мы можем и должны найти работу на рынке труда!»**

Людмила А. из Кишинева страдает серьезным нарушением зрения. Людмила окончила в 2016 году Государственный университет Молдовы, факультет журналистики, а годом позже получила степень магистра журналистики. Еще в студенческие годы Людмила искала работу, чтобы покрыть часть своих ежедневных расходов. Она обратилась к Программе Поддержки в трудоустройстве для лиц с ограниченными возможностями Центра по правам лиц с ограниченными возможностями.

Здесь Людмила научилась создавать и обновлять свое резюме, как искать работу, как приходить на собеседование по приему на работу и т.д. Также у нее была возможность пробовать разные должности, даже была возможность пройти практику и обучение в компании такси „Primo-taxi”, а также в компании „Moldtelecom”.

Сразу же после окончания обучения на степень магистра, в августе 2017 года, Людмилу приняли сначала на стажировку в бюро переводов, а затем она была принята на должность координатора связей с общественностью. В компании Людмиле разрешили пользоваться собственным ноутбуком, оборудованным вспомогательными программами для слепых, что позволило ей выполнять все задания на высоком уровне.

Впоследствии работодатель согласился установить на рабочий компьютер вспомогательную программу для слепых „JAWS”. Для облегчения рабочего процесса на компьютере компания приобрела удобную клавиатуру, которую Людмила уже опробовала, и которая очень хорошо соответствует ее потребностям.

## **Глава IV. Законодательные положения о праве на труд для людей с ограниченными возможностями**

Аспекты, связанные с трудовыми отношениями для лиц с ограниченными возможностями, в Республике Молдова регулируются Законом № 60 от 30.03.2012 г., предусматривающим защиту прав лиц с ограниченными возможностями, Законом № 105 о содействии занятости населения и страховании по безработице и Трудовым кодексом. В содержании указанных нормативных актов регламентируются как особые права лиц с ограниченными возможностями, так и обязанности, возлагаемые на работодателей в этом смысле, с учетом социальных обязательств в общем, а также особых обязанностей в правовом отношении, предполагающем в качестве работника лицо с ограниченными возможностями.

**Право на труд для лиц с ограниченными возможностями гарантируется.** Лица с ограниченными возможностями пользуются всеми правами, установленными в Трудовом кодексе и в других нормативных актах в данной области. Никто не вправе ограничивать право на труд лиц с ограниченными возможностями, запрещается дискриминация по признаку ограничения возможностей в отношении всех аспектов и форм трудоустройства, включая условия подбора, расстановки, найма и осуществления трудовой деятельности, продвижения по службе и условия для здоровья и безопасности на рабочем месте. В целях реализации права на труд лицам с ограниченными возможностями предоставляется право работать на любом предприятии, учреждении, организации, включая специализированные предприятия, специализированные отделы и сектора, если при этом выполняются условия, установленные законодательством (статья 33 Закона № 60 о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями).

- **Запрещается применение испытательного срока в случае заключения индивидуального трудового договора с лицами с ограниченными возможностями**

(Статья 62 ТК РФ) Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями осуществляется в соответствии с их профессиональной подготовкой и трудоспособностью, подтвержденной свидетельством о присвоении степени ограничения возможностей, и рекомендациями, содержащимися в индивидуальной программе реабилитации и социальной интеграции, разработанной Консилиумом или его территориальными структурами.

**Трудоустройство лица с ограниченными возможностями осуществляется в следующих формах:**

- a) на предприятиях, учреждениях и организациях с обычными условиями труда;
- b) на дому;
- c) на специализированных предприятиях.

Работодатели, независимо от их организационно-правовой формы, имеющие согласно штатному расписанию 20 и более рабочих мест, создают или резервируют рабочие места и принимают на работу лиц с ограниченными возможностями в количестве не менее пяти процентов от общего числа работающих. Одновременно в отдельном регистре строгой отчетности должны обеспечиваться учет заявлений (документов, приложенных к заявлению) лиц с ограниченными возможностями, обратившихся для трудоустройства, а также запись решений о приеме на работу или отказе в приеме, причин отказа, обжалований и т.д.

**Работодатели в обязательном порядке информируют Территориальное агентство занятости:**

- a) о созданных и/или зарезервированных рабочих местах для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями в пятидневный срок со дня их создания/резервирования;
- b) о трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями на созданные/зарезервированные рабочие места в трехдневный срок со дня трудоустройства (статья 34 Закона № 60 о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями).

