

даунсайд ап

Центр сопровождения семьи

Трудоустройство человека с ментальной инвалидностью



**С
Е
Р
И
Я**

Человек с синдромом Дауна и его особенности



**Синдром
любви**



ДАУНСАЙД АП
ЦЕНТР СОПРОВОЖДЕНИЯ СЕМЬИ

Трудоустройство человека с ментальной инвалидностью

**Рекомендации
для социальных работников
и сотрудников НКО**

Москва
Благотворительный фонд «Даунсайд Ап»
2020

УДК 349.2+364.2

ББК 65.272

Т 781

АБСОЛЮТ-ПОМОЩЬ
БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЙ ФОНД



Мы выражаем искреннюю признательность Благотворительному фонду «Абсолют-Помощь» и компании Boeing за финансовую поддержку данного издания.

*Авторы: Н. А. Усольцева, А. И. Бурмистрова
при участии О. О. Марковой, О. Е. Титаевой, Т. Е. Трайт*

Трудоустройство человека с ментальной инвалидностью. Рекомендации для социальных работников и сотрудников НКО. – Коллектив авторов. – М.: Благотворительный фонд «Даунсайд Ап», 2020. – 96 с.

ISBN 978-5-904828-59-2

Практика показывает, что, какой бы самостоятельностью ни обладал человек с ментальной инвалидностью, ему очень сложно самому найти работу в соответствии с его возможностями и предпочтениями, а также освоить рабочие обязанности и адаптироваться в рабочем коллективе. Трудоустройство людей с ментальными особенностями представляет собой целый комплекс мероприятий, требующий вовлечения не только работодателя и кандидата на трудоустройство, но и его семьи, а кроме того – специалиста по сопровождению.

Пособие дает представление о важных аспектах, которые необходимо принимать во внимание при оказании помощи людям с ментальной инвалидностью в процессе их трудоустройства, а также содержит ряд приложений, которые будут полезны в ходе практической работы специалистов по сопровождению.

Данная публикация адресована специалистам социальных служб (в том числе служб занятости), сотрудникам московских и региональных НКО, а также будет полезна работодателям, волонтерам и студентам профильных вузов.

УДК 349.2+364.2

ББК 65.272

Оглавление

Введение	5
Глава 1	
Что такое инвалидность?	7
Глава 2	
Какова на сегодняшний день ситуация с трудоустройством людей с инвалидностью в России и других странах?	13
Глава 3	
Для чего работать человеку с ментальными особенностями?	24
Глава 4	
Почему «трудовая занятость», а не «трудоустройство»?	26
Глава 5	
Где и кем могут работать люди с синдромом Дауна?	28
Глава 6	
Юридические аспекты трудоустройства людей с ментальной инвалидностью	31
Глава 7	
Кто такой сопровождающий и зачем он нужен человеку с инвалидностью?	37

Глава 8	
Процесс трудоустройства человека с ментальной инвалидностью. Алгоритм действий	 39
Глава 9	
Как работать с куратором-наставником?	 46
Глава 10	
Рекомендации по работе с сотрудником с ментальной инвалидностью	 48
Глава 11	
Как работать с сотрудником с синдромом Дауна?	 57
Заключение	 59
Приложение 1	
Анкета соискателя и инструкция по проведению анкетирования	 61
Приложение 2	
Договор с соискателем (образец)	 75
Приложение 3	
Рекомендации наставникам компании по работе с сотрудником с синдромом Дауна	 79
Приложение 4	
Правила делового общения в офисе	 83
Приложение 5	
Визуальное рабочее расписание	 84
Приложение 6	
Визуальная инструкция: сканирование документов	 86
Приложение 7	
Визуальная инструкция: маршрут от дома до работы	 88

Введение

Процесс трудоустройства людей с ментальной инвалидностью имеет свою специфику и отличается от трудоустройства типичного соискателя. Это целый комплекс мероприятий, который может потребовать вовлечения не только работодателя, кандидата на трудоустройство и его семьи, но и посредника – специалиста по сопровождению. Таким специалистом может быть представитель службы занятости, сотрудник некоммерческой организации (далее НКО) или ее волонтер.

Практика показывает, что, какой бы самостоятельностью ни обладал человек с ментальной инвалидностью, ему крайне сложно не только самому найти работу в соответствии с его возможностями и предпочтениями, но часто и запомнить маршрут от дома до места работы, а также освоить свои обязанности и адаптироваться в рабочем коллективе. В свою очередь, руководству и сотрудникам организации, принявшей на работу такого человека, не хватает времени и специальных знаний, чтобы подобрать ему обязанности в соответствии с его возможностями, создать необходимые условия труда и правильно с ним взаимодействовать.

В настоящий момент сопровождение людей с ментальными особенностями осуществляют специалисты НКО, работающие в области обеспечения трудовой занятости людей с инвалидностью: психологи, психотерапевты, социальные педагоги, а также волонтеры; но пока таких специалистов единицы!

Сопровождающий для человека с синдромом Дауна на рабочем месте – новая профессия для российского рынка труда. Еще 10–15 лет назад разговоры о трудоустройстве людей с ментальной инвалидностью воспринимались обществом как нечто нереальное, да и ненужное. Сейчас общество постепенно признает, что люди с ментальной инвалидностью, в частности, с синдромом Дауна, – это неотъемлемая его, общества, часть: они не только могут работать, но работа для них необходима.

Предлагаемое пособие адресовано специалистам социальных служб (в том числе служб занятости), сотрудникам и волонтерам московских

и региональных НКО, оказывающим помощь людям с инвалидностью в процессе их трудоустройства, работникам предприятий, готовых трудоустраивать людей с ментальными особенностями, а также студентам профильных вузов.

Глава 1

Что такое инвалидность?

Согласно статистике ВОЗ (Всемирной организации здравоохранения), в 2015 году в мире проживало более 1 миллиарда людей с инвалидностью. Что касается России, то (по данным Росстата) на начало 2019 года среди ее граждан насчитывалось около 12 миллионов человек со статусом «инвалид», что составляет 7–8 % от общей численности населения. Эти люди живут среди нас, они – значительная, а главное – неотъемлемая часть общества.

Как же определить понятие «люди с инвалидностью»?

В статье 9 Федерального закона «Об основах социальной защиты населения в Российской Федерации» дается такое определение человека с инвалидностью: «Инвалид – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленным заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты».

В этом определении упор делается на медицинскую составляющую понятия «инвалидность», в то время как в наши дни инвалидность – это скорее понятие социальное.

В «Конвенции о правах инвалидов» мы находим другое определение: «Инвалидность – эволюционирующее понятие: инвалидность является результатом взаимодействия, которое происходит между имеющими нарушения здоровья людьми и средовыми барьерами и которое мешает их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими». При такой формулировке мы не навешиваем на человека ярлыки «больной» и «нуждающийся в защите» и не употребляем уничижительных слов типа «дефект», а говорим об отношении окружающих и о тех

психологических барьерах, которые мешают нам свободно общаться с людьми с инвалидностью.

В данной брошюре мы будем употреблять термин «ментальная инвалидность», хотя такого понятия нет ни в российском законодательстве, ни в Конвенции.

При использовании термина «ментальная инвалидность» мы будем опираться на общее определение инвалидности в Конвенции и трактовать ментальную инвалидность как наличие у человека интеллектуальных особенностей, в силу которых он сталкивается с различными барьерами при реализации своих прав, в частности, права на труд, что мешает его «полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими».

Как правильно говорить об инвалидности?

Термин «инвалид» произошел от латинского слова «invalidus», что значит «непригодный», «бессильный». Этот термин используется в законодательстве и медицинской литературе, но в обычной жизни необходимо употреблять его правильно. Слова-термины очень важны, поскольку они способны как создавать стереотипы, так и разрушать их, что, в свою очередь, влияет на отношение к людям с инвалидностью и общества в целом, и каждого отдельного человека, принадлежащего к этому обществу.

Отношение к инвалидности меняется, и некоторые слова, которые когда-то были нормой, сейчас считаются некорректными. Давайте разберемся, как правильно называть людей с инвалидностью в повседневной жизни.

Еще совсем недавно считалось, что правильно использовать выражение «человек с ограниченными возможностями». Но это очень размытое понятие. Получается, что люди без инвалидности обладают неограниченными возможностями, а ведь это не так: все мы ограничены в каких-то возможностях! Поэтому более уместен термин «человек с ограниченными возможностями здоровья».

При общении с любым человеком главным являются его личностные, а не физиологические качества. Говоря «инвалид», «слепой», «колясочник», мы на первое место ставим именно физиологическое состояние человека, упуская и забывая главное: что любой человек – это, прежде всего, личность. Очень часто можно услышать словосочетания «больной, страдающий ДЦП», «умственно отсталый»,

«неполноценный», «прикованный к инвалидной коляске» или «жертва полиомиелита». Подобные выражения автоматически вызывают чувство жалости и мешают равноправному общению.

Отдельно хочется остановиться на том, как правильно называть людей с синдромом Дауна, особенно детей. Большинство в наше время уже знает, что нарицательное слово «даун» – это не просто некорректный термин, а оскорбление. Однако часто вполне доброжелательно настроенные люди (среди которых даже некоторые родители детей с синдромом Дауна) употребляют слова «дауночек», «даунята», да и выражения «солнечные дети», «солнечные люди» прочно вошли в обиход. Однако, даже если слова и словосочетания не имеют негативной коннотации, мы все же рекомендуем использовать термин «человек с синдромом Дауна» и «ребенок с синдромом Дауна».

Сейчас во всем мире действует так называемое *people-first rule* и существует *people-first language* (в дословном переводе с английского: «правило ставить на первое место человека» и «язык, в котором на первом месте человек»). Суть в том, что сначала мы всегда называем человека и только потом – его особенность. Когда мы говорим «человек с инвалидностью», «человек, использующий инвалидную коляску», «человек с инвалидностью по зрению», «человек / ребенок с синдромом Дауна», то мы на первое место ставим слово «человек», подразумевая, что тот, о ком идет речь, может играть много других социальных ролей и его жизнь не ограничивается инвалидностью. Эти термины наиболее корректны, так как не предполагают деление на «здоровых» и «больных» и не вызывают жалости или иных негативных эмоций.

Не менее важно знать не только корректную терминологию, но и правила общения с людьми с инвалидностью. Ниже приводятся 10 основных правил этикета, предложенных самими людьми с инвалидностью из разных стран*.

1. В разговоре с человеком с инвалидностью обращайтесь непосредственно к нему, а не к его сопровождающему или переводчику жестового языка, которые присутствуют при разговоре. (Прим.: рекомендуем использовать понятие «переводчик жестового языка» вместо официального термина «сурдопереводчик» – по аналогии с переводчиком английского/французского/др. языка). Не говорите о присутствующем человеке с инвалидностью в третьем лице,

* См. сайт РООИ «Перспектива»: <https://perspektiva-inva.ru/language-etiquette>

обращаясь к его сопровождающим; все ваши вопросы и предложения адресуйте непосредственно этому человеку.

2. Разговаривая с человеком, испытывающим трудности в общении, слушайте его внимательно. **Будьте терпеливы, ждите, пока он сам закончит фразу.** Не поправляйте и не договаривайте за него. Не стесняйтесь переспрашивать, если вы не поняли собеседника.

3. При общении с человеком, который видит плохо или совсем не видит, **обязательно называйте себя и тех людей, которые пришли с вами.** Если у вас общая беседа в группе, то не забывайте назвать себя и пояснить, к кому в данный момент вы обращаетесь. Обязательно предупреждайте вслух, когда отходите в сторону (даже если отходите ненадолго).

4. Не кидайтесь на помощь человеку с инвалидностью, если вас не попросили помочь. **Если хотите помочь, вначале спросите, необходима ли ваша помощь.** Если нужна – спросите, что именно и как делать, и только после этого действуйте. Если вы не поняли, не стесняйтесь – переспросите.

Например: если необходимо сопроводить незрячего человека, то не хватайте его и не тащите за руку, а спросите, каким образом вы можете помочь ему сориентироваться в незнакомом месте. Незрячий человек сам объяснит вам, как лучше это сделать (кто-то просит разрешения положить свою руку на плечо сопровождающего, кто-то предпочитает взять сопровождающего под локоть, кто-то попросит взять под локоть его самого, кому-то достаточно устных подсказок, и т.д., и т.п.).

5. При знакомстве с человеком с инвалидностью **вполне естественно пожать ему руку** (при необходимости левую, а не правую) – даже тому, кому трудно двигать рукой или кто пользуется протезом.

6. **Инвалидная коляска, костыли, белая трость, собака-проводник – всё это часть неприкосновенного пространства людей с инвалидностью.** Не дотрагивайтесь до них! Опирайтесь на чью-то инвалидную коляску или повиснуть на ней – это то же самое, что опираться или повиснуть на ее обладателя. А собака-поводырь работает, а не просто украшает человека с инвалидностью, – не надо ее гладить, кормить и т.д., если этого не разрешил хозяин.

7. Разговаривая с человеком на инвалидной коляске или с человеком маленького роста, **расположитесь так, чтобы ваши и его**

глаза были на одном уровне. Вам будет легче разговаривать, а вашему собеседнику не понадобится запрокидывать голову.

8. Не смущайтесь, если случайно сказали «*Увидимся*» или «*Вы слышали об этом...?*» тому, кто на самом деле не может видеть или слышать. Люди с инвалидностью по слуху или по зрению пользуются теми же привычными словами, потому что они тоже слышат и видят, просто по-другому. **Передавая что-либо в руки незрячему, ни в коем случае не говорите: «Поцупайте это»** – говорите так, как сказали бы обычно: «*Посмотрите на это*». Человеку на инвалидной коляске не говорите «*Подъезжайте, проезжайте*» – говорите: «*Подойдите туда*», «*Проходите здесь*» (человек ездит на машине или поезде, а на коляске – ходит).

9. **Чтобы привлечь внимание человека, который плохо слышит, помашите ему рукой или похлопайте по плечу.** Смотрите ему прямо в глаза и говорите четко, **не кричите**. Разговаривая с теми, кто может читать по губам, расположитесь так, чтобы на вас падал свет и вас было хорошо видно; постарайтесь, чтобы вам ничего не мешало и ничто не заслоняло вас. Но имейте в виду, что *не все люди, которые плохо слышат, могут читать по губам*.

10. Обращайтесь к детям и подросткам с инвалидностью по имени, к взрослым – по имени и отчеству, иными словами, **точно так же, как и к другим людям без инвалидности** (равноправно, без снисходительности, опеки и покровительства).

Синдром Дауна – самая распространенная генетическая аномалия. По статистике, примерно каждый 700–800-й ребенок на планете появляется на свет с синдромом Дауна. Это соотношение одинаково в разных странах, климатических зонах, социальных слоях. В России ежегодно рождается около 2200 детей с синдромом Дауна; мальчики и девочки с синдромом Дауна рождаются с одинаковой частотой. Ничьей вины в появлении лишней хромосомы нет и быть не может. Людей с синдромом Дауна невозможно «вылечить», поскольку это не болезнь, а особое генетически обусловленное состояние. Однако таким людям можно помочь стать полноценными членами общества!

