

Общественное объединение «Белорусская ассоциация
помощи детям-инвалидам и молодым инвалидам»

Основные принципы организации и работы мастерских для людей с ограниченными возможностями

(опыт Германии, материалы семинаров)

Минск
2008

Брошюра издана в рамках проекта «Создание структур по профессиональной реабилитации инвалидов для интеграции их в трудовую деятельность в Бобруйске, Кричеве, Осиповичах и Минске» (Программа поддержки Беларуси немецким правительством 2007–2008 гг.).

Выражаем благодарность за помощь в реализации проекта и издании брошюры немецким партнерам ОО «БелАПДИиМИ» из организации «Группа по оказанию помощи пострадавшим от радиации белорусским детям при Евангельской общине Берлин-Кёпеник» и сотрудникам Диаконических мастерских г. Берлина и Лобеталя.

Перевод с немецкого О.Игольников
Составители: Т.Юшкевич, Т.Заворуева, Е.Титова

Предисловие	4
От издателя	6
М. Унгер. От сумасшедшего дома - к мастерской для людей с ограниченными возможностями.....	7
Все должно получать финансирование	11
Планирование, структура и организация мастерской.....	13
Основные принципы и методы работы мастерской для людей с ограниченными возможностями.....	16
Как работает мастерская для людей с ограниченными возможностями.....	16
Общие положения работы Профессиональной комиссии в мастерских для людей с ограниченными возможностями	22
Основополагающие принципы мастерской	27
Круг лиц, принимаемых в мастерскую.....	28
Содержание, объем услуг и некоторые аспекты работы мастерских для людей с ограниченными возможностями г. Берлина	31
Описание содержания и объема услуг, предоставляемых мастерскими для людей с ограниченными возможностями	31
Й. Опперманн. Индивидуальный план развития участника мастерской.....	35
Й. Опперманн. Концепция терапевтического отделения.....	36
Положение о заработной плате.....	39
М.Унгер. Охрана здоровья, труда и противопожарные меры в мастерских	42
Люди с ограниченными возможностями	44
Й. Опперманн. Понятия «инвалидность» и «ограничение возможностей».....	44
Й. Опперманн. Отклонения и расстройства в поведении	46
Стратегии деэскалации конфликтов.....	48
Приложение 1. «Основные моменты плана интеграции».....	52
Приложение 2. «Информационный отчет для заседания профессиональной комиссии» ...	53
Приложение 3. «Рабочий бланк учета педагогических наблюдений и оценок»	57
Приложение 4. «Бланк регистрации развития (для терапевтического отделения)»	72
Приложение 5. «Оценка индивидуальной производительности»	80
Приложение 6. «Оценка опасности при уборке»	81
Приложение 7. «Договор с мастерской»	82
Приложение 8. «Правила внутреннего распорядка»	86

В Беларуси ведется активная дискуссия о равноправном участии людей с ограниченными возможностями в различных областях общественной жизни. В этой дискуссии участвуют как сами люди с ограниченными возможностями и их семьи, так и специалисты, эксперты из учреждений образования, социальной защиты, министерств и ведомств – на государственном и местном, вплоть до районного, уровнях.

Для детей с особенностями развития, в том числе с тяжелыми и множественными нарушениями развития, в республике уже созданы и продолжают создаваться условия (прежде всего в Центрах коррекционно-развивающего обучения и реабилитации), которые позволяют развивать их индивидуальные способности и интересы. Причем особое внимание в этой работе уделяется достижению максимально возможной самостоятельности «особенных» детей, их независимости и свободы в принятии решений в личной, общественной и профессиональной жизни.

Во многих европейских странах в этом контексте речь всегда идет о компенсации «минусов». Политики, представители администраций и специалисты совместно с людьми с ограниченными возможностями и их семьями должны создать правовые, материальные и моральные рамочные условия в обществе для того, чтобы люди с ограничениями и без них смогли в равной степени реализовывать свои потребности в образовании, работе и личной жизни.

