

7. **Обладнання** – модифікація під потреби людини вже існуючого обладнання або ж закупівля нового, застосування компенсаторних приладів.

Приклади розумного пристосування:

Пристосування (модифікація) простору – в деяких випадках потрібні конкретні зміни до організації простору й забезпечення доступності для людей з інвалідністю (або певними станами здоров'я чи людей літнього віку). Такі модифікації можуть містити у собі доступність простору загального користування, доступність робочого місця або місця навчання, або місця надання послуги; доступність вбиральні.

Модифікації можуть бути як простими, так і складними:

- відстань між меблями, аби дозволити вільне пересування людині на візку;
- контрастного кольору або світлові полоси для слабобачучих людей;
- зміна рівня розташування полиць або файлових систем для доступу до них тим, хто користується візком;
- зміна розташування обладнання для користування ним рукою чи ногою (справа наліво чи навпаки);
- встановлення спеціальних тримачів на столи, обладнання чи стільці;
- розміщення надписів шрифтом Брайля;
- встановлення телекомунікаційного обладнання чи підсилювачів для слабочуючих людей.

Пам'ятаємо, що обов'язок встановлення пандусів до різних типів будівель закладений у державних будівельних нормах України (ДБН) і в Законі України «Про основи соціальної захищеності інвалідів України». Відповідно до ст. 26 цього закону підприємства, установи й організації також зобов'язані враховувати потреби людей з інвалідністю й забезпечувати для них доступність споруд.

У тому що стосується планування, ст. 27 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів України» накладає обов'язок планування й забудови міст, проектування, будівництва й реконструкції споруд здійснювати за умови їх пристосування до потреб людей з інвалідністю, з урахуванням думки їхніх громадських організацій.



КОМПЕНСАЦІЯ РОБОТОДАВЦЯМ

ФАКТИЧНИХ ВИТРАТ
ЗА ОБЛАШТУВАННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ПРАЦЕВЛАШТОВАНИХ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ



до **100,5** тис. грн
компенсації

(15 мінімальних зарплат)

за облаштування робочих місць у разі працевлаштування **особи з інвалідністю I групи**

Компенсуються фактичні витрати за облаштування робочого місця, зокрема за придбання:

- меблів (крісел з регульованими або фіксованими сидіннями, поручнів та брусів, розсувних дверей, засобів для їх відчинення/зачинення, протиковзних та тактильних матеріалів для підлог і сходів);
- транспортерів для піднімання сходами з електроприводом;
- допоміжних засобів для позиціонування курсора та тактильних комп'ютерних дисплеїв;
- брайлівських клавіатур та портативних пристроїв;
- підйомних платформ для робочих місць;
- допоміжних засобів для відтворення звуку та для забезпечення здатності чути і бачити, тощо.

до **67** тис. грн
компенсації

(10 мінімальних зарплат)

за облаштування робочих місць у разі працевлаштування **особи з інвалідністю II групи**

1



Для отримання компенсації роботодавець подає до центру зайнятості розташованого за місцем провадження діяльності заяву **протягом 90 календарних днів** з дня працевлаштування особи з інвалідністю.

2



Заяву та копії документів можна подати **до регіонального центру зайнятості в паперовій або електронній формі.**

3



Виплата компенсації здійснюється **протягом п'яти робочих днів** з дня прийняття рішення про надання компенсації на рахунок роботодавця.

Пристосування (зміна) графіків роботи – деякі люди з інвалідністю, люди з хронічними захворюваннями й батьки з маленькими дітьми не можуть працювати повний 40-годинний робочий тиждень.

Для них потрібно змінювати графіки роботи й пристосовувати їх під потреби конкретної людини:

- працівники, які проходять довготермінове лікування, можуть за потреби використовувати альтернативні графіки роботи (гнучкий графік, відпрацювання додаткових годин наперед чи після, скорочений графік роботи в певні дні);
- працівники, яким потрібний додатковий час на відпочинок, можуть пізніше починати робочий день, чи раніше його закінчувати, отримати подовжену перерву в обід чи кілька перерв протягом робочого дня;
- люди з обмеженнями мобільності, яким важко користуватися громадським транспортом у години пік, можуть мати змінені години роботи, аби уникнути цього, не отримувати завдання, які вимагають пересування містом тощо.

Гнучка політика відсутності на роботі – для деяких працівників з інвалідністю може знадобитись можливість бути відсутнім на робочому місці за певних умов та за погодженням із роботодавцем, наприклад:

- необхідність пройти навчання, що має відношення до інвалідності й виконання своїх посадових обов'язків, навчання з користування певними технічними засобами, тощо;
- погодні умови – працівники з певними формами інвалідності за таких погодних умов, як от ожеледиця, не можуть безпечно пересуватися вулицями, у таких випадках вони можуть потребувати вихідного дня або можливості виконувати частину роботи дистанційно;
- надмірний холод чи навпаки спека в приміщенні – також причини, за яких люди з інвалідністю й/або певними хронічними захворюваннями не можуть бути присутніми на своєму робочому місці;
- цей перелік не є вичерпним і не містить у собі випадки подовженого виключення з робочого процесу (лікарняний, відпустка з догляду за дитиною, відпустка для проходження реабілітації, тощо) – тих випадків, які окремо визначені Кодексом Законів про Працю України.



Приклади облаштування (технічних засобів),
які можуть становити розумне пристосування для людей із певними формами інвалідності.

Для слабобачучих людей:

- додаткове освітлення; лампи;
- збільшуючі пристрої з підсвічуванням;
- друк великим шрифтом;
- спеціальне комп'ютерне устаткування для збільшення документів та їх голосового зчитування.

Для людей з ортопедичними формами інвалідності:

- стілець, який можна пристосовувати;
- стіл під параметри людини та її візка;
- навушники й мікрофон для тих, хто не може користуватись телефоном;
- диктофон для тих, хто не може друкувати тощо.

Альтернативні форми подачі інформації:

- документи в спрощеному форматі;
- інформація на аудіо-носіях;
- електронні копії;
- друкована інформація
- тощо.

Для слабочуючих або нечуючих людей:

- підсилювачі звуку,
- устаткування, що переводить голос у текст,
- система оповіщення, яка замість сигналу використовує світло,
- засоби зв'язку з вібрацією замість звукового сигналу тощо.

Помічники або особисті асистенти:

- людина, яка читає/друкує документи для незрячого працівника;
- перекладач жестової мови для нечуючого працівника;
- особистий асистент працівника з обмеженою мобільністю тощо.

Переведення на іншу посаду

— це останній засіб пристосування працівника у випадку, якщо інші способи пристосування не призвели до покращення або були цілком не можливими до виконання.