Синдром Дауна впервые описал в 1866 году британский врач Джон Лэнгдон Даун. Почти сто лет спустя, в 1959 году, французский ученый Жером Лежен обосновал генетическое происхождение этого

синдрома, которое определяется наличием в клетках человека дополнительной хромосомы.

Слово «синдром» подразумевает наличие определенных признаков или характерных черт. Каждая клетка организма обычного человека содержит 46 хромосом, составляющих 23 пары. Процесс зарождения новой жизни чрезвычайно сложен, и в ходе этого процесса иногда происходят отклонения. Одно из них приводит к тому, что в оплодотворенной клетке оказывается не 46, а 47 хромосом. В этом случае одна из отцовских или материнских хромосом (а именно 21-ая) не разделилась надвое, а образовала так называемую трисомную зиготу – и возникла трисомия-21, она же синдром Дауна. Такое явление происходит совершенно случайно: вероятность рождения ребенка с синдромом Дауна не зависит ни от образа жизни родителей, ни от состояния их здоровья, ни от наличия или отсутствия вредных привычек, ни от возраста, питания, достатка, образования, цвета кожи или национальности. Родители людей с синдромом Дауна имеют нормальный набор хромосом.

Подавляющее большинство людей с синдромом Дауна может интегрироваться в общество и вести активный образ жизни – учиться, заниматься спортом, принимать участие в трудовой деятельности. Как у каждого из нас, у человека с синдромом Дауна есть свои сильные и слабые стороны, привычки и предпочтения, увлечения и интересы.

И хотя все люди с синдромом Дауна (как и вообще все люди) – разные, наличие этого синдрома обуславливает присутствие ряда особенностей, которые нужно учитывать, способствуя процессу трудоустройства и, соответственно, сопровождая людей с синдромом Дауна в ходе этого процесса. Каковы эти особенности – мы расскажем чуть позже, а пока вкратце рассмотрим, какова ситуация с трудоустройством таких людей.

Глава 2

Какова на сегодняшний день ситуация с трудоустройством людей с инвалидностью в России и других странах?

Как уже говорилось, в настоящее время в России официально зарегистрировано около 12 миллионов граждан с установленной инвалидностью, и лишь четверть из них задействована на рынке труда. По данным Росстата, на 2018 год уровень безработицы в России составляет около 5 %, но среди людей с инвалидностью уровень безработицы, конечно, несравнимо выше.

Доля инвалидов трудоспособного возраста, имеющих постоянную работу, в России составляет всего 10–12 %. Что касается трудоустройства людей с ментальной инвалидностью, то официальных данных просто нет. В частности, сейчас известны лишь единичные случаи трудоустройства людей с синдромом Дауна.

В Соединенных Штатах Америки, европейских и некоторых других странах ситуация намного лучше. Доля людей с инвалидностью, имеющих постоянную работу, в странах Европейского Союза составляет в среднем 36 %, в США – 31 %, а в Австралии – 44 %. Что касается трудоустройства людей с синдромом Дауна, то, например, согласно исследованию, проведенному американским Национальным центром здоровья, физической активности и инвалидности (NCHPAD), в США 57 % людей с синдромом Дауна занимаются трудовой деятельностью: большинство из них работают на так называемых «защищенных рабочих местах» или в качестве волонтеров, а 3 % – на конкурентном рынке.

Чтобы понять причину столь серьезных различий, специалисты фонда «Даунсайд Ап» провели сравнительный анализ системы

трудоустройства людей с ментальной инвалидностью в США и некоторых европейских странах – и в России.

Как работает система трудоустройства людей с ментальной инвалидностью в России?

В статье 27 «Конвенции о правах инвалидов» ООН, ратифицированной Россией и поэтому обязательной к исполнению как на законодательном, так и на практическом уровне, прописаны обязанности государства в обеспечении труда и занятости инвалидов. Право на труд людей с инвалидностью признается наравне с таковым людей без инвалидности. Реализация этого права должна быть обеспечена и поощряться государством, в частности, путем защиты прав инвалидов на справедливые, благоприятные, безопасные и здоровые условия труда, а также путем поддержки программ профессиональной реабилитации.

В наши дни тема трудоустройства людей с инвалидностью очень популярна. Об этом говорят на государственном уровне, обсуждают на конференциях разного масштаба, эту тему активно освещают СМИ. Однако деятельность по обеспечению трудовой занятости людей с ментальными особенностями только начинается, и реально работающая, эффективная программа их трудоустройства в России пока отсутствует.

Организаций, которые бы профессионально занимались поиском работы для людей с ментальными нарушениями, очень мало. Большинство компаний не готовы предоставить вакансию человеку с инвалидностью, а социальных (их также называют инклюзивными) мастерских и предприятий с защищенными рабочими местами и центров дневной занятости остро не хватает. Существует еще одна большая проблема: по ряду причин в сегодняшней России люди с ментальной инвалидностью недостаточно мотивированы к трудовой деятельности и, соответственно, не проявляют инициативы в поиске работы.

Роль общества. В России большинство людей с ментальными особенностями недостаточно интегрированы в общество: они живут, учатся, общаются, развлекаются в собственном кругу, вне мира остальных людей. Благодаря усилиям общественных организаций, средств массовой информации и социально-ориентированных компаний ситуация постепенно меняется к лучшему, но потребуется еще немалое время, чтобы общество осознало и признало, что люди с ментальными особенностями – это неотъемлемая его часть и что работа

для них – очень важный инструмент для социализации и интеграции в мир людей.

Роль государства. Российским законодательством предусмотрены квоты по приему на работу людей с инвалидностью, существует и государственная программа сопровождаемого трудоустройства; но всё это скорее касается людей без ментальных особенностей.

Традиционно в России профориентацией занимаются школы и колледжи. Однако системы такой профориентации для детей с инвалидностью, которая бы начиналась в начальной школе, а в старших классах заканчивалась бы осознанным выбором профессии или какой-либо трудовой деятельности, не существует. Семья молодого человека с инвалидностью выбирает для него колледж, основываясь не на его предпочтениях и склонностях к той или иной деятельности, а (чаще всего) на транспортной доступности колледжа. Отметим, что в тех колледжах, куда могут поступить молодые люди с ментальными особенностями, обучают очень ограниченному числу профессий, которые к тому же почти не пользуются спросом на рынке труда. Никакого распределения выпускников в данном случае не существует, равно как нет сведений об успешных случаях трудоустройства по полученной профессии.

Роль компаний-работодателей. Компаний, которые готовы взять на работу человека с ментальной инвалидностью, в России пока крайне мало: их можно буквально пересчитать по пальцам. При этом людям с ментальными особенностями очень трудно, а чаще всего совсем невозможно составить конкуренцию обычному человеку на открытом рынке труда, поскольку уровень трудоспособности у них заметно ниже, а также часто присутствуют физические, речевые или психологические ограничения, которые мешают выполнению целого ряда обязанностей.

Но всё же ситуация постепенно меняется к лучшему. Растет число работодателей, которые понимают, что социально-корпоративная ответственность способствует росту инвестиций, укреплению деловой репутации, улучшает внешний и внутренний имидж – и всё это в конечном итоге повышает значимость компании на рынке. И если еще совсем недавно программы социальной ответственности в подавляющем большинстве случаев ограничивались покупкой подарков для детских домов, то сейчас появились компании, которые стали подходить к благотворительности более системно. На данный момент в России социальная ответственность остается прерогативой крупных

корпораций, но постепенно малый и средний бизнес также начинает работать в этом направлении.

Роль НКО. Российские НКО, как и их американские коллеги, служат посредниками между работодателем, с одной стороны, и соискателем с инвалидностью и его семьей – с другой. Но таких организаций очень мало, и остро ощущается недостаток как опыта, так и финансирования. Если в США работу НКО в этой области оплачивает государство, то российские организации вынуждены сами искать средства на такие программы, что порой бывает очень непросто.

Есть и другие существенные отличия в работе российских и американских НКО в этой области. К примеру, если в США соискатель с инвалидностью, как правило, сам обращается в соответствующую организацию с просьбой найти ему вакансию, то в России инициативу чаще проявляет компания, а специалист из НКО подбирает потенциального кандидата под предоставленную вакансию. Как правило, это бывает довольно сложно – учитывая, что и вакансий, и людей с инвалидностью, которые активно ищут работу, совсем немного. Ситуация с защищенными рабочими местами и центрами дневного пребывания тоже оставляет желать лучшего. НКО в Москве и других крупных российских городах начали открывать трудовые мастерские и центры дневного пребывания для людей с ментальными особенностями, но из-за отсутствия государственной поддержки таких площадок не хватает; кроме того, они испытывают значительные трудности как с финансированием, так и с персоналом. Если налажен сбыт изготавливаемых в мастерских изделий, то работающие в них люди иногда получают небольшое вознаграждение от продажи, но полностью самокупаемых мастерских в России на данный момент нет.

Соискатели с инвалидностью и их семьи. В России люди с ментальной инвалидностью и их семьи крайне редко сами проявляют активность в поиске трудовой занятости.

В сентябре–октябре 2016 года в рамках пилотной программы по профориентации для подростков (старше 15 лет) и молодых людей с синдромом Дауна благотворительный фонд «Даунсайд Ап» провел телефонный опрос родителей. Целью этой работы было изучение желаний и возможностей детей и семей в том, что касается профориентации. Ранее этот вопрос в нашей стране систематически не изучался.

Опрос проводился среди московских семей, где есть подростки и молодые люди с синдромом Дауна 2001 года рождения и старше. Из имеющихся в базе данных фонда 172 семей данной возрастной

категории в опрос удалось вовлечь 62 семьи. Таким образом, были проанализированы данные по 62 подросткам и молодым людям с синдромом Дауна, живущим в Москве. Вопросы касались различных сторон их жизни, имеющих отношение к профориентации и трудоустройству. Нас интересовали такие аспекты, как уровень развития речевой функции, степень самостоятельности при пользовании общественным транспортом, история обучения в школе и колледже, наличие предпочтений при выборе будущей профессии, мнение родителей о потенциальной занятости и трудоустройстве ребенка и др.

Результаты опроса показали, что очень мало родителей молодых людей старше 18 лет выражают заинтересованность в потенциальном трудоустройстве своих детей, тогда как среди родителей подростков до 18 лет положительные ответы преобладают. В целом примерно половина родителей выразила желание участвовать в проектах по профориентации и трудоустройству.

	18+	До 18	ВСЕГО
Да, хотим / пожалуй, хотим	6	25	31
Нет времени; уже есть достаточно занятий; ребенок и так устает	3	5	8
Нет, ребенок не сможет, слабое здоровье, плохое состояние и т.п.	4	3	7
Возможно, в следующем году / когда закончит колледж / школу	4	2	6
Только при определенных условиях: если будет недалеко ездить; если будет интересно ребенку; для времяпрепровождения; по определенным дням	2	2	4
Смотря что там будет; не всем детям подходит одно и то же; сначала нужно узнать, что входит в программу	0	2	2
Опасения, что ребенку не понравится	1	1	2
Мы подумаем	1	0	1
В этом нет необходимости, у ребенка всё это уже есть	1	0	1

Кем хочет стать ребенок?

Очень редко родители могли ответить на вопрос по поводу предпочтений их ребенка в выборе профессии – в том числе потому, что, по

словам родителей, у подростков отсутствует стремление кем-то стать. Зато они охотно перечисляли, что дети любят делать, и очевидными лидерами среди разных увлечений оказались творческие активности: танцы, пение, театр, музыка.

Не может ничего сам, плохо выполняет просьбы, не справится, не заинтересован	8
Нет конкретных желаний, не знаю	11
Театр, пение, танцы, музыка	41
Спорт в целом, физкультура, отдельные виды спорта	15
Рисовать, раскрашивать	13
Кулинария, быть поваром	8
Компьютер, в т.ч. компьютерные игры	8
Смотреть кино, мультики, что-то другое	7
Различные рукоделия: вышивка, ткачество, плетение, керамика	7
Домашнее хозяйство: накрывать на стол, поливать цветы, гладить, пылесосить	6
Читать; слушать, как читают; любит книги	4
Сверлить; столярное дело; техника; поменять батарейки; отвернуть/привернуть	5
Работа с растениями, с землей	4
Работа с животными	3
Фотографировать	3
Лего, конструкторы, паззлы, кроссворды	3

Мнение родителей о том, кем бы мог работать их ребенок

Опрос показал, что только 5 семей из 62-х совсем отрицают возможность их ребенка работать. Около 30 % выразили сомнения и неуверенность на тему подходящих занятий. Более 50 % родителей называли различные виды занятости, которые, с их точки зрения, могут подойти их детям.

Отрицание (не может ничего один, плохо выполняет просьбы, не справится, не заинтересован)	5
Сомнения, неуверенность (нет конкретных желаний / навыков; не знаю; наверно, не сможет; сомнения, что справится; требуется «стоять над ним», сопровождать при работе; очень устает; не каждый рабочий день; без физической нагрузки)	19
Варианты занятости:	
Может работать, но пока не понимает, кем и где	6
Нетяжелая простая работа (покраска, уборка, копать, поливать, склеивать конверты из готовых деталей, расклеивать бирочки, фасовать, упаковывать, резать)	8
Работа с растениями, с землей	7
Театр, пение, танцы, музыка	6
Домашнее хозяйство; уборка	4
Кулинария, быть поваром	3

Приведенные выше данные опроса явно свидетельствуют о том, что у большинства родителей нет особого желания трудоустроить своих детей, а сами подростки часто не готовы к тому, чтобы работать. У большинства подростков и молодых людей с синдромом Дауна есть ряд сложностей, которые в будущем могут повлиять на потенциальное трудоустройство, – таких как:

- проблемы здоровья (физические, речевые или психологические ограничения к выполнению ряда обязанностей);
- нехватка социальных навыков;
- недостаток мотивации к трудовой деятельности.

Однако не стоит опускать руки. Мы уверены в том, что проекты по профориентации важны и актуальны, так как могут изменить ситуацию к лучшему. При этом начинать профориентационные мероприятия нужно с начальной школы и вовлекать в них не только детей, но и родителей. Подобные мероприятия должны быть прицельно направлены на подготовку семьи в целом и самого ребенка с синдромом Дауна к выбору его будущей занятости. Очень важно прививать позитивное отношение к трудовой деятельности людей с синдромом Дауна как им самим, так и их родителям.

Ситуация с занятостью людей с ментальной инвалидностью за рубежом

В США и других развитых в социальном плане странах практически все люди с ментальной инвалидностью имеют возможность подключиться к тому или иному виду трудовой занятости. Небольшая часть таких людей может найти себе применение на коммерческом, государственном либо общественном рынке труда и таким образом хотя бы отчасти зарабатывать на жизнь. Те, кто не может обеспечить себя собственным трудом, работают на защищенных рабочих местах или занимаются трудотерапией в дневных центрах занятости, расположенных вблизи их места жительства.

Достаточно успешно работает прозрачная, хорошо выстроенная система обеспечения занятости человека с ментальной инвалидностью, причем в процесс вовлечены и государство, и компании-работодатели, и НКО, и сами люди с инвалидностью, и их семьи.

Роль общества. В США и ряде других стран программы по социализации и интеграции людей с ментальными нарушениями начали осуществляться уже 30–40 лет назад. Там давно признали, что люди с инвалидностью – это неотъемлемая часть общества, и как коллеги, так и клиенты лояльны к сотрудникам с ментальными особенностями.