Для подростков и взрослых людей профессиональное обучение и последующая трудовая занятость являются существенным элементом их личностного развития и признания в обществе. Кроме этого, трудовая деятельность вносит свой вклад в гарантирование дохода вплоть до пенсионного возраста. Сегодня в Беларуси уже начали формироваться предложения для трудового обучения, занятости и работы людей с ограниченными возможностями: специалисты Территориальных центров социального обслуживания населения (отделений дневного пребывания) разрабатывают предложения с целью подведения людей с ограничениями к трудовой жизни либо предоставления им возможности участия в труде.

Такая работа, с одной стороны, подразумевает приобретение необходимых профессиональных знаний и навыков, а с другой, – требует усиления жизненно-практических и когнитивных способностей, а также дальнейшего развития общих социальных и относящихся к работе форм поведения. К тому же при организации трудовой занятости и работы должны учитываться вид и степень тяжести ограничения отдельных людей. Таким образом, спектр предложений может быть очень разнообразным: от простых предложений занятости в рамках ясной структуры дня внесемейной среды – до социально-застрахованного труда со специально оборудованными рабочими местами и подходящими технологиями работы.

В данной брошюре представлены материалы по аспектам исторического развития, структуре и планированию работы в мастерских для людей с ограниченными возможностями в Германии. Кроме того, указаны целевые группы для мастерских, а также названы цели, содержание и объем предложений для людей с ограниченными возможностями. Темы педагогической работы с людьми с ограниченными возможностями, а также конкретные вопросы по организации работы (как, например, охрана труда) рассматриваются на примерах отдельных мастерских. Документы, приведенные в Приложениях к данной брошюре, были созданы в процессе работы разных мастерских (в частности, в Берлине и Лобетале), они постоянно усовершенствуются и не имеют законного статуса. Эти документы, разумеется, не претендуют на полное совершенство, однако они необходимы как инструмент, регламентирующий внутренний распорядок, работу и «жизнь» в мастерской. Безусловно, в каждой мастерской существуют свои особенности, которые находят отражение и в документах. Поэтому приведенную в брошюре практическую информацию следует рассматривать в качестве примера для дальнейшей самостоятельной работы.

В рамках проекта, спонсированного правительством ФРГ (Программа поддержки Беларуси немецким правительством 2007-2008 гг.), общественная организация «Белорусская ассоциация помощи детям-инвалидам и молодым инвалидам» в сотрудничестве с диаконическими мастерскими из Берлина и Бранденбурга внесла свой вклад в передачу знаний и практического опыта сотрудникам и руководству государственных ТЦСОН (Могилевская обл. и г. Минск) по формированию трудовых предложений для взрослых людей с ограниченными возможностями. Некоторые из рассмотренных тем взяты из предыдущего проекта «Я - взрослый», осуществленного в рамках сотрудничества вышеназванных партнеров (Программа поддержки Беларуси немецким правительством/2005-2006 гг.).

Все участвующие в проекте партнеры надеются, что проведенная совместными усилиями работа смогла стать импульсом для более интенсивного профессионального обмена между ответственными государственными структурами (в частности, между органами местной власти и ТЦСОН), а также для продолжения сотрудничества с местными общественными организациями. Они готовы прикладывать максимум усилий - как в плане привлечения специалистов, так и в содержательном плане - для дальнейшей работы по формированию трудовых предложений для людей с ограниченными возможностями в Беларуси. Это может осуществляться при непосредственном сотрудничестве с районными администрациями, а также путем использования возможностей социального заказа. Неправительственные финансирующие организации могли бы способствовать, таким образом, дифференциации и лучшей адаптации предложений к реальным потребностям людей с ограниченными возможностями.

Беньямин Браун,
*координатор проекта, «Группа по оказанию помощи
пострадавшим от радиации белорусским детям
при Евангельской общине Берлин - Кёпеник».*

Мануэль Госсе, *социальный педагог,
руководитель мастерских ООО «Хоффунгсталер».*

В течение 2008 года общественное объединение «Белорусская ассоциация помощи детям-инвалидам и молодым инвалидам» совместно с партнерами из Берлина и Бранденбурга (в рамках Программы поддержки Беларуси немецким правительством 2007-2008гг.) реализовывало проект «Создание структур по профессиональной реабилитации инвалидов для интеграции их в трудовую деятельность в Бобруйске, Кричеве, Осиповичах и Минске».

