Шаг вперед

Инклюзивное трудоустройство

Яндекс запустил пилотный проект по поддержке некоммерческих организаций, которые помогают своим подопечным с инвалидностью найти работу. В течение года компания будет выделять таким НКО средства на развитие программ трудоустройства и оказывать им экспертную поддержку.

Манасихина Оксана Николаевна

Технология жизненного цикла трудоустройства

Приобретает навыки
Опыт поиска работы
Опыт адаптации
6 месяцев на открытом рынке труда

Оказывает поддержку кандидатам и работодателям на всех этапах сопровождаемого трудоустройства

Получает эффективного сотрудника
Формирует инклюзивную команду
Социально – ориентированную корпоративную культуру с пользой для бизнеса

Сопровождаемое трудоустройство

- Социально – психологические услуги
- Содействие в поиске работы
- Профессиональная ориентация
- Временное трудоустройство (по возможности)
- Социальная адаптация на рынке труда
- Услуги сопровождаемого трудоустройства

Система инклюзивного трудоустройства

- **Подготовить HR-специалистов**.
- **Выбрать помощника для собеседований (с учетом особенностей кандидата)**
- **Проверить (разработать), адаптированы ли внутренние программы наставничества и стажировки**
- **Оценить готовность внутренней среды компании** к приёму сотрудников с инвалидностью.
- **Проверить, доступны ли вакансии** для людей с инвалидностью. сетях и мессенджерах.
- **Участвовать в профильных сообществах работодателей**. Опыт другого инклюзивного работодателя поможет не совершить ошибок.

ИЛЛЮЗИИ?

НИ-КА-КИХ!

Когда работа равна ∞

- На старте, на каждом старте

Когда результат равен 0

- Нет движения
- Сила противодействия останавливает движение

Когда работа равна 0

- Движение по инерции

Работа равна произведению $F_r r$, а не F, где F_r – составляющая полной силы F в направлении r. Поскольку $F_r = F\cos\alpha$, приведенное выше выражение можно записать в виде

$$A = Fr\cos\alpha.$$

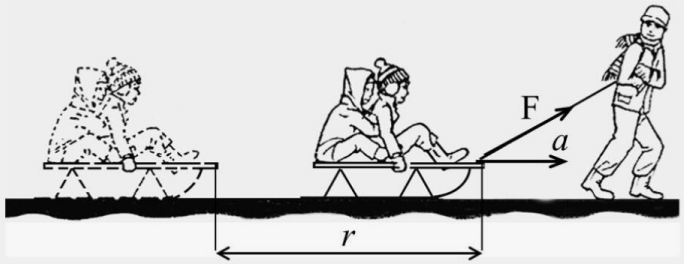


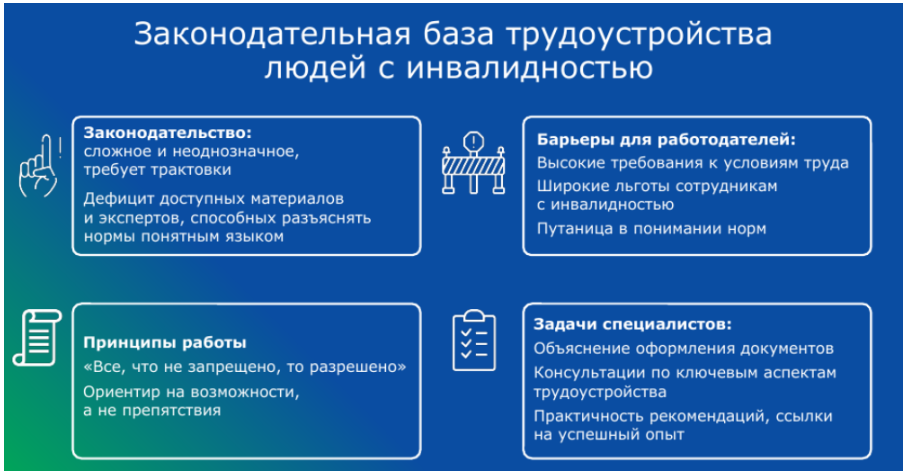
Рис. 1

ЗДОРОВЫЕ ЛЮДИ
общественная организация

ШАГ ВПЕРЕД

Сила против работы

Влияние законодательства и ИПРА на процесс трудоустройства



ЗДОРОВЫЕ ЛЮДИ
общественная организация

ШАГ ВПЕРЕД

Сила против работы

Влияние законодательства и ИПРА на процесс трудоустройства

Особенности условий труда работников с инвалидностью

Рабочее время

35 часов в неделю для людей с инвалидностью I и II группы (с сохранением полной оплаты труда)
Для людей с инвалидностью III группы стандартная продолжительность — до 40 часов в неделю