Роль государства. Как в США, так и во многих европейских странах жизнеобеспечение людей с инвалидностью, включая такую в ментальной сфере, считается одной из приоритетных линий государственной политики. Программы поддержки таких людей финансируются государством, общественными объединениями, социально-ответственными компаниями и частными спонсорами.

Правительство стимулирует компании брать на работу людей с инвалидностью экономическими методами. Квотирование рабочих мест уже не применяется и считается пережитком прошлого. Государство оплачивает не только работу людей, которые сопровождают на рабочем месте сотрудника с инвалидностью, но часто и стоимость проезда до рабочего места и обратно домой.

Роль компаний-работодателей. Постоянно растет число компаний, которые реализуют программы корпоративной социальной ответственности, частью которых является прием на работу людей с ментальными особенностями. Потребители в США и Европе при выборе товара или услуги ориентируются не только на их цену, но всё больше внимания проявляют к производителю товаров и услуг. Результаты

зарубежных исследований подтверждают такую тенденцию: людям становится всё более безразлично, товар / услугу какой компании приобретать, и на выбор покупателей всё больше влияет фактор наличия или отсутствия социальной ответственности производителя. И хотя во многом она остается пока заботой крупных транснациональных корпораций, но в настоящее время в США малые и средние предприятия всё чаще и активнее вовлекаются в этот процесс. Бизнес готов вкладывать материальные и человеческие ресурсы, чтобы обучать сотрудников с ментальной инвалидностью, адаптировать для них рабочие места и обязанности. В частности, работодатель в обязательном порядке назначает наставника для сотрудника с инвалидностью. Обязанности наставника могут быть как частью общих обязанностей сотрудника, так и являться отдельной штатной позицией.

Роль НКО. Мы уже упоминали, что НКО служат связующим звеном между работодателем и соискателем, и в США государство оплачивает работу таких НКО.

Если человек с инвалидностью не может найти работу сам, то он (один или с сопровождающим) обращается в НКО, где специалисты выясняют пожелания и возможности соискателя. Ему назначается job coacher – сопровождающий. В тех случаях, когда соискатели достаточно социализированы и не имеют медицинских противопоказаний к работе на открытом рынке труда, им подбираются подходящие вакансии. Сопровождающий отправляется в компанию и ведет переговоры от лица соискателя, а после его устройства на работу помогает сотруднику с инвалидностью выучить маршрут до работы и освоить обязанности; кроме того, в дальнейшем он несколько раз в год навещает сотрудника на рабочем месте.

Если по каким-либо причинам человек с ментальной инвалидностью еще не готов работать на конкурентном рынке, то ему подбирается защищенное рабочее место или центр дневного пребывания.

Отличительной чертой подхода к обеспечению занятости людей с ментальной инвалидностью в США и Европе является территориальный принцип. Компаний, готовых взять на работу сотрудника с ментальными особенностями, предприятий с защищенными рабочими местами и центров дневного пребывания достаточно много, поэтому люди с инвалидностью имеют возможность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности рядом с местом проживания. Нет проблем и с социальными работниками: этот род деятельности считается престижным и оплачивается на достойном уровне.

Соискатели с инвалидностью и их семьи. Американцы и европейцы с ментальной инвалидностью и их семьи, как правило, заинтересованы в трудоустройстве и сами проявляют такую инициативу. Иметь работу престижно вне зависимости от обязанностей, а минимальная зарплата достаточно высока и может быть существенным подспорьем для семьи.

В Америке, как и в России, одним из препятствий к трудоустройству человека с инвалидностью является недостаток жизненных навыков. Но учитывая, что программы поддержки семей в США работают давно, люди с ментальной инвалидностью социализированы там гораздо лучше, чем в России.

В результате анализа собственного опыта и опыта других российских НКО в области профориентации и трудоустройства людей с синдромом Дауна мы пришли к выводу, что руководство и сотрудники государственных структур, госпредприятий, бизнеса и даже НКО, участвующие в реализации программ в области обеспечения трудоустройства и/или трудовой занятости людей с ментальной инвалидностью, зачастую не владеют достаточной информацией, необходимой для вовлечения наибольшего количества особых работников в трудовую деятельность.

При разработке таких программ не учитываются следующие факты и факторы.

- Для людей с инвалидностью существует несколько видов трудовой занятости, в зависимости от их возможностей:
 - работа на конкурентном рынке труда без поддержки (крайне редко);
 - поддерживаемое трудоустройство;
 - работа в защищенных мастерских (как предполагающая, так и не предполагающая в дальнейшем переход на конкурентный рынок труда);
 - занятия в центрах дневного пребывания.
- Вне зависимости от вида занятости, людям с ментальной инвалидностью требуется сопровождение на рабочем месте.
- Процесс трудоустройства людей с ментальной инвалидностью – это целый комплекс мероприятий, требующий вовлечения не только работодателя и кандидата на трудоустройство, но и его семьи, а также посредника от службы занятости или общественной организации.

- Под трудоустройством традиционно подразумевается работа на конкурентном рынке труда. Но людям с ментальной инвалидностью практически невозможно составить конкуренцию на открытом рынке труда человеку без инвалидности, поскольку для них необходимо создавать особые условия, адаптируя не только рабочие места, но и обязанности. Кроме того, большинство из них могут работать только несколько дней в неделю и неполный рабочий день.
- Люди с ментальной инвалидностью обладают особенностями, которые необходимо учитывать не только при выборе типа трудовой занятости, рабочего места и обязанностей, но и при общении с ними.
- Часто у компаний присутствуют неадекватные (заниженные или завышенные) ожидания касательно возможностей особых сотрудников.
- Как правило, работодатели не принимают в расчет, что всем людям с ментальными нарушениями нужно постоянное сопровождение и особым образом организованное отношение.
- Большинство людей с синдромом Дауна недостаточно социализированы, им не хватает необходимых навыков для самостоятельного поиска работы.
- Часто ни у самих молодых людей, ни у их близких нет достаточной мотивации к трудовой деятельности как таковой и к приложению усилий, направленных на поиски места работы.
- Юридические аспекты трудоустройства людей с ментальной инвалидностью не всегда хорошо известны и понятны как работодателям, так и семьям потенциальных сотрудников с инвалидностью.

Глава 3

Для чего работать человеку с ментальными особенностями?

Часто можно услышать: «Зачем вообще работать людям с ментальными особенностями? Они получают пособие от государства, занимаются творчеством, спортом. Много заработать они всё равно не смогут, и, даже если у них будет работа, в материальном плане их жизнь изменится мало. Нужно, чтобы им повысили пенсии и пособия, и тогда они ни в чем не будут нуждаться».

Однако не всё так просто. Отсутствие работы имеет негативные последствия не только для самих людей с инвалидностью, но и для общества в целом. Поговорим об этом подробнее.

Труд, как и вообще деловое общение с другими людьми, является одной из ведущих форм деятельности взрослого человека. Для каждого, в том числе и для человека с инвалидностью, работа – это не только зарплата, но и социальный статус, самореализация, возможность развиваться, учиться чему-то новому, ощущение своей нужности, общение с другими людьми. Для людей с ментальной инвалидностью возможность работать жизненно необходима, поскольку у них практически нет другого шанса интегрироваться в общество. Многие годы люди с ментальной инвалидностью были отделены от социума и по окончании коррекционных школ либо жили с родителями, в полной зависимости от них, либо, хуже того, переводились в психоневрологические интернаты. Да и сегодня, даже если человек с инвалидностью живет в семье и может заниматься творчеством или спортом, то в большинстве случаев это специализированные кружки и секции. Вне семьи у взрослого человека с ментальной инвалидностью практически нет возможности общаться с обычными людьми, и только работа может предоставить ему такой шанс.

Без работы люди с ментальной инвалидностью утрачивают социальные навыки, уходят в себя, деградируют. Труд для таких людей является не менее важным и действенным средством реабилитации, нежели необходимые медицинские мероприятия. И российский, и зарубежный опыт показывает, что трудоустройство и/или трудовая занятость являются основным фактором интеграции в общество людей с ментальными особенностями.

Общество также заинтересовано в том, чтобы люди с инвалидностью имели возможность работать и зарабатывать. Напомним, что в России проживает около 12 миллионов людей с инвалидностью, и люди с ментальной инвалидностью составляют значительный процент этого числа. Повышение пенсий и пособий – это увеличение нагрузки на экономически активную часть населения, которое может вести к росту социальной напряженности, поскольку в российском обществе и так часто относятся к людям с инвалидностью как к бесполезному балласту. Для экономики страны выгоднее вложить средства в реабилитацию, адаптацию и трудоустройство людей с инвалидностью, чем содержать их только за счет государства.

Но дело, конечно, не только в экономике. Крайне важно менять отношение общества к людям с инвалидностью, ментальной в том числе. Да, для того чтобы они могли учиться и работать, нужно создавать особые условия. Но при грамотном сопровождении люди с ментальными особенностями могут жить в обществе настолько самостоятельно, насколько это возможно, и вести достаточно насыщенную и полноценную жизнь.

Конечной целью совместных усилий государства, бизнеса и общества в целом является обеспечение достойного уровня жизни людей с инвалидностью и, в результате, снижение нагрузки на экономически активную часть общества. При этом важно не упускать из виду, что дело не только в деньгах: возможность работать, то есть быть социально полезными, так же необходима для людей с ментальными особенностями, как и для обычных людей!

Глава 4

Почему «трудовая занятость», а не «трудоустройство»?

Мы часто слышим выражение «трудоустройство людей с ментальной инвалидностью». Однако на самом деле речь идет не столько о трудоустройстве в традиционном смысле, сколько о трудовой занятости. Остановимся немного подробнее на тех видах трудовой занятости, которые уже упоминались выше.

Занятость на конкурентном рынке труда без поддержки (сопровождения). Этот вид трудовой деятельности предполагает, что люди с инвалидностью работают в тех же условиях, что и обычные сотрудники, включаясь в трудовой коллектив по одному или небольшими группами. Следует признать, что этот вид занятости чаще всего подходит для инвалидов с сохранным интеллектом. Если же в таких условиях работает человек с ментальной инвалидностью, то ему все-таки будет необходима минимальная поддержка: работать совсем без сопровождения он не сможет.

Поддерживаемое трудоустройство. Такой вид занятости (так же, как и в предыдущем случае) предполагает, что люди с инвалидностью, по одному или небольшими группами, работают рядом с обычными коллегами и практически в тех же условиях, что и остальные сотрудники. Отличие состоит в том, что этот вид работы предполагает достаточно длительный подготовительный этап, помощь в адаптации и постоянную поддержку на рабочем месте, которую осуществляют сопровождающий и наставник из числа сотрудников предприятия.

Работа в защищенных мастерских. Большинство людей с ментальными особенностями работают значительно медленнее, чем обычные люди. Им требуется групповое или индивидуальное сопровождение, поэтому работа на обычных предприятиях для них не подходит. Однако они могут быть заняты на специализированных

предприятиях, в мастерских или магазинах, и при условии квалифицированного сопровождения могут участвовать в выполнении ремесленных, творческих или небольших производственных работ, получая за это небольшое денежное вознаграждение. Необходимо понимать, что трудовая занятость такого рода – это скорее трудовая абилитация, а не работа в привычном смысле этого слова, когда она есть средство получения заработка.

Занятия в центрах дневного пребывания. Есть люди, которые по состоянию своего ментального здоровья практически не могут работать, – но, чтобы их способности не угасали, им обязательно нужно общение и занятия посильной продуктивной деятельностью. Такие люди могут быть заняты в центрах дневного пребывания.

Глава 5

Где и кем могут работать люди с синдромом Дауна?

При грамотном обучении и создании нужных условий люди с синдромом Дауна могут успешно реализовать себя в сфере обслуживания, торговли, в различных творческих сферах; они также могут работать в офисах, кафе и ресторанах, в магазинах, ухаживать за растениями и животными. Важно помнить, что сотрудник с синдромом Дауна может успешно выполнять работу, предполагающую четкий, повторяющийся алгоритм действий.

Людам с ментальной инвалидностью не рекомендуется поручать работы, требующие длительного и интенсивного сосредоточения внимания и памяти, связанные с анализом большого количества информации, подсчетами, а также с необходимостью принятия быстрых самостоятельных решений.

Ниже приведен примерный список работ, которые могут выполнять люди с синдромом Дауна. Эти же виды трудовой деятельности могут подойти и для других людей с ментальными особенностями.

Возможное место работы	Возможная деятельность
Офисы и любые учреждения (вне зависимости от направления деятельности)	Распечатка материалов, копирование, сканирование, ламинирование, уничтожение документов Набор простых текстов, несложный поиск в интернете Встреча и проводы посетителей Приготовление и подача чая и кофе Прием и сортировка почты Уход за растениями Уборка помещений

Возможное место работы	Возможная деятельность
Рестораны и кафе	Раздача рекламной продукции Приготовление простых блюд Нарезка и упаковка продуктов Сервировка и уборка столов Мойка посуды, кухонного оборудования. Сортировка мусора Уборка помещений и территории
Магазины (продуктовые, строительные, цветочные, сувенирные)	Раздача рекламной продукции Навигация покупателей Погрузка и разгрузка товаров Сортировка, упаковка, распаковка товаров Раскладка товара на полках Уход за растениями Сбор тележек и корзин Уборка помещений и территории
Театры, концертные залы	Актер инклюзивного театра Артист инклюзивного музыкального и танцевального коллектива Раздача рекламной продукции, программ Подсобные работы на сцене или в цехах Уборка помещений и территории
Предприятия бытового обслуживания (прачечные, парикмахерские)	Сортировка белья Уход за растениями Уборка помещений и территории
Гостиницы	Встреча и проводы гостей Помощь гостям в доставке багажа до/из номера Вызов лифта для гостей и сотрудников Доставка писем, сообщений, посылок в номера гостей Помощь в уборке общих помещений и номеров (сухая и влажная уборка) Комплектация номеров предметами личной гигиены Доставка грязного постельного белья в подсобные помещения для стирки и глажки Уход за растениями

Возможное место работы	Возможная деятельность
Музеи, библиотеки	Раздача рекламной продукции, программ Навигация посетителей Прием/выдача одежды Уход за растениями Уборка помещений и территории
Парки, зоопарки, зоны отдыха	Посадка, полив деревьев и других растений Стрижка газонов; обрезка кустов и растений Покраска ограждений, скамеек Уборка вольеров с животными Уход за животными Уборка листьев, мусора
Аэропорты	Доставка багажа на тележках Уход за растениями Простые операции в пунктах питания Уборка помещений
Поликлиники, больницы	Уход за растениями Уборка помещений Подготовка грязного белья для отправки в прачечную / доставка белья в прачечную
Школы, колледжи, детские сады	Раскладка материалов для занятий Навигация посетителей Помощь детям в одевании/раздевании
Мастерские	Работа в соответствии с приобретенной специальностью Уборка помещений Уход за растениями Подготовка мусора к вывозу

Глава 6

Юридические аспекты трудоустройства людей с ментальной инвалидностью

Отношения работодателя и сотрудника с инвалидностью, как и его отношения с остальными работниками, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), независимо от формы собственности организации-работодателя. Однако при приеме на работу человека с ментальной инвалидностью как у работодателя, так и у соискателя и его семьи может возникнуть ряд вопросов, связанных с некоторыми юридическими аспектами трудоустройства такого сотрудника.