В рамках этого проекта немецкие партнеры передали свой опыт белорусским специалистам по социальной работе, специальной педагогике и профессиональному обучению людей с особенностями развития. С целью повышения квалификации специалистов Территориальных центров социального обслуживания населения Могилевской области для 55 человек было проведено четыре специализированных семинара, материалы которых представлены в данной брошюре. Кроме этого, во время своего пребывания в Беларуси немецкие эксперты провели консультации на местах, а также 10 белорусских специалистов прошли стажировку в производственно-интеграционных мастерских г. Пскова (Россия).

В ходе проекта было налажено сотрудничество между государственными центрами социального обслуживания населения и организационными структурами ОО «БелАПДиИМИ» по вопросам трудовой реабилитации взрослых людей с тяжелыми и множественными нарушениями развития. В частности, были оснащены оборудованием отделения дневного пребывания для инвалидов ТЦСОН и мини-мастерские нашей организации.

Целенаправленное обучение и своевременное приобретение оборудования позволило специалистам социальных центров сформировать первые предложения по профессиональной реабилитации и, тем самым, обеспечило начало трудовой деятельности людей с ограниченными возможностями, что до сих пор было невозможно для названной группы лиц. Благодаря участию в трудовой деятельности, у людей с ограничениями повысится самооценка, а благодаря собственным трудовым достижениям появится независимость от государственной поддержки. Люди с ограничениями станут более самостоятельными, и их участие в общественной жизни будет более активным.

В данной брошюре отражен опыт Германии по организации работы специализированных мастерских для людей с ограниченными возможностями. В ней собраны материалы семинаров, проведенных немецкими специалистами в Могилевской области в рамках проекта. Мы и наши немецкие партнеры очень надеемся, что представленная в данной брошюре информация поможет дальнейшему распространению опыта по формированию предложений занятости для людей с ограниченными возможностями и в других областях Беларуси.

Елена Титова,
*председатель ОО «Белорусская ассоциация
помощи детям-инвалидам и молодым инвалидам».*

Михаэль Унгер,
директор оООО «Диаконические мастерские, г. Берлин»

ОТ СУМАСШЕДШЕГО ДОМА – К МАСТЕРСКОЙ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

«То, как мы рассматриваем людей с ограниченными возможностями, много говорит о том, как мы воспринимаем сами себя».

Рихард фон Вайцзекер,
бывший президент ФРГ

Есть подтверждения, что уже в каменном веке раненые, больные дети и подростки с ограниченными возможностями обладали реальным шансом на выживание и могли дожить до возраста взрослого человека благодаря тому уходу и заботе, которые им оказывали. Без помощи окружающих людей они бы не выжили.

Вообще обращение с людьми с ограниченными возможностями в дохристианскую эпоху, кажется, происходило намного спокойнее и естественнее. «Не смейся над слепым и не издевайся над карликом! Не делай положение парализованного еще более тяжелым. Не высмеивай человека, который в руках Господа, и не ведай себя так, как будто хочешь напасть на него. Человек – это глина и солома, Господь – его архитектор», – писал Аменемоп еще в 1200 году до Рождества Христова. Однако уже спустя тысячу лет богатые граждане Древней Греции высмеивали людей с ограниченными возможностями, встречали их издевательствами и глупыми насмешками.

В то время как арабы еще в раннем Средневековье считали своим долгом заботиться о людях с ограниченными возможностями, в Европе ограничение долгое время считалось изъяном или даже болезнью, а также признаком того, что Бог оставил человека – и в него вселился дьявол. Понимание того, что внутри человека с ограниченными возможностями есть «что-то такое», что повлияло на него или совсем овладело им и изменило его, – дошло до нас с ранних времен существования человечества. И это представление о природе ограничения, к сожалению, до сих пор не утратило своей актуальности. Какие только средства не применялись на протяжении столетий для того, чтобы «освободить» человека от его ограничения: «знахари» вливали человеку через воронку слабительные и рвотные средства, читали заклинания и исполняли колдовские обряды, прижигали и вытравливали химикатами части тела, прибегали к кровопусканию или вырезали из головы «камни безумия». Во

всем мире не прекращался поиск причин безумия, придумывались изощренные пытки против помешательства и идиотии, применялись всевозможные средства и методы для «лечения» ограничений.