В соответствии со статьей 37 Закона № 105 работодатели и безработные, которые создают рабочие места или адаптируют уже существующие рабочие места, могут получать поддержку со стороны территориальных подразделений, состоящую в:

- а) субсидиях для создания или адаптации рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями;
- б) консультировании, содействии и поддержке в инициировании собственного дела;
- в) поддержке проектов местных инициатив.

В соответствии с положениями статьи 38 Закона № 105 - субсидии для создания или адаптации рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями предоставляются работодателям, которые создают рабочие места или адаптируют уже существующие рабочие места и которые нанимают на основании индивидуального трудового договора на неопределенный срок безработных с ограниченными возможностями в соответствии с положениями статьи 34 Закона № 60/2012 о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями. В этих целях Национальное агентство занятости населения (НАЗН) компенсирует работодателю 50 процентов понесенных им расходов на создание или адаптацию рабочего места, а размер субсидии не может превышать десять среднемесячных заработных плат по экономике за предшествующий год на каждое созданное или адаптированное рабочее место. В свою очередь, работодатель обязан сохранить созданное или адаптированное рабочее место в течение не менее 36 месяцев.

В случае увольнения или отставки работника с ограниченными возможностями до истечения указанного срока, работодатель обязан трудоустроить, по меньшей мере, на оставшийся период другого работника с ограниченными возможностями, направленного территориальным подразделением НАЗН.

### **Нарушение законодательства о трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями**

Уклонение или отказ от заключения трудового договора с лицом с ограниченными возможностями, которое имеет рекомендации о трудоустройстве со стороны

учреждения, уполномоченного законом, влечет наложение штрафа на юридических лиц в размере от 180 до 210 условных единиц.

Уклонение или отказ от распределения имеющихся рабочих мест или от создания новых рабочих мест для трудоустройства лиц, частично утративших трудоспособность вследствие несчастного случая на производстве или получивших профессиональное заболевание у данного работодателя, вследствие чего были признаны лицами с ограниченными возможностями, влечет наложение штрафа в размере от 240 до 300 условных единиц.

**Уклонение или отказ от резервирования рабочих мест** и трудоустройства лиц с ограниченными возможностями в количестве не менее пяти процентов общего числа работников в течение финансового года, при условии что по штатному расписанию числится 20 и более рабочих мест, влечет наложение штрафа на юридических лиц в размере от 240 до 300 условных единиц. **Несообщение территориальному агентству занятости населения работодателями** в срок, установленный законодательством, информации о рабочих местах, зарезервированных для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями, а также о произведенном трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями на зарезервированные рабочие места влечет наложение штрафа на юридических лиц в размере от 180 до 210 условных единиц.

Невыполнение и несоблюдение действующих нормативов по трудоустройству лиц с ограниченными возможностями, относящихся к обустройству и разумной организации рабочего места для обеспечения доступа к нему лица с ограниченными возможностями и возможности пользования им, влечет наложение штрафа на юридических лиц в размере от 240 до 300 условных единиц (статья 56<sup>1</sup> Кодекса о правонарушениях РМ).

**Недельная продолжительность рабочего времени составляет:** Для людей с тяжелым и выраженным ограничением возможностей (не имеющих права на большие льготы, например, установленные в Индивидуальном трудовом договоре или Коллективном трудовом договоре) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 30 часов в неделю без ущемления права на оплату труда и других прав, предусмотренных действующим

законодательством (часть 4 статьи 96 Трудового кодекса РФ и статья 38 Закона № 60 о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями).

**Продолжительность ежедневной работы:** Нормальная продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов. Для лиц с ограниченными возможностями продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с медицинским заключением в пределах ежедневной нормальной продолжительности рабочего времени, которая для лиц с тяжелыми и выраженными ограниченными возможностями не может превышать 6 часов ежедневной работы.

**Работодатель может установить** индивидуальные графики работы в режиме гибкого рабочего времени **с письменного согласия работника**, если такая возможность предусмотрена правилами внутреннего распорядка предприятия или коллективным либо индивидуальным трудовым договором.

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, рабочий день может быть разделен на части в установленном законом порядке при условии, что общая продолжительность рабочего времени не превышает нормальной продолжительности ежедневной работы.