Ниже мы приводим ответы юриста Олеси Олеговны Марковой на самые часто задаваемые вопросы. Примечание: в этой главе используются термины «ребенок-инвалид» и «инвалид» в качестве юридических понятий.

Есть ли сейчас рабочие и нерабочие группы инвалидности?

Нет. Такая система была официально отменена, и сейчас не существует деления на рабочие и нерабочие группы. Рекомендации по трудовой деятельности и условиям труда прописаны в индивидуальной программе реабилитации и абилитации (далее ИПРА). Запрет на труд может быть установлен только при самых тяжелых заболеваниях и формах инвалидности.

Что делать работодателю, если в ИПРА даны нечеткие рекомендации?

В этом случае придется вносить изменения в ИПРА. Нужно будет предварительно проконсультироваться с медицинскими специалистами,

наблюдающими человека с инвалидностью, и получить от них рекомендации для внесения изменений в ИПРА.

В случае официального трудоустройства могут ли изменить группу инвалидности на более легкую?

Нет. Основанием для изменения группы инвалидности является степень выраженности стойких расстройств функций организма, возникших в результате заболеваний, последствий травм или дефектов, см. Постановление Правительства РФ от 20.02.2006 № 95 (ред. от 27.06.2019) «О порядке и условиях признания лица инвалидом» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2019).

Может ли быть официально трудоустроен человек, признанный недееспособным?

Да, может. Положения Трудового кодекса, непосредственно регулирующего трудовые отношения, не содержат запрета на заключение трудовых договоров с лицами, которые признаны судом недееспособными. Из положений статьи 20 ТК РФ вытекает, что недееспособное лицо имеет право быть стороной трудовых правоотношений.

Лицо, признанное недееспособным, вправе заключить трудовой договор с согласия своего опекуна. Представляется целесообразным, чтобы в тексте трудового договора было указано, что законный представитель / опекун не возражает против заключения такого договора, и присутствовала его подпись.

Может ли быть официально трудоустроен несовершеннолетний человек с ментальной инвалидностью?

Да, может. Но без испытательного срока, при сокращенном рабочем времени (не более 4 часов в сутки) и при наличии медицинского заключения. Договор в этом случае подписывается законным представителем / опекуном.

Что делать, если потенциальный сотрудник с точки зрения закона является совершеннолетним и дееспособным, но в силу особенностей интеллектуального развития не до конца понимает суть трудового договора?

Существует рекомендованная форма трудового договора с человеком с инвалидностью, в котором в специальном разделе отражены особенности трудовых функций работника. Заключение такого

соглашения обезопасит человека с инвалидностью от злоупотреблений со стороны работодателя и коллектива, а также минимизирует риски работодателя.

Представляется целесообразным, если при заключении договора с таким сотрудником будет присутствовать его официальный представитель – один из родителей или опекун.

Какова минимальная ставка оплаты труда?

Как рассчитывается зарплата, если сотрудник работает только несколько часов в неделю?

Ставка оплаты труда не может быть ниже МРОТ. В Москве на сегодняшний день (с 01 октября 2019 года) эта сумма составляет 18781 руб. Оплата рассчитывается исходя из этой суммы пропорционально отработанному времени.

Кто несет ответственность в случае, если особый сотрудник пострадает на рабочем месте?

По результатам заключения комиссии по расследованию обстоятельств ЧП на производстве будут сделаны соответствующие выводы, и виновному лицу будет вменена ответственность (ст. 229 ТК РФ).

Лишается ли человек с инвалидностью каких-либо выплат в случае официального трудоустройства?

Право на страховую пенсию по инвалидности имеют граждане из числа застрахованных лиц, признанные инвалидами 1-ой, 2-ой или 3-ей группы. Факт трудоустройства на выплату пенсии по инвалидности не влияет. Страховая пенсия по инвалидности устанавливается независимо от причины инвалидности, продолжительности страхового стажа застрахованного лица, продолжения инвалидом трудовой и (или) иной деятельности, а также независимо от того, наступила ли инвалидность в период работы, до поступления на работу или после прекращения работы (ст. 9 Федерального закона № 400-ФЗ от 28.12.2013 (ред. от 29.12.2015) «О страховых пенсиях»).

Существуют социальные доплаты к пенсиям неработающих граждан, получающих пенсию (в Москве эти доплаты регулируются Постановлением Правительства Москвы от 17.11.2009 № 1268-ПП), и при трудоустройстве на определенные должности право на такие доплаты может быть утрачено. Однако право на доплаты при трудоустройстве сохраняется для следующих категорий граждан:

- инвалиды 1-ой и 2-ой групп, независимо от места работы и занимаемой должности;
- инвалиды 3-ей группы, работающие в организациях, применяющих труд инвалидов, взаимодействующих с Департаментом инвестиционной и промышленной политики города Москвы, а также работающие в специализированных организациях Всероссийского общества слепых, Всероссийского общества глухих и Всероссийского общества инвалидов, осуществляющих деятельность на территории города Москвы (независимо от занимаемой должности).

Ежемесячная компенсационная выплата к пенсии назначается при условии, что на день обращения за выплатой гражданин, получающий пенсию, зарегистрирован по месту жительства в городе Москве и продолжительность такой регистрации составляет не менее 10 лет (в общей сложности).

Выплата устанавливается в размере, не превышающем городской социальный стандарт (в Москве это 19 500 руб. с 01.09.2019; постановление Правительства Москвы от 27.11.2007 № 1005–ПП «Об утверждении Положения о назначении и выплате ежемесячных компенсационных выплат (доплат) к пенсиям и единовременных выплат, осуществляемых за счет средств бюджета города Москвы»).

Размер ежемесячной доплаты варьируется в зависимости от региона, края или области, где проживает инвалид, поэтому для уточнения суммы выплаты необходимо обратиться в территориальный орган Пенсионного фонда РФ по месту постоянной регистрации.

Категория	Условие назначения доплаты
Инвалиды 1-ой или 2-ой группы	Назначается независимо от места работы, занимаемой должности и размера зарплаты
Пенсионеры в возрасте старше 18 лет, которым установлена пенсия по случаю потери кормильца либо пенсия по инвалидности 3-ей группы, совмещающие работу с обучением по очной форме по основным	Назначается независимо от места работы, занимаемой должности и размера зарплаты

Категория	Условие назначения доплаты
образовательным программам в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (за исключением пенсионеров, находящихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, на полном государственном обеспечении), до окончания такого обучения, но не более чем до достижения возраста 23 лет	
Инвалиды 3-ей группы	Назначается независимо от места работы и занимаемой должности при условии, что среднемесячная заработная плата не превышает 20 тыс. руб.
Инвалиды 3-ей группы, работающие в организациях, применяющих труд инвалидов, взаимодействующих с Департаментом инвестиционной и промышленной политики города Москвы, а также работающие в Москве в специализированных организациях Всероссийского общества слепых, Всероссийского общества глухих и Всероссийского общества инвалидов, осуществляющих деятельность на территории города	Назначается независимо от места работы и занимаемой должности при условии, что среднемесячная заработная плата не превышает 20 тыс. руб.

Лишаются ли родители человека с инвалидностью или его опекун каких-либо выплат?

Факт трудоустройства человека с инвалидностью не изменит финансовое положение семьи в худшую сторону, если его родители или опекуны официально трудоустроены и, соответственно, не получают пособие.

Если ребенку с инвалидностью по достижении 18 лет устанавливают 2-ую или 3-ю группу инвалидности, то выплата ежемесячного пособия неработающему трудоспособному родителю прекращается.

Если ребенок с инвалидностью по достижении 18 лет получает 1-ую группу инвалидности и трудоустраивается, то выплата пособия трудоспособным родителям, осуществляющим уход, также прекращается.

Ежемесячные выплаты трудоспособному родителю при уходе за ребенком-инвалидом и инвалидом 1-ой группы прекращаются в случаях, если:

- инвалид 1-ой группы или родитель инвалида 1-ой группы официально трудоустраиваются;
- инвалид 1-ой группы или родитель инвалида 1-ой группы получают пособие по безработице;
- инвалиду 1-ой группы прекращают выплату пенсии по различным основаниям;
- родитель ребенка-инвалида и инвалида 1-ой группы прекращает фактический уход за ним;
- ребенку-инвалиду по достижении 18 лет не устанавливают 1-ую группу инвалидности;
- трудоспособному родителю при уходе за ребенком-инвалидом и инвалидом 1-ой группы назначают пенсию;
- инвалида 1-ой группы и ребенка-инвалида помещают в организацию социального обслуживания.

Нужно ли человеку с инвалидностью / его семье идти в соцзащиту и сообщать о трудоустройстве?

Да, нужно: согласно п. 5 «Порядка назначения и выплаты неработающим пенсионерам региональной социальной доплаты к пенсии», утв. Постановлением Правительства Москвы от 17.11.2009 № 1268-ПП, гражданин обязан в 10-дневный срок известить управление социальной защиты населения города Москвы, выплачивающее ему региональную социальную доплату, о наступлении обстоятельств, влекущих за собой прекращение ее выплаты или изменение размера.

Можно ли уволить человека с инвалидностью?

Вопреки распространенному мнению, увольнение работника с инвалидностью осуществляется по тем же основаниям, как любого другого. Да, безусловно, есть ряд льгот, который регламентирован законом, но на этом все преференции для работника с инвалидностью исчерпаны.

Глава 7

Кто такой сопровождающий и зачем он нужен человеку с инвалидностью?

Сопровождающий – это посредник между организацией-работодателем, с одной стороны, и соискателем с инвалидностью и его семьей – с другой. Таким посредником может быть представитель службы занятости, сотрудник общественной организации или ее волонтер.

Людям с ментальной инвалидностью вне зависимости от вида их занятости требуется сопровождение как при поиске работы, так и в дальнейшем уже на рабочем месте. Это необходимо по следующим причинам.

- Люди с ментальной инвалидностью не всегда могут правильно оценить свои возможности, навыки и умения и соотнести их с реальностью. Им необходима помощь в том, чтобы подобрать подходящее место работы и определить круг обязанностей, которые они реально смогут выполнять.
- Большинство людей с ментальной инвалидностью не могут воспользоваться традиционным способом поиска работы. Публикуя вакансии, работодатель ожидает найти сотрудника, который сразу сможет приступить к выполнению своих обязанностей, – в то время как человеку с ментальными особенностями необходим подготовительный этап, в течение которого он будет осваивать объем работы, необходимый порядок действий, правила поведения в трудовом коллективе и на рабочем месте и так далее.

- Большинству людей с ментальной инвалидностью нужна поддержка в освоении новых обязанностей и адаптации в рабочем коллективе.
- Сотрудникам организации-работодателя требуется помощь в подборе подходящих обязанностей для сотрудника с ментальными особенностями в соответствии с его возможностями.
- Кроме того, сотрудникам организации-работодателя необходимо содействие в том, чтобы выстраивать нормальные рабочие отношения с новым сотрудником с учетом его особенностей.
- Самому особому сотруднику необходим регулярный контроль за качественным выполнением обязанностей, разбор ошибок, уточнение алгоритмов действий, корректировка объема работы и так далее.
- Людям с ментальной инвалидностью требуется моральная поддержка, особенно на начальном этапе их трудовой деятельности.

Глава 8

Процесс трудоустройства человека с ментальной инвалидностью. Алгоритм действий

Процесс трудоустройства человека с ментальными особенностями включает в себя следующие этапы:

- начальный этап;
- подготовительный этап;
- сопровождаемая, или «поддерживаемая», практика;
- официальное трудоустройство.

И соискателю с ментальной инвалидностью, и потенциальному работодателю следует иметь в виду, что от момента принятия решения о возможном трудоустройстве до официального трудоустройства в организацию может пройти несколько месяцев! Но не стоит торопить ни самого работодателя, ни человека с ментальными особенностями и его семью: и той, и другой стороне необходимо время для принятия взвешенного решения.

Каждый из этапов, обозначенных выше, в свою очередь, состоит из нескольких шагов. Поговорим о них подробнее.

Начальный этап

Этот этап трудоустройства начинается с обращения в некоммерческую организацию или службу занятости самого соискателя с ментальной инвалидностью и его семьи – либо же, наоборот, потенциального работодателя.

С чего начинается работа с соискателем с инвалидностью и его семьей?

Первый шаг – выявление предпочтений кандидата и его реальных возможностей. В этом процессе принимает участие и сам соискатель, и его близкие. Предпочтения можно уточнять во время беседы, но мы всё же рекомендуем использовать анкету-опросник, которую соискатель может заполнить самостоятельно или с помощью родителей, а в отдельных случаях заполняет сопровождающий со слов соискателя или его близких (пример такой анкеты можно найти в Приложении 1).

Основные моменты, которые необходимо выяснить на этом этапе, чтобы перейти к подбору подходящих вакансий:

- Какими академическими, социальными и бытовыми навыками обладает кандидат?
- Может ли кандидат самостоятельно пользоваться общественным транспортом и сам ездить на работу и возвращаться домой? Если нет, нужно выяснить, готовы ли родители сопровождать его к месту работы и обратно.
- Есть ли у кандидата какое-либо профессиональное образование и опыт работы? Какими профессиональными навыками он владеет?
- Какие ограничения к трудовой деятельности прописаны у кандидата в индивидуальной программе реабилитации и абилитации (ИПРА)?
- Какой тип трудовой занятости приемлем для кандидата: например, сможет ли он работать в какой-либо организации – или ему подходит только защищенное рабочее место в мастерской?
- Каковы ожидания кандидата и его семьи в том, что касается уровня зарплаты?
- Какие предпочтения в деятельности есть у кандидата? Насколько он соотносит их с со своими возможностями?
- Каковы ожидания, касающиеся трудоустройства, у самого кандидата и его семьи? Готовы ли кандидат и его семья рассматривать возможность работы, связанной с физической деятельностью, например, с уборкой, работой с землей, уходом за животными и т.д.?

Не следует смущаться, если кандидат с интеллектуальными особенностями не соотносит свои возможности с реальностью и выражает желание работать летчиком или врачом. Вполне возможно, что ему просто очень нравится носить белый халат или он очень любит самолеты – и поэтому будет с удовольствием работать помощником лаборанта в белом халате или подсобным рабочим в аэропорту, где у него будет возможность наблюдать за самолетами и всем, что с ними связано.

Необходимо особо подчеркнуть, что даже серьезные проблемы с речью, письмом или счетом не являются препятствием для успешного выполнения определенных видов работы. Важно определить, что именно лучше всего подойдет конкретному человеку и как он будет осваивать и выполнять рабочие обязанности и взаимодействовать с окружающими на рабочем месте.

Уже на этом этапе семья должна быть информирована о том, как в дальнейшем будет строиться процесс трудоустройства и адаптации соискателя, к чему нужно быть готовыми и на что следует обратить внимание.

С чего начинается работа с потенциальным работодателем?

