

Рабочий лист для клиентов DVR о разумном приспособлении

ИМЯ КОНСУЛЬТАНТА DVR

Клиенты DVR могут договориться о разумном приспособлении рабочих мест самостоятельно или через DVR по запросу. Воспользуйтесь этим рабочим листом, который составили сотрудники DVR, чтобы помочь вам подготовиться к общению с работодателем о специальных удобствах на рабочем месте, собрать различные идеи и ознакомиться с документацией по теме. Клиенты и консультанты могут обсудить предоставленную клиентом информацию и вместе сформулировать запрос к работодателю.

Имя клиента DVR:	
В чем ограничены ваши возможности и как эти ограничения влияют на вас (функциональные ограничения)?	Как вы справляетесь с этими ограничениями?
Как работодатель может помочь вам выполнять основные рабочие обязанности? (Какие удобства помогли бы вам?)	Если вам необходимы какие-либо удобства, какой врач сможет подтвердить это письменно или документально?

На обратной стороне вы найдете примеры разумного приспособления, которое вы можете запросить, и ссылки на дополнительные ресурсы.

Запрос специальных удобств

Как запросить специальные удобства?

В соответствии с ЕЕОС вы должны сообщить работодателю о том, что по состоянию здоровья вам необходимы специальные условия или удобства на рабочем месте. Такое сообщение можно сформулировать простым языком, при этом не обязательно упоминать закон ADA или использовать термин «разумное приспособление».

Запросы на организацию удобств не обязательно должны быть оформлены в письменном виде, вы можете запросить удобства лично или другим удобным способом. Подать запрос можно и в письменной форме, даже если ваш работодатель не требует этого.

Когда нужно подавать запрос на специальные удобства?

Запрос на организацию специальных удобств можно подать в любое время, как в момент устройства на работу, так и позднее. Вы вправе лично решить, когда сообщать работодателю о том, что вам необходимы специальные удобства. В общих случаях запрашивать специальные удобства следует тогда, когда вам становится понятно, что из-за каких-либо препятствий на рабочем месте вы по состоянию здоровья не можете устроиться на работу, выполнять работу или работать на таких же условиях, как другие сотрудники.

Нужно ли сообщать работодателю о моих ограничениях?

В соответствии с законом ADA работодатели должны предоставлять специальные удобства только таким сотрудникам, которые испытывают трудности на рабочих местах из-за ограниченных возможностей. Поэтому если вы не сообщите работодателю о своих правах на такие удобства по состоянию здоровья, в соответствии с законом ADA работодатель не обязан их предоставлять.

Насколько подробные данные о состоянии здоровья нужно предоставлять работодателю?

Некоторые работники не хотят предоставлять работодателям слишком подробную информацию о своем состоянии здоровья. Для начала вы можете рассказать работодателю о том, с чем у вас возникают сложности, о том, что проблема вызвана вашими ограниченными возможностями, и описать, какие удобства помогли бы решить проблему. Некоторым работодателям будет достаточно этой информации. Тем не менее, работодатели вправе запрашивать дополнительную медицинскую информацию, и если вы откажетесь ее предоставить, ваш запрос на организацию специальных удобств может быть отклонен.

Какие специальные удобства я могу запросить?

Специальное удобство – это какое-либо изменение на рабочем месте или в рабочих процессах, благодаря которому сотрудники с ограниченными возможностями могут работать на таких же условиях, как и остальные. В соответствии с законом ADA работодатели должны предоставлять таким сотрудникам «разумное приспособление» рабочего места для их нужд. Это означает, что вы можете запросить любые удобства, которые будут сочтены разумными и целесообразными. Некоторые примеры «разумного приспособления» из ЕЕОС:

- обеспечение доступности рабочих мест
- покупка или изменение оборудования
- предоставление квалифицированных чтецов или переводчиков
- назначение на другую свободную должность
- предоставление больничного

Следующие изменения не считаются разумными и целесообразными, и поэтому в соответствии с законом ADA они не являются обязательными:

- неисполнение основных рабочих обязанностей
- снижение стандартов производства
- предоставление медицинских изделий личного пользования, таких как протезы, инвалидное кресло, очки, слуховые аппараты и т. п., если работник будет пользоваться ими не только на рабочем месте

Работодатель может отказаться от организации специальных удобств только в одном случае – если такое изменение повлечет за собой «чрезмерные трудности» для работодателя. «Чрезмерные трудности» означает, что организовать такие удобства слишком сложно или дорого, если оценивать ресурсы и обстоятельства конкретного работника в сравнении со стоимостью или трудоемкостью организации специальных удобств. Работодатель отдельно рассматривает каждый запрос на специальные удобства на предмет чрезмерной трудоемкости.

Приведенная выше информация изложена по материалам ресурса «Практическое руководство для работников о запросе и ведении переговоров относительно разумного приспособления рабочего места в соответствии с законом «Об американцах с ограниченными возможностями» (ADA)». Более подробную информацию, включая примеры разумного приспособления и форму запроса вы можете найти на сайте Сети поддержки разумного приспособления:

<https://askjan.org/toolkit/index.cfm>.

Сеть поддержки разумного приспособления это служба Управления по политике в области занятости инвалидов Министерства труда США.