**Рабочий день может быть** также разделен на две части: фиксированную, в течение которой работник находится на своем рабочем месте, и гибкую (подвижную), в течение которой работник выбирает время прихода и ухода с соблюдением нормальной продолжительности ежедневной работы (статья 100 Трудового кодекса РФ).

*Работники, лица с тяжелыми и выраженными ограниченными возможностями могут работать в ночное время только с их письменного согласия.*

При этом работодатель обязан ознакомить в письменной форме указанных работников с их правом отказаться от работы в ночное время (статья 103 ТК РФ).

**Ограничение сверхурочных работ:** Работники, лица с тяжелым и выраженным ограничением возможностей могут работать сверхурочно только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан ознакомить в письменной форме указанных работников с их правом отказаться от сверхурочной работы (статья 105 ТК РФ).

**Работа в выходные дни запрещается.** В отступление от положений части (1) привлечение работников к работе в выходные дни допускается в порядке и случаях, предусмотренных частями (2) и (3) статьи 104 (предотвращение производственной аварии, устранение последствий аварии, завершение начатой работы, производство временных работ по ремонту и т.д.). *Работники, лица с тяжелым и выраженным ограничением возможностей могут работать в выходные дни только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан ознакомить в письменной форме указанных работников с их правом отказаться от работы в выходные дни (статья 110 ТК РФ).*

**В нерабочие праздничные дни допускаются работы,** приостановка которых невозможна в связи с производственно-техническими условиями (непрерывно действующие предприятия), работы, вызванные необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы. Работники, лица с тяжелым и выраженным ограничением возможностей могут работать в нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан ознакомить в письменной форме указанных работников с их правом отказаться от работы в нерабочие праздничные дни.

**Ограничение направления в служебную командировку:** не допускается направление в служебную командировку лиц, которым командировка противопоказана согласно медицинскому заключению. Работники, лица с тяжелым и выраженным ограничением возможностей могут быть направлены в служебную командировку только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан письменно ознакомить указанных работников с их правом отказаться от командировки (статья 249 ТК РФ).

**Ограничение работы в сменах (вахтовым методом):** к работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться лица, которым работа вахтовым методом противопоказана согласно медицинскому заключению. Работники, лица с тяжелым и выраженным ограничением возможностей могут выполнять работу вахтовым методом только с их письменного согласия. При этом работодатель обязан ознакомить в письменной форме указанных работников с их правом отказаться от работы вахтовым методом (статья 318 ТК РФ).

*Не допускается увольнение лица, проходящего курс медицинской, профессиональной или социальной реабилитации в соответствующем учреждении, независимо от срока нахождения лица в этом учреждении (часть 5 статьи 33 Закона № 60 о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями).*

**Отпуска лиц с ограниченными возможностями:** Для работающих лиц с тяжелыми ограничениями возможностей, если они не пользуются большими льготами, устанавливается годовой отпуск продолжительностью 40 календарных дней, а для лиц с выраженными ограничениями возможностей – продолжительностью 32 календарных дня (статья 39 Закона № 60 о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями).

Работники, лица с тяжелым ограничением возможностей предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее четырех календарных дней. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску (статья 121 ТК РМ).

Также по заявлению лица с ограниченными возможностями работодатель может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 120 календарных дней.



## ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПОНЯТИЯ:

**Доступность** – комплекс мер и работ по приспособлению физической среды, транспортных средств, а также информационной и коммуникационной среды, включая информационные и коммуникационные технологии и системы, к потребностям лиц с ограниченными возможностями, что является важным фактором реализации такими лицами прав и выполнения обязанностей в обществе.

**Разумное приспособление** – осуществление необходимых или адекватных изменений и согласований, не требующих несоразмерных или неоправданных усилий, когда это необходимо для того, чтобы лица с ограниченными возможностями могли пользоваться или осуществлять наравне с остальными все основные права и свободы человека (статья 2 Закона о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями).

**Поддержка в трудоустройстве** – применяемый способ поддержки лиц с ограниченными возможностями для получения и сохранения оплачиваемого рабочего места на рынке труда.