В крупных компаниях проектами по трудоустройству людей с ментальной инвалидностью, как правило, занимаются отделы по внешним связям, отделы по устойчивому развитию или PR-отделы. Соображение, которое в первую очередь необходимо донести до руководства организации, рассматривающей возможность принять на работу человека с ментальной инвалидностью: процесс трудоустройства такого сотрудника значительно отличается от традиционного и предполагает особый алгоритм действий. В процессе переговоров с организацией-работодателем обязательно следует убедиться, что руководство этой организации готово:

- создать такому сотруднику условия труда, соотнесенные с его индивидуальной программой реабилитации и абилитации (ИПРА), что подразумевает адаптацию рабочего расписания и рабочего места, а также пересмотр круга обязанностей в соответствии с возможностями соискателя;
- выделить и назначить сотруднику с ментальными особенностями куратора-наставника;
- принять тот факт, что всем людям с ментальными особенностями в процессе освоения рабочих обязанностей

и осуществления текущей трудовой деятельности требуется специальное сопровождение и внимательное отношение в целом.

Однако, проводя переговоры с потенциальным работодателем, было бы неверно ограничиваться только описанием возможных сложностей и перечислением обязанностей организации, поскольку включение в штат сотрудников с инвалидностью, в том числе и ментальной, дают работодателю определенные преимущества. В частности, такие сотрудники очень лояльны к организации, в которой они трудятся. Обычно они не стремятся к карьерному росту и могут проработать на одной и той же должности годами, достаточно качественно выполняя свои обязанности. Многие люди с ментальной инвалидностью способны и готовы длительное время выполнять рутинную, монотонную работу и не испытывают при этом дискомфорта, в то время как обычные люди быстро теряют к ней интерес.

То, что большинство людей с ментальной инвалидностью может работать только несколько дней в неделю, может также оказаться их конкурентным преимуществом, поскольку далеко не каждый сотрудник бывает готов работать на неполную ставку.

Наконец, не стоит упускать из виду, что, принимая на работу сотрудников из числа соискателей с ментальными особенностями (при условии грамотной организации их включения в рабочий коллектив), организация содействует улучшению морально-психологического климата внутри коллектива и на деле помогает менять отношение общества к проблемам людей с инвалидностью, являющихся неотъемлемой его частью.

Подготовительный этап

На этом этапе происходит подбор потенциальных кандидатов на трудоустройство для конкретной организации-работодателя, оказывается помощь в адаптации будущего рабочего места и обязанностей, а также проводится обучение сотрудников компании-работодателя. Организации, которая планирует принять на работу сотрудника с ментальными особенностями, потребуется назначить наставника из числа своих служащих, который будет индивидуально курировать потенциального нового работника.

На этом этапе сопровождающему необходимо сделать следующее:

- посетить компанию, познакомиться с рабочим местом и обязанностями потенциального сотрудника;
- подобрать кандидата (кандидатов) для потенциального трудоустройства;
- организовать и провести для кандидата и его семьи экскурсию в организацию;
- познакомиться с будущим куратором сотрудника с инвалидностью и обсудить с ним его обязанности как наставника особого сотрудника;
- разработать рекомендации по различным аспектам организации работы с сотрудниками с ментальной инвалидностью и провести индивидуальные консультации для куратора-наставника;
- разработать рекомендации и помочь организации-работодателю подготовить рабочее место и скорректировать обязанности кандидата на трудоустройство в соответствии с его индивидуальными возможностями;
- провести обучающий тренинг для сотрудников компании, тематика которого будет охватывать следующие вопросы: каковы особенности трудоустройства людей с ментальной инвалидностью? Какова специфика выполнения ими своих обязанностей? Как лучше взаимодействовать с такими людьми, чтобы в коллективе был нормальный рабочий климат?

По окончании подготовительного этапа организация может сразу заключить трудовой договор с кандидатом на трудоустройство. **Но, исходя из нашего опыта, мы рекомендуем дать обеим сторонам дополнительное время для принятия решения и прежде, чем будет заключен договор, ввести еще один этап: организовать для потенциального сотрудника рабочую практику в организации.**

Практика может быть как оплачиваемой, так и неоплачиваемой; образец договора на неоплачиваемую практику можно найти в Приложении 2.

Сопровождаемая, или «поддерживаемая», практика

Поддерживаемая практика – очень важный процесс, который позволяет потенциальному сотруднику с ментальной инвалидностью

привыкнуть к новой обстановке, освоить обязанности, включиться в рабочий коллектив, научиться уверенно и качественно выполнять свою работу. Этот этап, как правило, занимает два-три месяца.

На этом этапе практиканту потребуется постоянное присутствие сопровождающего представителя организации-посредника – специалиста из НКО или службы занятости, – который не только будет оказывать ему необходимую помощь и поддержку, но и научит его куратора-наставника и других сотрудников компании правильно выстраивать рабочие отношения с особым коллегой в будущем.

Этот этап позволяет решить следующие задачи:

- отработать самостоятельный проезд практиканта из дому на работу и с работы домой, а также решить другие необходимые организационные моменты;
- объяснить практиканту правила поведения в роли сотрудника и закрепить их;
- помочь куратору-наставнику выстроить отношения с практикантом с учетом особенностей его поведения и обучить методам будущего рабочего взаимодействия;
- закрепить у практиканта навыки самостоятельного общения с куратором-наставником; особое внимание следует обратить на действия, которые нужны для того, чтобы спросить что-то, сообщить о выполнении задания или об ошибке при его выполнении, попросить дополнительных разъяснений, когда возникли затруднения, и т.д.;
- совместно с куратором-наставником скорректировать содержание и объем обязанностей с тем, чтобы он был посилен для конкретного практиканта и чтобы в будущем производственный процесс мог идти успешно и гладко.

Обычно по прошествии двух-трех месяцев становится понятно, какие обязанности потенциальный сотрудник действительно сможет выполнять, какой уровень (интенсивность) сопровождения ему потребуется в дальнейшем, сможет ли он самостоятельно добираться до работы и с работы и так далее. Если сотрудник с инвалидностью работает только 1–2 раза в неделю, то процесс его адаптации в коллективе и освоение обязанностей может занять более длительный период.

Если в первое время сопровождающий постоянно находится с практикантом на рабочем месте, то в дальнейшем уровень

сопровождения должен постепенно снижаться. При этом необходимо, чтобы сопровождающий от организации-посредника последовательно передавал свои функции куратору-наставнику, выделенному организацией-работодателем. За сопровождающим от организации-посредника остается консультативная функция, а куратор-наставник совершенствует необходимые навыки, позволяющие затем оказывать помощь будущему сотруднику в ходе рабочего процесса.

По окончании срока рабочей практики работодатель, кандидат на трудоустройство и его семья принимают решение об официальном трудоустройстве. Не следует опускать руки, если по каким-либо причинам стороны решают остановиться на этапе практики и отказываются от официального трудоустройства. В любом случае и работодатель, и соискатель, и его близкие получают ценный опыт, который пригодится им в будущем.

Официальное трудоустройство

Работа сопровождающего от организации-посредника не заканчивается после того, как человек с ментальной инвалидностью стал официальным сотрудником. В дальнейшем организации-работодателю может потребоваться помощь, если у особого сотрудника сменился куратор-наставник, если возникли какие-то сложности при выполнении новых обязанностей, а также при возникновении каких-либо нештатных ситуаций. Мы рекомендуем навещать сотрудника с ментальной инвалидностью на рабочем месте несколько раз в год, чтобы иметь возможность отслеживать ситуацию и при необходимости провести дополнительные консультации с работодателем.

Глава 9

Как работать с куратором-наставником?

Как уже неоднократно подчеркивалось, для успешной работы человека с ментальными особенностями в трудовом коллективе организации-работодателю необходимо назначить ему куратора-наставника.

В идеале наставничество вносится в служебные обязанности данного сотрудника, которому выделяется для этой деятельности определенное рабочее время. Осуществление функций наставника может предполагать доплату за выполнение этих дополнительных обязанностей. Опыт показывает, что обычно эта обязанность ложится на непосредственного руководителя сотрудника с инвалидностью.

Ежедневные встречи с куратором-наставником помогают сотруднику с особенностями лучше справляться с обязанностями и избегать ошибок. Хотя порой это бывает непросто, но и руководитель куратора-наставника, и сам наставник должны помнить, что для руководства и оказания помощи сотруднику с ментальной инвалидностью может потребоваться дополнительное время.

Одной из задач сопровождающего от организации-посредника является разъяснение куратору-наставнику его обязанностей и обучение его методам работы с особым сотрудником. Обязанности куратора-наставника включают в себя:

- контроль за соблюдением сотрудником с инвалидностью правил безопасности и внутреннего распорядка организации;
- контроль своевременного прихода на работу и ухода с работы, расписания дня и общепринятых правил поведения в коллективе;
- определение объема и содержания трудовой нагрузки;
- выдача заданий и проверка их выполнения;

- обучение сотрудника новым обязанностям, коррекция обязанностей в соответствии с его возможностями, при необходимости – составление наглядных инструкций для выполнения определенных заданий и обучение сотрудника их использованию;
- помощь работникам организации в общении с сотрудником с инвалидностью; разрешение возможных недоразумений и любых нештатных ситуаций.

Опыт показывает, что очень полезной может быть памятка для куратора-наставника, где прописаны основные моменты, которые он должен учитывать при работе со своим подопечным. Пример такой памятки можно найти в Приложении 3.

Сопровождающий от организации-посредника держит связь с куратором-наставником и по мере необходимости оказывает ему консультационную поддержку на протяжении всего периода работы сотрудника с инвалидностью в организации.

Глава 10

Рекомендации по работе с сотрудником с ментальной инвалидностью

Как установить контакт?

Каждый человек индивидуален, имеет свой характер, предпочтения, желания и страхи. Окружающие часто относятся к людям с инвалидностью с излишней заботой или жалостью, боятся сказать что-то лишнее, обидеть.

Человек с ментальной инвалидностью – как и любой человек! – может радоваться и грустить, обижаться и испытывать злость; однако нужно понимать, что его эмоциональное состояние, помимо всего прочего, зависит и от отношения окружающих. Всё время опасаясь, что такой сотрудник сделает что-то не так, мы лишь увеличиваем его тревожность и уменьшаем его веру в себя. С другой стороны, излишнее покровительство и преувеличенное сочувствие может привести к тому, что сотрудник с ментальными особенностями не будет воспринимать работу достаточно серьезно, будет требовать повышенного внимания, может начать нарушать границы делового общения.

Стоит иметь в виду, что окружающие могут не говорить о своей жалости прямо или не беспокоиться открыто, насколько удастся то или иное дело, однако их взгляд, тон голоса, позы и движения будут выражать их мысли. Люди с интеллектуальными особенностями – в частности, люди с синдромом Дауна, – очень чувствительны к тонкостям проявления эмоций и хорошо «считывают» отношение к себе, которое проявляют люди вокруг.

Обязательно нужно принимать во внимание возраст сопровождаемого человека с особенностями. Не стоит «тыкать» взрослому

человеку, поскольку, если вы обращаетесь к нему на ты, то и он имеет право обращаться к вам так же. Ни в коем случае не «сюсюкайте» и не употребляйте слово «дети» в отношении взрослых людей с ментальными особенностями.

Сопровождающий должен уметь избегать крайностей – например, вести себя слишком авторитарно или, напротив, погружаться в жизнь сопровождаемого больше, чем это необходимо для совместной работы.

Перед началом совместной работы как сопровождающему, так и куратору-наставнику необходимо разобраться с собственными страхами и сомнениями. Если своего опыта работы с людьми с ментальными особенностями недостаточно, можно обратиться за консультацией к специалистам той НКО, которая работает с ними. Сомнения и вопросы – это абсолютно нормально! Более того: зачастую именно у тех наставников и сопровождающих, которые «всё знают», в дальнейшем возникают проблемы во взаимоотношениях с их подопечными.

Как работать с сопровождаемым? Адаптация на рабочем месте

Перед тем, как непосредственно приступить к работе с сотрудником с ментальной инвалидностью, сопровождающему совместно с куратором-наставником обязательно следует подробно обсудить и разработать следующие инструкции:

- правила безопасности;
- правила делового общения;
- расписание на день;
- пошаговые инструкции, необходимые для выполнения определенных работ.

Поскольку эти правила, инструкции и расписание предназначены для человека с ментальными особенностями, они должны быть краткими, доступными для понимания и не содержащими специальной терминологии. Одни инструкции могут постоянно находиться в том или ином определенном месте, а другие – быть «портативными». Например, если сотрудник работает в офисе, то расписание дня может висеть на стене напротив его стола, инструкция по работе с кофе-машиной – на кухне, а инструкцию по раскладке товаров он должен иметь возможность носить с собой.

Если сотрудник в процессе работы постоянно передвигается (к примеру, по торговому залу магазина), то инструкции можно

сделать в виде набора карточек, скрепленных кольцом, чтобы сотрудник мог повесить их на шею и при необходимости, выполнив какие-то действия, сверяться с карточками и после этого выполнять следующие задачи. Для людей с синдромом Дауна хорошо использовать в качестве таких инструкций простые и выразительные картинки, снабженные минимальным количеством текста.

Правила безопасности

Первое, что нужно сделать в момент прихода нового сотрудника на работу, – это провести инструктаж по технике безопасности, включая пожарную. В зависимости от места работы и круга обязанностей правила техники безопасности могут включать в себя, например, список помещений, куда нельзя заходить или можно заходить только в специальной одежде, инструкции по пользованию лифтом, офисным или кухонным оборудованием и многое другое.

В период обучения сопровождающий или куратор-наставник каждый рабочий день повторяют с особым сотрудником, что можно и чего нельзя делать на месте работы. В дальнейшем это можно повторять раз в несколько недель, а затем – раз в несколько месяцев. Так или иначе, необходимо быть уверенным, что правила безопасности не забыты и соблюдаются.

Главное, что должен усвоить сотрудник с ментальными особенностями, – это то, что в случае возникновения какой-либо непредвиденной ситуации он должен сразу обратиться за помощью к сопровождающему, куратору или (если ни сопровождающего, ни куратора нет в поле его зрения) к любому сотруднику организации. Обязательно следует объяснить своему подопечному – и затем время от времени повторять ему это, – что ему не нужно бояться сообщать об ошибках, что его не будут ругать, что ошибки совершают все люди. Однако здесь нельзя переусердствовать, чтобы не возникала ситуация безответственного отношения к выполнению необходимых рабочих действий. Важно, чтобы сотрудник с ментальной инвалидностью знал и понимал, что ошибки надо будет исправлять и что куратор окажет необходимую в этом помощь: обсудит с подопечным, в чем ошибка, поможет сориентироваться, как именно ее необходимо исправить, уделит время, чтобы убедиться, что его инструкции понятны и правильно выполняются, а также поддержит и ободрит своего подопечного, если тот испугается.

Правила делового общения

Люди с ментальной инвалидностью в подавляющем большинстве случаев не имеют опыта работы в коллективе и поэтому не знают, как правильно общаться с коллегами. Из-за этого часто возникают ситуации, когда сотрудники с интеллектуальными особенностями начинают воспринимать своих коллег как друзей, нарушая границы делового общения.

Порой и сами коллеги начинают вести себя с особым сотрудником с утрированным дружелюбием: изо всех сил помогают ему выполнить возложенные на него обязанности, с которыми он вполне может справиться сам, предлагают лишний раз отдохнуть, не напрягаться, уйти домой пораньше и т.д. Таким образом у сотрудника с ментальными особенностями создается впечатление, что он находится на особом положении и ему можно то, чего нельзя другим, – а это в корне неверно!