Ежегодный оплачиваемый отпуск

Не менее 30 календарных дней для всех работников с инвалидностью

Привлечение к сверхурочной работе

Допускается только с письменного согласия работника
Работа в ночное время, выходные и праздничные дни — только с учетом медицинских показаний

Медицинские ограничения и условия труда

Работодатель обязан учитывать рекомендации из справки об инвалидности (например, перерывы, ограничения по сменам)
Особенности режима работы отражаются в трудовом договоре

Гибкость трудового договора

Возможность предусмотреть отсутствие перерыва для отдыха и питания, если смена длится менее 4 часов (по согласованию с работником)
Для людей с инвалидностью I и II группы сокращенное рабочее время является полной нормой труда и не влияет на размер оплаты

Согласие на нестандартный график

Для работ в ночное время или выходные оформляется единое письменное согласие работника, отражающее его информированность и добровольность

СОИСКАТЕЛИ «ПРОТИВ РАБОТЫ»

ТОЧКИ СОПРИКОСНОВЕНИЯ НКО И УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

- Содействие в стажировках и трудоустройстве
- Закрытие показателей учебных заведений
- Обучение методологии трудоустройства
- Участие в мероприятиях учебных заведений
- Привлечение бизнес-партнеров
- Совместная разработка проектов
- Информационная поддержка

Воронка инклюзивного найма

Делать или не делать?

Сами, или в сообществе?

Цена усилий?

ЗДОРОВЫЕ ЛЮДИ
общественная организация

ШАГ ВПЕРЕД

Быть или не быть?

Модель непрерывного партнерства: накопление доверия

Фаза 1

Осведомленность: ярмарки вакансий, интервью, Дни карьеры

Фаза 2

Вовлеченность: консультативные программы, «подготовка волонтеров», участие в совместных акциях, прием в команду волонтеров

Фаза 3

Поддержка: наставничество, тьюторство, вовлечение в акселераторы, грантовые конкурсы, «Путь к карьере»

Фаза 4

Вовлечение в корпоративные образовательные, профориентационные программы, стажировки

Цена усилий:
дружно – не грузно

Обязательство и координация

	Формирование	Основное сотрудничество	Совместное сотрудничество	Стратегическое партнерство
				Стратегическое значение взаимоотношений
Количество / Регулярность сотрудничества	Первоначальный контакт	Один или несколько проектов / нерегулярно	Одно или несколько совместных мероприятий/ регулярно	Одно или несколько совместных мероприятий/ регулярно
Временное ориентирование сотрудничества	Инициирование краткосрочных мероприятий	Кратко- / среднесрочное	Средне- / долгосрочное	Долгосрочное
Количество вовлеченных людей	Мало	Мало	Много	Много

Воронка инклюзивного найма

Инклюзивный HUB

Накопленные кейсы

Сообщество СПО, ВУЗов?

Корпоративное волонтерство

Вакансии для ЛСИ

Банк резюме

Обучение сотрудников

Модуль 1

Организация занятости людей с инвалидностью: основные подходы и инструменты работы

Модуль 2

Поиск и привлечение участников программ по трудоустройству людей с инвалидностью

Модуль 3

Создание условий труда для сотрудников с инвалидностью

Модуль 4

Влияние действующего законодательства и Индивидуальной программы реабилитации и абилитации (ИПРА) на возможности и процесс трудоустройства людей с инвалидностью

ЗДОРОВЫЕ ЛЮДИ
общественная организация

ШАГ ВПЕРЕД

КЕЙС 1

Трудоустройство сотрудников с инвалидностью в условиях ночных смен и выходных

Проблема

Кандидаты с инвалидностью готовы работать в Универсальном магазине, но требуется справка от врача, подтверждающая отсутствие противопоказаний для ночных смен и работы в выходные. Медицинские учреждения не могут выдать такую справку, так как не знают, как ее оформить без направления от работодателя

Анализ ситуации

Законодательство (ст. 96, 99, 113 ТК РФ)

- Работа в ночное время и в выходные дни допускается только при отсутствии медицинских противопоказаний
- Официальное заключение о состоянии здоровья – ИПРА, где запретов на такие виды работы нет
- Дополнительная справка не требуется, если кандидат дает письменное согласие

Практика

Работодатели редко требуют справки, врачи не знакомы с формой документа

У кандидатов легкая инвалидность (1 степень), поводов для отказа нет

Решение и рекомендации

Работодатель

Принять кандидатов на работу на основании ИПРА и их письменного согласия

Включить в трудовой договор пункт о согласии на ночные смены и работу в выходные дни