**Универсальный дизайн** – проектирование предметов, окружающей среды, программ и услуг таким образом, чтобы они могли использоваться, насколько это возможно, всеми лицами без необходимости их приспособления или специального проектирования. Универсальный дизайн не исключает вспомогательных приспособлений для определенных групп лиц с ограниченными возможностями, когда это необходимо.

**Ограниченные возможности** – общий термин для указания поражений/нарушений, пределов деятельности и ограничений участия, обозначающий негативные аспекты взаимодействия между индивидом (имеющим проблемы со здоровьем) и обстоятельствами, в которых он находится (факторы окружающей среды и личные обстоятельства).

**Лицо с ограниченными возможностями** – лицо с физическими, умственными, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с

различными барьерами/препятствиями могут мешать полному и эффективному участию этого лица в жизни общества наравне с другими лицами.

**Лицо с ограниченными физическими возможностями** – любое лицо, чья подвижность снижена при использовании транспортных средств, вследствие недостатка (сенсорного или опорно-двигательной системы), физического нарушения, возраста, заболевания или другой причины (лица, использующие кресла-коляски, лица с нарушениями зрения, пожилые, очень высокие, низкие или ...).

**Барьеры** – экологические, поведенческие или личные препятствия, могущие ограничивать лицо с ограниченными возможностями осуществлять наравне с остальными свои права.

**Несоразмерные или неоправданные усилия** – означают трудности или значительные расходы, и подразумеваются средства и обстоятельства определенного работодателя в соотношении со стоимостью или затруднением предложить разумное приспособление в конкретном случае.

**Оценка разумного приспособления** – работодатель не должен предоставлять в качестве разумных объектов предметы личного пользования для выполнения повседневной деятельности на рабочем месте (такие как, кресло-коляска, очки для зрения, слуховые аппараты или схожие устройства), если они также необходимы вне должности.

**Работодатель должен предпринять меры, по индивидуальной оценке, обстоятельств/рабочей среды, согласно которым установить, вызовет ли особое приспособление трудности или значительные расходы, с учетом многих факторов, таких как:**

- характер и стоимость необходимого разумного приспособления;
- общие финансовые источники работодателя, обеспечивающие разумное приспособление, количество лиц, работающих на этом предприятии;
- влияние на расходы и источники предприятия;
- вид деятельности работодателя, в том числе структура и функции рабочей силы, географическое расположение;
- влияние разумного приспособления на функциональность предприятия.

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Доступность для всех  
[http://www.motivatie.md/media/Publicatii/Carti\\_brosuri\\_rapoarte\\_analiza/brosura-Accesibilitate\\_pentru\\_toti.pdf](http://www.motivatie.md/media/Publicatii/Carti_brosuri_rapoarte_analiza/brosura-Accesibilitate_pentru_toti.pdf)
2. Трудовой кодекс. <http://lex.justice.md/md/326757/>
3. Свод правил в строительстве С.01.02-2014  
[http://www.particip.gov.md/public/documente/134/ro\\_1425\\_CP-C.01.02-2014.pdf](http://www.particip.gov.md/public/documente/134/ro_1425_CP-C.01.02-2014.pdf)
4. Disability Etiquette. Tips on Interacting with people with disability. United Spinal Association.  
<https://www.unitedspinal.org/disability-etiquette/>
5. Гид передовых практик в области доступности рабочего места лицам с ограниченными возможностями.  
[http://www.combat.info.ro/uploaded\\_files/Ghid%20de%20buna%20practica%20privind%20accesibilitatea%20la%20locul%20de%20munca%20a%20persoanelor%20cu%20handicap.pdf](http://www.combat.info.ro/uploaded_files/Ghid%20de%20buna%20practica%20privind%20accesibilitatea%20la%20locul%20de%20munca%20a%20persoanelor%20cu%20handicap.pdf)
6. Закон № 60 от 30.03.2012 г. о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями. <http://lex.justice.md/md/344149/>
7. Закон № 105 от 14.06.2018 г. о содействии занятости населения и страховании по безработице. <http://lex.justice.md/md/376758/>
8. Job Accommodation Network. Accommodation and Compliance Series. Employees with Vision Impairments.  
<https://askjan.org/media/downloads/VisionA&CSeries.pdf>
9. Job Accommodation Network. Accommodation and Compliance Series. Employees who are Deaf or Hard of Hearing.  
<https://askjan.org/media/Hearing.html>
10. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship Under the Americans with Disabilities Act.  
<https://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html>