Объясните сотрудникам организации-работодателя, что человек с ментальной инвалидностью – такой же работник, как и другие, и что относиться к нему и вести себя с ним нужно так же, как и с другими коллегами. В Приложении 4 приведен пример правил делового общения, прописанных для сотрудника с ментальной инвалидностью.

Расписание на день

Расписание необходимо соблюдать всем, но у сотрудника с ментальной инвалидностью расписание рабочего дня может заметно отличаться от такового у других сотрудников. Обычно он начинает свой рабочий день позже и/или заканчивает его раньше, у него может быть больше перерывов, возможны еще какие-то отличия.

Обсуждение расписания – необходимое мероприятие, поскольку сотруднику необходимо точно понимать и знать, по каким дням недели и в какое время он приходит на работу, что и в какое время он делает, когда уходит. Желательно, чтобы расписание дня для человека с ментальными особенностями было визуально подкреплено, т.е. снабжено соответствующими картинками. Пример такого расписания можно найти в Приложении 5.

Рабочее расписание должно быть построено с учетом небольших перерывов в работе (примерно раз в 1,5 часа). Важно, чтобы наполнение таких перерывов было продумано сопровождающим и согласовано с куратором, поскольку человек с ментальными особенностями должен как можно четче понимать, чем он в это время может заняться

и где отдохнуть, – в противном случае он может растеряться, уйти куда-то по ошибке или искать возможности пообщаться с остальными сотрудниками, отвлекая их от работы. Обязательно должно быть выделено достаточное время на обеденный перерыв и установлено, где именно особый сотрудник будет обедать.

Составляя расписание, нужно также иметь в виду, что человеку с интеллектуальными особенностями бывает трудно быстро настроиться на работу. Поэтому если в начале рабочего дня особый сотрудник выглядит еще не вполне проснувшимся и вялым, хорошо сделать вместе с ним короткую (не более 7–10 минут) зарядку, чередуя активные движения и спокойные упражнения на дыхание. Также рабочий день может начинаться с чаепития, во время которого можно вместе обсудить планы на день и уточнить, что и как будет происходить.

Расписание должно находиться в зоне непосредственной видимости как самого особого сотрудника, так и его коллег. Выясните, как именно сотрудник ориентируется во времени, убедитесь, что у него есть часы, или же попросите повесить офисные настенные часы так, чтобы сотрудник их видел.

Куратору-наставнику необходимо периодически контролировать, как особый сотрудник соблюдает рабочее расписание. Это важно не только с точки зрения соблюдения рабочей дисциплины, но и с точки зрения безопасности, поскольку куратор должен знать, где находится его подчиненный и что он делает.

Пошаговые инструкции

Правильно составленная инструкция – это ключевой метод обучения сотрудника его рабочим обязанностям. Поскольку сотрудники с ментальными особенностями лучше выполняют те виды работ, которые предполагают четкий алгоритм действий, сопровождающему вместе с куратором-наставником необходимо внимательно и достаточно детально продумать порядок действий, необходимых для выполнения той или иной работы от начала и до конца, и прописать эти действия пошагово.

Составляя инструкцию, обязательно нужно учитывать, насколько конкретный человек с ментальными особенностями может читать и понимать написанный текст. В каких-то случаях такая инструкция может содержать только фотографии или картинки и при этом быть вполне понятной.

На практике возможны ситуации, когда особый сотрудник, даже имея совершенно правильно и адекватно составленную инструкцию, тем не менее не может самостоятельно справиться с определенным видом работ. Именно поэтому мы говорим про возможность дополнительной адаптации рабочих обязанностей для каждого конкретного сотрудника с учетом его возможностей.

Как составить визуальную инструкцию?

Выше упоминалось, что при разработке расписаний и инструкций следует использовать очень краткий и четкий текст в сочетании с фотографиями, рисунками или схемами. Такое визуальное подкрепление представляет собой один из самых продуктивных инструментов, позволяющих сотруднику с ментальной инвалидностью запомнить тот или иной алгоритм действий: путь от дома до работы и обратно, распорядок дня, технику безопасности, порядок выполнения той или иной рабочей операции.

Этот инструмент широко используется многими обычными людьми: вспомните о ежедневнике, инструкции по сборке мебели, списке покупок или перечне дел на день. Все эти «визуальные помощники» призваны облегчить нам задачу по запоминанию больших объемов информации. Люди с ментальными особенностями здесь не исключение.

Итак, что же необходимо учесть при разработке визуальной инструкции?

- Для начала нужно проанализировать существующую в организации документацию по процессам (технологические карты, текстовые стандарты, нормативы, спецификации, справочные руководства, должностные инструкции и др.);
- затем нужно точно определить, какое именно рабочее действие вы будете снабжать визуальной инструкцией;
- затем описать последовательность выполнения работы простыми короткими фразами, избегая специальной терминологии;
- сфотографировать операции и при необходимости разработать дополнительные схемы и рисунки;
- и, наконец, согласовать рабочие инструкции с куратором-наставником и обсудить, как они будут использоваться сотрудником с ментальными особенностями, где располагаться и так далее.

Еще раз повторим, что каждый пункт такой инструкции должен быть изложен самыми простыми и короткими фразами

и проиллюстрирован фотографией, картинкой, пиктограммой или простой схемой. Чем проще будут иллюстрации – тем лучше. Рекомендуется использовать черный текст на белом фоне и поместить картинку слева, а текст справа. Пример такой инструкции – в Приложении 6.

Как помочь сотруднику с ментальной инвалидностью выучить дорогу на работу?

В задачи сопровождающего от организации-посредника входит поэтапная отработка с потенциальным сотрудником такой важной составляющей его рабочей жизни, как освоение маршрута от дома до работы и обратно. Обычно это происходит на этапе сопровождаемой, или «поддерживаемой», практики.

Прежде всего, необходимо обсудить с родителями или близкими практиканта оптимальный маршрут; затем – разбить его на несколько этапов. Какие-то из них будущий особый сотрудник должен будет осваивать при поддержке близких, а какие-то – с сопровождающим. Через некоторое время вместе с семьей практиканта принимается решение, что часть пути он уже может проехать самостоятельно, а часть – пока еще с сопровождением. Самостоятельную часть необходимо увеличивать до тех пор, пока в итоге не будет освоен весь маршрут. Не следует забывать про необходимость обеспечения телефонной связи с близкими на случай экстренных событий. Со временем полезно бывает провести своеобразный «зачет» по освоению маршрута – проехать весь путь рядом с практикантом, не давая ему подсказок и не указывая на ошибки, чтобы увидеть реальную степень его готовности к самостоятельным поездкам. Провести такой зачет могут как родители, так и сопровождающий. Для того чтобы будущий сотрудник с ментальной инвалидностью чувствовал себя увереннее, можно использовать визуальные подсказки, которые помогут ему ориентироваться, что делать дальше, куда идти или на какой транспорт сесть. Пример такой инструкции – в Приложении 7.

Как давать задания и контролировать их выполнение?

Прежде чем давать задание, необходимо предварительно продумать простой и короткий текст, который отражал бы суть того, что

нужно сделать. Информацию лучше выдавать постепенно: говорите по одному предложению и делайте между ними паузы, чтобы сотрудник успел обдумать сказанное и, возможно, задать вопросы. При первом объяснении обязательно используйте для наглядности визуальную инструкцию. После объяснения поинтересуйтесь, как вас понял сотрудник, попросите его повторить то, что ему было сказано, если нужно, задайте уточняющие или наводящие вопросы. Важно, чтобы сотрудник понял не только сам процесс выполнения задания, но и его цель.

Далее покажите наглядно (на практике), как нужно совершать необходимые действия, называя последовательно вслух все этапы выполнения задания. Затем сотрудник должен сделать всё необходимое сам (хотя и с вашей помощью и подсказками). На первых порах будет очень полезно, если он также будет проговаривать свои действия по мере выполнения задания или использовать приготовленную визуальную инструкцию, сначала указывая на картинку, а затем совершая нужное действие.

Не стремитесь обучить сотрудника всем запланированным для него обязанностям сразу: пусть он сначала научится уверенно выполнять одну обязанность – и только потом постепенно добавляйте другие.

Обязательно проверяйте правильность выполнения задания. В период обучения это нужно делать не только в конце, но и в процессе выполнения сотрудником каждого действия; однако это, конечно, не означает, что необходимо постоянно стоять у него за спиной и контролировать все его действия.

Очень важно, чтобы особый сотрудник понял и запомнил: если у него что-то не получается или он сомневается в правильности выполнения задания – он всегда может и даже должен обращаться за помощью к своему куратору-наставнику. В случае, когда есть постоянный список обязанностей, которые нужно последовательно выполнять в течение дня, стоит сделать для сотрудника чек-лист, в котором после выполнения каждого из заданий он будет ставить отметку – галочку или плюсик.

Если человек с ментальными особенностями сосредоточенно выполняет какую-либо операцию, не отвлекайте его и не давайте в это время других заданий: это сбивает его и мешает сосредоточиться.

Порой очень полезно давать особому сотруднику домашние задания. К примеру, если нужно выучить какие-либо названия или важные для работы термины, то хорошо завести словарь и внести в него необходимые слова, чтобы он мог повторять их дома.

Очень важна мотивация в процессе работы. Желательно, чтобы результат работы особого сотрудника (или части этой работы) был виден сразу. Стремитесь поменять установку с «не получается», «не могу» на «пока не могу сам, но уже могу с помощью». Оказывайте поддержку – необходимую и достаточную, но не чрезмерную! Старайтесь отмечать даже небольшие положительные изменения в процессе выполнения того или иного задания, хвалите сотрудника, подчеркивая, что он справляется, и не забывайте отмечать значимость его действий.

Глава 11

Как работать с сотрудником с синдромом Дауна?

Все люди с интеллектуальными особенностями (как и вообще все люди!) – очень разные, и методы работы с ними также отличаются друг от друга. К примеру, сопровождение сотрудника с аутистическими проявлениями будет во многом отличаться от сопровождения работника с синдромом Дауна. Ниже мы кратко остановимся на некоторых особенностях людей с синдромом Дауна и на тех важных моментах, которые необходимо иметь в виду в процессе их адаптации на рабочем месте.

- Люди с синдромом Дауна очень открыты, дружелюбны и настроены на общение. Однако эти позитивные качества порой мешают им соблюдать границы общения с коллегами по работе или клиентами. Поэтому важно с самого начала работы такого сотрудника сразу разъяснить ему правила деловой коммуникации, принятые в компании, и в дальнейшем при необходимости напоминать ему о важности соблюдения этих правил.

- У людей с синдромом Дауна могут быть проблемы с речью: они далеко не всегда говорят разборчиво, им бывает трудно быстро и четко задать конкретный вопрос и, тем более, сформулировать свою точку зрения. Если вы не понимаете, что говорит сотрудник с синдромом Дауна, не стесняйтесь и попросите его повторить сказанное еще раз. Задавайте уточняющие вопросы; старайтесь говорить чуть медленнее, чем обычно, как можно четче и проще. Пожалуйста, учитывайте, что людям с синдромом Дауна нужно больше времени, чтобы усвоить информацию и сделать ответное сообщение! Не торопите такого сотрудника: будьте терпеливы и дайте ему больше времени для ответа.

- Иногда сотрудник с синдромом Дауна может постесняться сообщить, что не понял задание, или ему может быть сложно попросить о помощи; поэтому имеет смысл время от времени уточнять, всё ли

ему понятно, как он справляется, а также напоминать сотруднику, что вы готовы еще раз всё показать и объяснить. В разговоре с ним избегайте сложной терминологии и не забывайте убедиться, что ваши слова и инструкции поняты правильно.

- У человека с синдромом Дауна лучше развито конкретное мышление: ему легче оперировать конкретными, а не абстрактными понятиями. Поэтому необходимо четко формулировать обязанности и ставить понятные и краткосрочные цели. Долгосрочные цели лучше разбивать на несколько этапов, обозначая сроки выполнения каждого из них.

- Зрительная память у людей с синдромом Дауна развита гораздо лучше, чем слуховая. Именно поэтому им бывает трудно запомнить информацию, изложенную устно, и следовать только устным инструкциям. Сотруднику с синдромом Дауна будет значительно проще понять, что от него требуется, если вы не только объясните, но и наглядно продемонстрируете, как именно нужно действовать, проговаривая вслух всё, что делаете. Не забудьте подготовить визуальную инструкцию, где будет последовательно описан и изображен порядок действий со специально подобранными пиктограммами, картинками, фотографиями.

- Сотрудник с синдромом Дауна быстрее и успешнее проявит себя на таком рабочем месте, где предусмотрен постоянный график, четко установлены часы работы, перерывов, времени встреч и выходных дней. Чтобы такому сотруднику было легче ориентироваться во временных рамках, используйте визуальное расписание. В случае каких-то изменений этого порядка лучше заранее предупредить сотрудника о предстоящих переменах, чтобы дать ему время психологически к ним подготовиться. И, конечно, необходимо предварительно объяснить, что именно будет меняться, и убедиться, что объяснения понятны сотруднику.

- Как и многим людям с ментальными особенностями, сотрудникам с синдромом Дауна бывает сложно быстро переключаться с одного задания на другое. В момент выполнения задания не стоит отвлекать их разговором, какими-либо уточнениями и дополнительными инструкциями. Будет лучше, если человек с синдромом Дауна сначала доделает до конца что-то одно – и только потом перейдет к следующему.

Заключение

Сопровождение на рабочем месте – это не точная наука. Нет и не может быть однозначно описанных, проверенных формул и аксиом, которые гарантировали бы трудоустройство и успешную трудовую деятельность человека с инвалидностью в организации. Но при правильном подходе каждому можно найти дело по душе – и здесь очень многое зависит от грамотного, тактичного и внимательного сопровождающего, который знаком с основами включения человека с ментальными особенностями в рабочий процесс и коллектив, а также обладает терпением, дружелюбием, навыками общения и взаимодействия с особыми людьми и располагает необходимыми знаниями особенностей своего подопечного.

Приложение 1

Анкета соискателя и инструкция по проведению анкетирования

Анкета предназначена для сбора сведений о кандидате на трудоустройство. Цель анкетирования – выявить навыки, которыми владеет соискатель, и его предпочтения в деятельности. Эта информация необходима для составления резюме и подбора организации, где кандидат сможет работать, а также для определения круга обязанностей, которые он сможет выполнять.

Предполагается, что ответы на вопросы дает сам кандидат на трудоустройство или (если в помощи такого рода есть необходимость) его законный представитель. Как правило, данное анкетирование проводится в присутствии кого-то из близких кандидата и имеет форму беседы. Важно, чтобы участники чувствовали себя достаточно комфортно и спокойно. Интервьюер должен быть хорошо знаком с вопросами анкеты и четко понимать, как именно следует фиксировать ответы на вопросы.

Вот краткая инструкция, которая поможет провести анкетирование.

Часть 1. Заполняется соискателем самостоятельно и/или интервьюером со слов соискателя (в отдельных случаях допустимо внесение информации со слов его близких). В пунктах 6 и 7 следует выбрать один из вариантов ответов.