Кандидаты

Написать заявление о согласии на указанные условия работы

Долгосрочные шаги

Уточнить у юристов компании порядок взаимодействия с медиками для исключения подобных сложностей в будущем

ЗДОРОВЫЕ ЛЮДИ
общественная организация

ШАГ ВПЕРЕД

КЕЙС 2

Проблема

Незрячий сотрудник успешно прошел испытательный срок в банке, но возникли сложности с оформлением на работу из-за недоразумений по адаптации рабочего места. В ИПРА указаны рекомендации для работы в специально созданных условиях для инвалидов по зрению, однако работодатель не мог обеспечить такие условия в соответствии с требованиями законодательства (специальные рабочие места, оснащенные тифлотехническими приспособлениями)

Анализ ситуации

- В соответствии с федеральными законами и санитарными правилами, требования к условиям труда инвалидов касаются только специализированных предприятий.
- Для людей с инвалидностью по зрению не всегда требуется оборудование, если оно не необходимо для выполнения конкретных обязанностей
- Работодатель ошибочно интерпретировал требования, думая, что ему нужно полностью адаптировать рабочее место, что не всегда необходимо

Решение и рекомендации

После разъяснений работодателю удалось убедиться, что адаптация рабочих мест зависит от должности и требований ИПРА. Сотрудник был трудоустроен в организацию без проблем с оборудованием рабочего места

Рекомендации:

Работодателю следует внимательно изучать законодательные требования, чтобы избежать излишних адаптаций, если они не требуются

Рекомендуется разъяснять правовые аспекты трудоустройства людей с инвалидностью для упрощения процесса

Стоит заранее обсуждать условия труда с работниками

ЗДОРОВЫЕ ЛЮДИ
общественная организация

ШАГ ВПЕРЕД

КЕЙС 3

Проблема

При трудоустройстве кандидата с инвалидностью (детский церебральный паралич и тугоухость) в телекомпанию возникли трудности с оформлением документов из-за фразы в ИПРА «работа в специально созданных условиях». Отдел кадров компании решил, что не может предоставить такие условия и отказал в трудоустройстве. Попытки внести изменения в ИПРА не привели к успеху, и кандидат не мог устроиться без уточнений в ИПРА

Анализ ситуации

- Отдел кадров компании не был готов создать специальные условия для работы с инвалидом, несмотря на то, что законодательство не требует полного оснащения рабочего места, если это не предусмотрено для конкретной должности
- Специалисты МСЭ не поддержали предложения о внесении нейтральной записи в ИПРА, что бы позволило избежать требования создания специальных условий, ссылаясь на ограничения в программе формирования ИПР
- Вопрос с сохранением группы инвалидности также был важен для самого кандидата, так как переход на третью группу лишал его права на надбавку к пенсии

Решение и рекомендации

Руководитель отдела архивов принял решение о трудоустройстве кандидата, взяв на себя ответственность за организацию работы без специальных условий. Кандидат успешно трудится в компании

Рекомендации:

Работодателю рекомендуется уточнять требования к условиям труда для людей с инвалидностью, избегая ненужных специальных условий

Работодателям следует быть готовыми брать на себя ответственность за трудоустройство людей с инвалидностью, если это соответствует Трудовому кодексу

ЗДОРОВЫЕ ЛЮДИ
общественная организация

ШАГ ВПЕРЕД

КЕЙС 4

Проблема

Запись в ИПР "работа в специально созданных условиях труда на дому" не позволяла работодателю принять девушку на работу в офис.
Необходима была корректировка формулировки для соответствия требуемым условиям

Анализ ситуации

Работодатель желал принять кандидата на полную рабочую неделю в офис, что не совпадало с условиями, указанными в ИПР

Необходимость внесения изменений в ИПР была очевидной для корректного трудоустройства

Решение и рекомендации

После обращения в МСЭ и внесения изменений в ИПР (с формулировкой "работа в специально созданных условиях труда на предприятии"), работодатель успешно оформил трудовой договор с кандидатом

Рекомендации

Работодателю следует уточнять требования к условиям труда и быть готовым к изменению формулировок в ИПР при необходимости

Для эффективного трудоустройства рекомендуется сотрудничать с МСЭ для внесения необходимых изменений в ИПР

Работодателю стоит учитывать законодательные нормы и разъяснять их при решении вопросов трудоустройства людей

ЭФФЕКТЫ ОТ РЕАЛИЗАЦИИ

Выводы при трудоустройстве людей с инвалидностью

- Мотивация схожа для всех
- Крупные компании как гарант успешности
- Социальный лифт через конкуренцию
- Поддержка от бизнес-партнеров
- Воплощение инклюзии в компаниях

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Манасихина Оксана Николаевна

+79920988784

manager@shag.center