

Проект «СоцПрофи»

Комплексная поддержка предприятий
в создании рабочих мест для людей с инвалидностью.

Исполнение закона № 90 «О квотирование рабочих мест»

Законодательство

- Все работодатели, у которых среднесписочная численность работников составляет более 100 человек, обязаны трудоустроить 2 % инвалидов
- Невыполнение данной обязанности влечет ответственность
- В случае трудоустройства людей с инвалидностью работодатель имеет возможность получить субсидии из бюджета города Москвы.



Вопросы работодателей:



Где найти специалиста с инвалидностью?

Как организовывать для инвалидов доступную среду на создаваемом рабочем месте?



Как создать в рабочем коллективе доброжелательную обстановку по отношению к новому сотруднику с инвалидностью?

Каким путем компенсировать затраты на создание специального рабочего места?



Как преподнести услуги, произведенные руками инвалидов, чтобы придать им социальную значимость ?



Решение – проект «СоцПрофи»

Мы оказываем комплексные услуги для предприятий, начиная от разработки концепций и заканчивая полноценным внедрением социальных рабочих мест на предприятии с разработкой проектно-сметной документации и подачей документов на компенсацию затрат:

- подбор и трудоустройство инвалида
- создание «доступной среды»
- проведение тренингов для персонала
- оформление документации для получения субсидии
- создание положительного имиджа



Преимущества

трудоустройства человека с инвалидностью



- ✓ Обеспечивайте себе положительный имидж
- ✓ Формируйте благоприятный климат в рабочем коллективе
- ✓ Получайте ответственных и лояльных сотрудников
- ✓ Инвестируйте в инструмент антикризисной политики

Стереотип

Оформление на работу людей с инвалидностью создает много трудностей.

Реальность:

Единственное отличие - необходимость ознакомиться со свидетельством об инвалидности и индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Записи о возможных условиях труда в этих документах не должны противоречить условиям будущей работы.



Стереотип

У людей с инвалидностью очень много льгот в трудовом процессе.

Реальность:

Если обобщить все нормы законодательства, то сотрудник с инвалидностью имеет право:

- 1) При инвалидности 1 и 2 групп – сокращенная 35 часовая рабочая неделя. При инвалидности 3 группы рабочее время не сокращается.
- 2) Работа сверхурочно и ночью – только с письменного согласия и при отсутствии запрета в медицинских заключениях.
- 3) Оплачиваемый отпуск – 30 дней, без сохранения заработной платы– до 60 календарных дней.

Стереотип

**Если с инвалидом что-либо случится на работе,
то мы будем за это отвечать.**

Реальность:

Работодатель будет отвечать только в том случае, если не создаст условия для сотрудника в соответствии с записями в его ИПР, что в свою очередь, явится причиной ухудшения его состояния здоровья.

На вопросы финансовых компенсаций за несчастный случай распространяются те же условия, что и на работников без инвалидности.



Стереотип

Людей с инвалидностью трудно или невозможно уволить

Реальность:

Процесс расторжения трудовых отношений с человеком с инвалидностью ничем не отличается от этого процесса с другими работниками.



Стереотип

Создание специальных условий труда для людей с инвалидностью очень дорого обходится.

Реальность:

Организация рабочих мест для людей с инвалидностью не обязательно является очень дорогостоящей.

Большинство сотрудников с инвалидностью и вовсе не нуждаются в создании специальных условий для эффективного выполнения своей работы. Часто всего лишь необходимо просто передвинуть некоторые элементы мебели или оргтехники, перевесить полки и т.п.



Стереотип

**Люди с инвалидностью менее квалифицированы
и трудоспособны.**

Реальность:



Люди с инвалидностью – одна из самых чувствительных категорий на рынке труда, которая в максимальной степени дорожит рабочим местом. Поэтому они более дисциплинированы, сильнее мотивированы к труду и более лояльны к работодателю.

В любом случае, они проходят те же этапы собеседований, что и обычные соискатели.

Стереотип

**Люди с инвалидностью очень ранимы и требуют
особого обращения**

Реальность:

Опыт общения людьми с инвалидами показывает, что это люди с оптимизмом смотрящие на жизнь. И не стоит как-то по-особому обращаться с людьми с инвалидностью, на основной план должны выйти профессиональные и человеческие качества.

Очень часто при трудоустройстве людей с инвалидностью отношения в организации становятся более добрыми и человечными.