Часть 2. Необходимо выбрать один из предложенных вариантов ответов на каждый вопрос. В строке «Комментарий» интервьюер может при необходимости сделать дополнительные пометки или внести уточнения.

Часть 3. Соискателю предлагается рассказать, какими навыками он владеет и в какой степени. Ответы на вопросы предполагают отметку в одной из трех граф: «Сам» означает, что соискатель уверенно

владеет данным навыком; «С помощью» – что для выполнения данных действий ему необходима помощь второго лица; «Пока не могу», соответственно, означает, что этот навык соискателем не освоен. Часть навыков перечислена под заголовком «Я ищу работу», а другая часть – под заголовком «Я могу», но ответы и в первом, и во втором случае даются одним и тем же образом. При необходимости интервьюер может кратко записать дополнительные комментарии.

Часть 4. Отвечая на вопросы этой части, необходимо указать положительные ответы, поставив знак «+» в графу «Хочу». Если ответ соискателя отрицательный, он автоматически попадает в графу «Не хочу»; пометки в этом случае делать не нужно. На завершающем этапе анкетирования интервьюеру необходимо сделать следующее: ориентируясь на отметки в графе положительных ответов («Хочу») и используя условные обозначения из левого столбца, отметить один или несколько видов деятельности (которые соответствуют каждому из навыков, отмеченных плюсом), чтобы определить, каковы предпочтения соискателя. Если в графе «Хочу» стоит сразу несколько обозначений, то следует учесть их все.

Например, соискатель сообщил, что хочет сажать и поливать растения. В этом случае в графу «Хочу» следует поставить знак «+». При подсчете результатов, учитывая это предпочтение и ориентируясь на значки в левом столбце, интервьюер отмечает, что желание «сажать и поливать растения» относится к двум возможным видам деятельности – «работа в офисе» и «работа с животными и растениями» – и, соответственно, делает пометки в двух местах. Результаты подсчетов вносятся в категорию «Предпочтения соискателя» части 4.

Часть 5. Заполняется интервьюером. Здесь можно кратко обозначить особенности эмоциональной сферы соискателя, сделать пометки относительно уровня развития самых необходимых навыков. Интервьюер обязательно подписывает заполненную анкету.

АНКЕТА СОИСКАТЕЛЯ

Часть 1

1. Фамилия, имя, отчество

.....

.....

2. Дата рождения

.....

3. Домашний адрес

.....

.....

.....

4. Телефон, адрес электронной почты

.....

.....

5. Образование (наименование учебного учреждения, годы учебы)

.....

6. Был ли у Вас опыт работы?

☐ Да

☐ Нет

7. Был ли опыт волонтерской деятельности?

☐ Да

☐ Нет

8. Если рабочий или волонтерский опыт был –
опишите Ваши обязанности:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. ФИО родителей (законных представителей) и их контактные
данные (домашний адрес, место работы, моб. телефон)

.....

.....

.....

.....

Часть 2

1. Хотите ли Вы работать?

☐ *Да, очень, мне это интересно и необходимо*

☐ *Да, хочу, но пока не знаю, чем заняться*

☐ *Пока не решил*

☐ *Нет, я не готов к работе*

• *Комментарий*

2. Какой уровень зарплаты Вы ожидаете?

• *Комментарий*

3. Готовы ли Вы выполнять низкоквалифицированную работу?

(уборка, разгрузка, погрузка, сортировка, упаковка товаров и т.п.)

☐ *Да* ☐ *Нет*

• *Комментарий*

4. Сколько дней в неделю Вы могли бы работать?

☐ *Каждый день с понедельника по пятницу*

☐ *2–4 дня в неделю*

☐ *1–2 дня в неделю*

• *Комментарий*

5. Сколько часов в день Вы могли бы работать?

☐ *полный рабочий день*

☐ *4–5 часов*

☐ *2–3 часа*

☐ *1–2 часа*

• *Комментарий*

6. Готовы ли Вы работать в летний период?

☐ *Да* ☐ *Нет*

• *Комментарий*

7. Нужны ли Вам выезды на реабилитацию в течение года?

Если да – сколько раз в году и на какое количество дней?

• Комментарий

8. Нуждаетесь ли Вы в сопровождении от дома до работы и обратно?

- ☐ Могу добраться до любого места самостоятельно.
- ☐ Могу ездить самостоятельно только по знакомому маршруту.
- ☐ Могу доехать на метро, но меня нужно встретить и проводить от метро до работы и обратно.
- ☐ Нуждаюсь в постоянном сопровождении от дома до работы и обратно.

• Комментарий

9. Необходима ли Вам помощь при выполнении работы?

- ☐ Нет, я полностью самостоятелен.
- ☐ Иногда мне необходимы советы более опытных сотрудников.
- ☐ Да, мне часто бывает нужна поддержка.
- ☐ Да, мне постоянно нужна помощь при выполнении работы.

• Комментарий

10. Много ли времени Вам обычно нужно на выполнение задания?

- ☐ Я умею всё делать быстро и правильно.
- ☐ Стараюсь выполнять задания быстро, поэтому делаю ошибки.
- ☐ Делаю всё очень медленно, но старательно.
- ☐ Выполняю задания медленно, делаю ошибки.

• Комментарий

11. Необходима ли Вам помощь при разговоре?

- ☐ Нет, я вполне могу общаться со всеми самостоятельно.
- ☐ Иногда мне бывает нужна помощь, если меня не понимают.
- ☐ Да, мне часто нужна поддержка в общении.
- ☐ Да, мне всегда нужна помощь и поддержка при разговоре и общении.

• Комментарий

12 а. Всегда ли Вы соблюдаете гигиену и аккуратно одеваетесь?

- ☐ Да, я люблю каждый день принимать душ и надевать чистую одежду, подходящую для работы.
- ☐ Да, я считаю себя аккуратным, ношу то, что мне нравится.
- ☐ Стараюсь быть аккуратным, но не всегда получается.
- ☐ Мне бывает сложно следить за своим внешним видом и гигиеной.

12 б. Готовы ли Вы носить униформу?

- ☐ Да ☐ Нет

• Комментарий

13. Хорошо ли Вы ладите с другими людьми?

- ☐ Да, я редко ссорюсь с людьми и обижаюсь на них.
- ☐ Нет, я часто ссорюсь с людьми и обижаюсь на них.

• Комментарий

14. Можете ли Вы заполнить документы?

- ☐ Да, могу свободно писать сам и под диктовку, заполнять документы.
- ☐ Могу писать только под диктовку короткие фразы или переписывать информацию с листа.
- ☐ Мне нужен помощник, чтобы заполнить документы.
- ☐ Не могу.

• Комментарий

15. Что бы Вы хотели сообщить работодателю о своем здоровье?
Например, есть ли аллергия, другие заболевания, страхи, ограничения в движениях?

Часть 3

Расскажите о Ваших навыках:

	Сам	С по- мощью	Пока не могу
Я ищу работу			
Я могу прочесть и заполнить документы			
Я могу составить резюме			
Я могу выбрать себе подходящую для работы одежду			
Я слежу за своей прической и внешним видом			
Я могу хорошо говорить			
Я понимаю время			
Я умею пользоваться часами			
Я следую расписанию			
Я внимательно слушаю и понимаю инструкции			
Я слеую указаниям руководителя			
Я могу приготовить всё необходимое для работы			

	Сам	С по- мощью	Пока не могу
Если меня что-то отвлекло, я могу быстро вернуться к своей работе			
Я ориентируюсь в помещении			
Я пользуюсь транспортом			
Я строю маршрут от дома до места назначения			

Я УМЕЮ	Сам	С по- мощью	Пока не могу
Читать			
Считать			
Рисовать			
Мыть посуду			
Помогать педагогам на занятии с детьми (помощь в переодевании, сопровождении)			
Распечатывать документы на принтере			
Сканировать документы или копировать их на ксероксе			
Искать информацию в интернете			
Печатать (набирать) тексты на компьютере			
Поливать растения			
Стричь траву, ухаживать за газоном			

я УМЕЮ	Сам	С по- мощью	Пока не могу
Подметать листья, собирать мусор			
Кормить животных			
Убирать за животными			
Вычесывать животных			
Менять постельное белье			
Пылесосить			
Протирать пыль с поверхностей			
Мыть пол			
Сортировать белье			
Загружать грязное белье в стиральную машину			
Гладить белье			
Пользоваться мобильным телефоном, делать звонки			
Готовить простые блюда			
Упаковывать продукты, товары			
Встречать и провожать гостей			
Сопровождать гостей в здании, указывать маршрут			
Раздавать рекламные листовки			
Шить, вышивать, ткать			

я УМЕЮ	Сам	С по- мощью	Пока не могу
Лепить (из глины, пластилина)			
Раскладывать товар на полках в магазине			
Резать фрукты и овощи			
Замешивать, раскатывать тесто			
Приготовить чай, кофе			
Накрывать на стол			
Быть актером театра			
Танцевать			
Петь			
Разносить бумаги по офису			
Поменять лампочку			

• *Комментарий*

Часть 4

Какую работу Вы хотели бы выполнять?

	Я	Хочу	Не хочу
☆□▽○	Читать		
□	Считать		
▽	Рисовать		
□	Мыть посуду		
□	Накрывать на стол		
☆	Играть с детьми		
☆	Распечатывать документы на принтере		
☆	Сканировать документы или копировать их на ксероксе		
☆	Искать информацию в интернете		
☆	Печатать (набирать) тексты на компьютере		
☆○	Сажать и поливать комнатные растения		
○	Стричь траву, ухаживать за растениями на улице		
○	Подметать листья, собирать мусор		

	Я	Хочу	Не хочу
	Кормить животных		
	Убирать за животными		
	Вычесывать животных		
	Менять постельное белье		
	Пылесосить		
	Протирать пыль с поверхностей		
	Мыть пол		
	Загружать грязное белье в стиральную машину		
	Сортировать белье		
	Гладить белье		
	Работать дома, в помещении		
	Готовить еду		
	Упаковывать продукты, товары		
	Встречать и провожать гостей		

	Я	Хочу	Не хочу
☐	Работать на улице		
☐	Раздавать рекламные листовки		
☐	Шить, вышивать, ткать		
☐	Лепить из глины, пластилина		
☐	Раскладывать товар на полки в магазине		

Предпочтения соискателя:

- ☐ Работать в учреждении: использовать оргтехнику, печатать, сканировать, искать информацию в интернете, проверять почту, писать сообщения, встречать гостей (детей или взрослых) и помогать им, делать уборку и т.д. (кол-во) ☆
- ☐ Работать в кафе, гостинице, магазине: помогать повару или горничной, делать уборку, мыть посуду, раскладывать и упаковывать продукты, готовить простые блюда и т.д. (кол-во) □
- ☐ Работать в творческой среде: быть актером театра, шить, вышивать, лепить из глины или пластилина, рисовать и т.д. (кол-во) ▼
- ☐ Работать с животными и растениями: сажать, поливать, делать уборку, следить за животными, кормить, расчесывать, и т.д. (кол-во) ○

• Комментарий

Часть 5

(заполняется интервьюером)

1. Особенности эмоциональной сферы соискателя

.....

.....

2. Навык письма (в т.ч. разборчивость почерка)

.....

.....

3. Навык счета (количественный и порядковый счет, сравнение, операции с числительными)

.....

.....

4. Навык чтения (в т.ч. понимание прочитанного)

.....

.....

5. Внешний вид, навыки опрятности

.....

.....

6. Заинтересованность соискателя в трудовой занятости

.....

.....

ФИО проводившего интервью

.....

Дата:

Приложение 2

Договор с соискателем (образец)

ДОГОВОР №

Место:

Дата:

.....,
 именуемый/-ая в дальнейшем Организация, в лице
 нин Российской Федерации
 действующего/-ей на основании устава, с одной стороны, и гражда-
 нин Российской Федерации
 именуемый/-ая в дальнейшем Гражданин, с другой стороны, вместе
 именуемые Стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем.

1. Предмет договора

1.1. По настоящему договору Организация оказывает содействие Гражданину с особенностями здоровья в профессиональной ориентации и адаптации к регулярному труду.

1.2. Во исполнение условий настоящего договора Организация предоставляет Гражданину необходимые возможности ознакомления с работой помощника офис-менеджера, получения знаний о трудовой дисциплине и формировании отношений в трудовом коллективе, проверки привлекательности для Гражданина работы помощника офис-менеджера (далее деятельность Гражданина в Организации именуется Практикой).

1.3. Практика проводится в офисе Организации, расположенном по адресу:

1.4. Настоящий договор не является ни трудовым, ни ученическим. Организация не создает для Гражданина рабочее место и не гарантирует Гражданину последующее трудоустройство.

1.5. Содействие Гражданину в прохождении Практики является для Организации благотворительной деятельностью.

2. Обязанности Организации

Организация обязана:

2.1. Предоставить Гражданину возможности для знакомства с видами операций, обычно совершаемых помощником офис-менеджера.

2.2. Назначить Гражданину наставника.

2.3. Под руководством и под контролем наставника поручать Гражданину выполнение отдельных рабочих операций.

2.4. Обеспечить Гражданина информацией по вопросам охраны труда, правилам внутреннего трудового распорядка и важности соблюдения трудовой дисциплины, правилам поведения на территории Организации, а также по вопросам межличностных отношений в трудовом коллективе.

2.5. Обеспечить безопасные условия прохождения Гражданином Практики. Организация гарантирует, что отдельные рабочие операции, поручаемые Гражданину, не относятся к работам с вредными или опасными условиями труда, а также что Гражданину не будут поручены операции, связанные с подъемом и перемещением вручную предметов весом более 3 кг.

2.6. Обеспечить Гражданину перерыв и условия для приема пищи.

3. Обязанности Гражданина

Гражданин обязан:

3.1. Соблюдать правила поведения на территории Организации.

3.2. Добросовестно относиться к знакомству с профессией, спецификой трудовых отношений, соблюдать график Практики.

3.3. Выполнять поручения наставника.

3.4. Соблюдать действующие в Организации правила пожарной безопасности.

3.5. Бережно относиться к оборудованию, расходным материалам и иному имуществу Организации, не допуская случаев их поломки или бессмысленного расходования по небрежности или недосмотру.

3.6. Не давать интервью СМИ, не размещать в социальных сетях информацию, включая фотографии, о прохождении Практики без согласования с Организацией.

4. Срок договора и режим Практики

4.1. Настоящий договор вступает в силу

4.2. Срок Практики составляет три месяца. Практика может быть прекращена досрочно либо продлена по обоюдному согласию сторон.

4.3. Режим Практики (частота, длительность и время пребывания на территории Организации) устанавливаются Сторонами дополнительно, но не могут превышать одного раза в неделю по 5 часов.

5. Стоимость договора

5.1. Настоящий договор является безвозмездным.

5.2. Организация оказывает Гражданину услуги, связанные с адаптацией к трудовому процессу, бесплатно.

5.3. Отдельные операции, выполняемые Гражданином под руководством наставника, Организацией не оплачиваются.

6. Ответственность сторон

6.1. Стороны договора несут ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение взятых на себя обязательств.

6.2. Гражданин несет ответственность за вред, причиненный имуществу Организации, в случае умышленного неподчинения указаниям наставника и иного персонала Организации.

6.3. Организация несет ответственность за обеспечение надлежащих безопасных условий прохождения Гражданином Практики.

7. Основания прекращения Договора

7.1. Организация вправе досрочно расторгнуть настоящий Договор в случаях:

7.1.1. Систематического нарушения Гражданином режима Практики.

7.1.2. Грубого нарушения Гражданином правил поведения, правил пожарной безопасности на территории Организации.

7.2. Гражданин вправе досрочно расторгнуть настоящий договор в случаях:

7.2.1. Длительной (более двух недель) болезни.

7.2.2. Понимания, что работа помощника офис-менеджера является для него неподходящей.

8. Прочие условия

8.1. Гражданин уведомлен о том, что для прохождения им Практики необходимо его согласие на обработку Организацией персональных данных. Организация гарантирует, что ею соблюдается предусмотренный федеральными законами порядок обработки и обеспечения сохранности персональных данных.

8.2. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится в Организации, а другой – у Гражданина.

8.3. Условия данного договора могут быть изменены по взаимному согласию сторон путем заключения соответствующих соглашений в письменной форме.

9. Адреса и реквизиты сторон:

Организация

Гражданин

Название: _____

ФИО: _____

Юридический адрес: _____

Дата рождения: _____

Фактический адрес: _____

Паспорт: _____

Телефон: _____

Выдан: _____

ИНН: _____

Банковские реквизиты: _____

Адрес: _____

Р/с: _____

К/с: _____

БИК: _____

ФИО и должность лица,
подписавшего договор: _____

ФИО лица, подписавшего
договор: _____

М. П.

Приложение 3

Рекомендации наставникам компании по работе с сотрудником с синдромом Дауна

Наставник должен быть один – и он должен обладать авторитетом для сотрудника!

Важно, чтобы сотрудник с синдромом Дауна видел в наставнике старшего и мудрого товарища, к мнению которого он бы прислушивался, но при этом не стеснялся задать вопрос, если что-то непонятно. Функционал наставника включает:

- объяснение сотруднику его служебных обязанностей и правил внутреннего распорядка, составление их перечня и предоставления его в письменном виде;
- контроль за соблюдением сотрудником своевременного прихода на работу и ухода с работы, правил внутреннего распорядка и общепринятых правил поведения в коллективе;
- определение для сотрудника объема и содержания трудовой нагрузки;
- выдача заданий и контроль за качеством и точностью и своевременностью их выполнения;
- при необходимости – составление наглядных (с краткими пометками и фотоиллюстрациями) инструкций для выполнения определенных заданий;
- разрешение разногласий между сотрудником с синдромом Дауна и другими сотрудниками и/или иных нештатных ситуаций.

Рамки делового общения

У сотрудника с синдромом Дауна могут возникать личные симпатии к некоторым членам коллектива. Если Вы чувствуете, что это переходит рамки делового общения и возникает дискомфорт, – сразу говорите человеку об этом. Чтобы сообщение звучало менее обидно, можно аргументировать его тем, что таковы правила компании. Если сотрудник рассказывает о своих чувствах к кому-то из коллег – спокойно, но твердо объясняйте, что это коллеги, а не друзья, и никаких личных отношений быть не может.

Средство связи

Подумайте, какой способ связи является для Вас оптимальным для того, чтобы сотрудник мог предупреждать, если задерживается или не может прийти. Обозначьте, что этот способ связи нужен только для данных целей. Если Вы не готовы общаться в свободное от работы время – обозначьте время, в которое Вы можете быть на связи.

Проблемы с границами

Если сотрудник с синдромом Дауна будет нарушать личное пространство коллег или будут возникать иные проблемы с границами, имеет смысл прописать правила делового общения, проговорить их с сотрудником, распечатать и повесить на его рабочем месте.

Как давать небольшое задание

Когда Вы дали особому сотруднику задание – убедитесь, что он его понял (для этого можно переспросить), а в конце обязательно проверьте выполнение. Давая задачу, лучше сформулировать ее четко и кратко; возможно, потребуется запись задания на листе или в рабочем блокноте.

Добавление обязанностей

Если к основным обязанностям особого сотрудника добавляются новые (такие, которые он будет затем выполнять в течение длительного времени), то:

- обучающий (наставник) должен быть один;
- он должен заранее продумать весь алгоритм действий данной работы от начала до конца и прописать действия пошагово (разделяя их на маленькие шаги-действия) понятным для человека с синдромом Дауна способом и не используя сложных понятий;
- задание нужно сначала показать, затем записать алгоритм в блокнот;
- далее сотрудник несколько раз показывает при наставнике, как он справляется с заданием;
- затем можно давать это задание с обязательной последующей проверкой;
- необходимо убедиться, что задание понятно и доступно сотруднику;
- если в работе необходимо знать сложные понятия, их больше двух и особый сотрудник путается в них или ему сложно их запомнить, то стоит завести блокнот слов-определений;
- лучше, чтобы рабочие обязанности были не столько интеллектуальной нагрузкой, сколько практическими и физическими задачами.

Выполнение задания

Когда сотрудник сосредоточенно выполняет задание, не отвлекайте его другими разговорами: это сбивает и мешает сосредоточиться.

Расписание

- Сотрудник должен знать свое расписание – по каким дням недели и в какое время что происходит. Если у сотрудника больше двух обязанностей – желательно, чтобы у него было расписание дня, лучше с визуальным подкреплением в виде картинок.
- Если есть обязанности, которые нужно выполнять в течение дня в определенное время, – должен быть чек-лист, в котором практикант после выполнения мог бы ставить галочку.
- Расписание должно быть построено с учетом небольших переывов в работе (примерно раз в 1,5 часа), и наполнение этих

перерывов должно быть также продумано наставником: чем практикант может заняться в перерыве и где отдохнуть.

- Если работа длится более 3 часов, у практиканта обязательно должен быть выделенный обеденный перерыв.
- В начале дня, если наставник видит, что сотрудник еще не вполне бодр, можно вместе сделать 10-минутную зарядку, перемежая активные упражнения и спокойные упражнения на дыхание.

Приложение 4

Правила делового общения в офисе

1. Если нужно что-то сообщить – подойдите к коллеге и скажите; если такой возможности нет – напишите по электронной почте. Не используйте мессенджеры или социальные сети в качестве делового общения. Также недопустимо звонить коллегам во внерабочее время.
2. В офисе необходимо здороваться за руку, обниматься – недопустимо.
3. Когда идете с коллегой по офису – идите рядом, но не под руку и не за руку.
4. Если подходите к коллеге и видите, что он занят, то необходимо подойти попозже, через некоторое время.
5. На работе могут быть разговоры только о работе.
6. В офисе могут быть только деловые отношения между коллегами. Нельзя флиртовать, ревновать или обсуждать свои чувства с коллегами. Обсуждать личные темы можно только с близкими друзьями и родственниками вне работы.
7. Музыка на работе можно слушать только в наушниках и только во время перерыва.

Приложение 5

Визуальное рабочее расписание

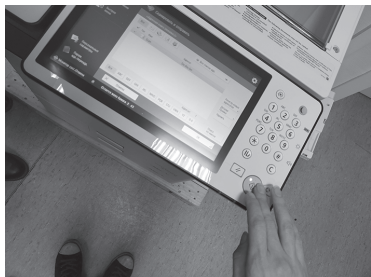
10.15		Приход на работу
10.20–10.30		Перерыв на чай
10.30–11.00		Обсуждение планов на день
11.00–12.00		Работа

12.00–12.15		Перерыв на чай
12.15–13.00		Работа
13.00–14.00		Обед
14.00–14.45		Работа
14.45–15.00		Перерыв на чай
15.00–15.40		Работа
15.40–16.00		Домашнее задание, вспоминание дня, прощание

Приложение 6

Визуальная инструкция: сканирование документов

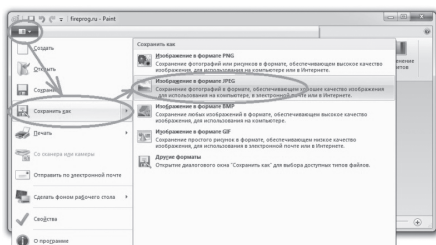
	Подготовка документа: разброшюровка, удаление скрепок и скоб
	Положить документ в сканер, выровняв по уголку, закрыть сканер



Нажать кнопку SCAN



Забрать документ

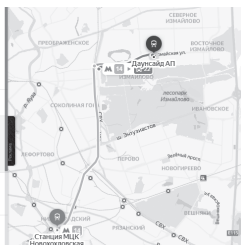
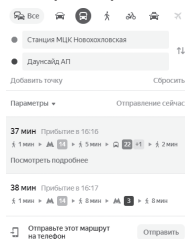


Сохранить как – JPEG –
выбрать папку – присвоить
имя

Приложение 7

Визуальная инструкция: маршрут от дома до работы

1. Прежде, чем выйти из дома, постройте маршрут в удобном для Вас приложении на телефоне. Это необходимо для того, чтобы понять, сколько времени займет дорога. Посмотрите внимательно карту метро, чтобы помнить, где необходимо сделать пересадку. Также проверьте, не забыли ли Вы проездной билет.



2. Выйдите из дома, подойдите к остановке автобуса № 106 напротив дома. Он ходит точно по расписанию; выходите за пять минут до его прибытия.



3. Вам нужно проехать три остановки и выйти на конечной, которая называется «Станция Новохохловская». Когда выйдете, перед Вами будет вход в МЦК – это станция МЦК «Новохохловская». Вам нужно сесть в поезд, который идет со 2-го пути в сторону станции «Нижегородская».



4. Вам нужно доехать до станции МЦК «Измайлово» и сделать переход на станцию метро «Партизанская». Обратите внимание, что переход будет через улицу. Следуйте указателям, чтобы дойти до метро.



5. На станции метро «Партизанская» внимательно посмотрите на указатели, чтобы сесть в направлении станции «Измайловская». Вам нужно сесть в первый вагон.



6. Когда выйдете на станции метро «Измайловская», сразу поднимайтесь наверх и поворачивайте налево. Будьте внимательны: около метро есть пешеходный переход без светофора; аккуратно перейдите дорогу.



7. Как только Вы перешли дорогу, справа от Вас будет улица – это 3-я Парковая. Перейдите еще один пешеходный переход и поверните направо.



8. Идите всё время прямо; справа от Вас будет магазин «Военторг», за ним сверните направо – и вот здание «Даунсайд Ап». Добро пожаловать!



[illegible]

Дорогой читатель!

Мы очень рады, что вам интересны наши книги.

Всю научно-методическую литературу
фонд «Даунсайд Ап» распространяет БЕСПЛАТНО.

Но мы всегда благодарны за пожертвования,
которые дают нам возможность
продолжать работу по изданию книг и обеспечению
семей, воспитывающих малышей с синдромом Дауна,
необходимой литературой.

Вы можете сделать пожертвование через наш сайт

синдромлюбви.рф

или заполнить помещенную на следующей странице
квитанцию, которую примет любое отделение
Сбербанка РФ.

**Даже маленькая сумма принесет
большую пользу!**

Фонд «Синдром любви» учрежден Благотворительным
фондом «Даунсайд Ап» для развития просветительской
работы о людях с синдромом Дауна в нашей стране,
а также для привлечения финансирования
на программы их поддержки.

Извещение	 Синдром любви	БФ «Синдром любви» ИНН 7719449616, КПП 771901001, р/с 40703810738000005108 в ПАО Сбербанк России, г. Москва, БИК 044525225, к/с 30101810400000000225
	 (Фамилия Имя Отчество плательщика)	
	 (Адрес с индексом)	
	 (Контактный телефон)	
Кассир	Назначение платежа:	Сумма:
	БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЕ ПОЖЕРТВОВАНИЕ СТ	
	НДС не облагается	
	Подпись плательщика:	
Квитанция	 Синдром любви	БФ «Синдром любви» ИНН 7719449616, КПП 771901001, р/с 40703810738000005108 в ПАО Сбербанк России, г. Москва, БИК 044525225, к/с 30101810400000000225
	 (Фамилия Имя Отчество плательщика)	
	 (Адрес с индексом)	
	 (Контактный телефон)	
Кассир	Назначение платежа:	Сумма:
	БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЕ ПОЖЕРТВОВАНИЕ СТ	
	НДС не облагается	
	Подпись плательщика:	



Благотворительный фонд «Даунсайд Ап»

Центр сопровождения семьи

Даунсайд Ап – российская некоммерческая организация, которая с 1997 года оказывает поддержку семьям, государственным и некоммерческим организациям в обучении и интеграции в социум людей с синдромом Дауна, а также ведет просветительскую работу, направленную на формирование в обществе позитивного образа человека с синдромом Дауна.

В Центре сопровождения семьи Даунсайд Ап работают квалифицированные психологи, педагоги-дефектологи и логопеды.

Направления деятельности

- ◆ Информационно-методическая поддержка семьи и специалистов
- ◆ Психолого-педагогическая и социальная поддержка семьи
- ◆ Консультирование московских и иногородних семей
- ◆ Дистанционное консультирование
- ◆ Групповые занятия с детьми, подростками и молодыми людьми с синдромом Дауна
- ◆ Курсы повышения квалификации и семинары для специалистов и родителей
- ◆ Издание специальной литературы
- ◆ Предоставление информации о синдроме Дауна на сайте www.downsideup.org

Наш адрес:

Россия, 105043, г. Москва, 3-я Парковая ул., д. 14 А

Для получения дополнительной информации
обращайтесь к нам

по телефонам: **8 800 550 54 97**

бесплатный звонок по России

8 499 367 10 00

звонок по Москве

по электронной почте: **info@downsideup.org**

Адрес нашего сайта: **www.downsideup.org**

Даунсайд Ап – зарегистрированная в России некоммерческая организация «Благотворительный фонд «Даунсайд Ап» №7714011745

**Трудоустройство человека с ментальной инвалидностью.
Рекомендации для социальных работников
и сотрудников НКО**

*Авторы: Н. А. Усольцева, А. И. Бурмистрова
при участии О. О. Марковой, О. Е. Титаевой, Т. Е. Трайт*

Редактор и корректор: Ю. А. Пузырей

Верстка: М. Ю. Щербов

Российская НО «Благотворительный фонд «Даунсайд Ап»
Адрес редакции: 105043, г. Москва, 3-я Парковая ул., д. 14А

Тираж 200 экз.

Отпечатано в ООО «Типография 24»

Практика показывает, что, какой бы самостоятельностью ни обладал человек с ментальной инвалидностью, ему очень сложно самому найти работу в соответствии с его возможностями и предпочтениями, а также освоить рабочие обязанности и адаптироваться в рабочем коллективе. Трудоустройство людей с ментальными особенностями представляет собой целый комплекс мероприятий, требующий вовлечения не только работодателя и кандидата на трудоустройство, но и его семьи, а кроме того – специалиста по сопровождению.

Пособие дает представление о важных аспектах, которые необходимо принимать во внимание при оказании помощи людям с ментальной инвалидностью в процессе их трудоустройства, а также содержит ряд приложений, которые будут полезны в ходе практической работы специалистов по сопровождению.

Данная публикация адресована специалистам социальных служб (в том числе служб занятости) и сотрудникам московских и региональных НКО, а также будет полезна работодателям, волонтерам и студентам профильных вузов.