История продолжается изгнаниями и высылками, государственными распоряжениями и мероприятиями против «отродья, покинутого Господом», вплоть до создания первых домов для умалишенных. Заточение и лишение свободы передвижения называлось «свободным проживанием в сумасшедшем доме», а также предусматривались «один гульден и 3 буханки хлеба еженедельно на еду и питье». Сегодня сотрудники, работающие в области помощи людям с ограниченными возможностями, обозначают такое минималистское обеспечение как «чисто, сытно и тепло».

С другой стороны, христианская церковь уже с IV века выступала против широко распространенной практики оставления людей без помощи и предлагала себя в качестве убежища, в том числе для младенцев и маленьких детей. Первый воспитательный дом был создан в 787 году архиепископом Милана Дафием. При папе Иннокентии III (1198 – 1216) была введена не только инквизиция, но также и «поворачиваемый ящик». Идея вращающихся яслей в стенах монастыря, у входа в церковь или воспитательного дома быстро распространилась в Европе. Нежелательного ребенка родители оставляли в таких яслях, и забота об обременительном потомстве «переваливалась» духовенству. Виновники могли оставаться неизвестными.

В середине XVI века возникло одно из самых старинных учреждений Европы – Вифлеемский госпиталь в Лондоне. Ограничения, разумеется, не обходили стороной и аристократов. Но этим привилегированным членам общества оказывалась медицинская помощь. То, что представители власти с умственными или психическими заболеваниями начали проходить интенсивное лечение у врачей, стало значимой предпосылкой для развенчивания мифов и отказа от представлений об ограничении как о каре Господней. В период с 1425 по 1629 год были опубликованы медицинские отчеты о лечении 33-х немецких властителей: графов, ландграфов и герцогов с умственными ограничениями.

В XVII веке в Германии появились первые «дома для сумасшедших». С признательностью писал об одном из таких учреждений Адольф фон Книгге: «Пользуясь случаем я не могу не упомянуть с искренней похвалой о порядке, который царит в доме для умалишенных во Франкфурте-на-Майне. Там под незаметным присмотром сумасшедшим позволяют свободно передвигаться по дому и в саду, а воспитатель ведет себя с ними так мягко и ласково, что многие из них через несколько лет выходят полностью исцеленными. Большинство людей, оставаясь лишь меланхоликами, в состоянии выполнять всяческую ручную работу, в то время как во многих других госпиталях такие же люди из-за изоляции и строгости содержания, вероятно, были бы охвачены самой сильной яростью».

Вскоре было положено начало и такому инструменту профессиональной реабилитации, как труд. В 1785 году Франкфуртский «Кастенгоспиталь» ввел прогрессивные принципы медицинского лечения и начал использовать труд как средство терапии и право пациентов подавать жалобы. Плановмерно выполнялись работы по изготовлению изделий под заказ: на продажу или для собственных нужд. Пациенты выщипывали конский волос, плели циновки из соломы, занимались вязанием и шитьем. В связи с тем что руководитель госпиталя получал часть вырученных от продажи денег, он был лично заинтересован в такой форме «стимулирования труда». В документах госпиталя, датированных 1829 годом, отмечен терапевтический успех труда, который назван «одним из самых превосходных лекарств для людей с психическими и физическими заболеваниями». В документах также отмечено, что «для одобрения пациентов и для выработки определенного интереса к их трудовой деятельности подходящим средством являются премии».

Только в середине XIX столетия наступили ощутимые изменения в отношении к людям с ограниченными возможностями. Во вновь созданных учреждениях труд для таких людей приобретает все большее значение. В частности, на юге Германии начали развиваться принципиально новые формы «ухода в учреждениях». В течение 50 лет церковь основала многочисленные учреждения, и всего за полвека был проделан значительный путь в развитии помощи людям с ограничениями: церковь стала носителем и содействовала распространению нового представления о человеке. Все люди в церковных учреждениях считаются детьми Бога и заповедь христианской любви к ближнему теперь относится ко всем людям без исключения. Таких людей, как Вихерн (Wichern) или Бодельшвинг (Bodelschwingh) – основателей подобных учреждений, можно назвать соавторами истории. И сегодня их добрые имена пользуются репутацией и авторитетом.

Тем не менее, история не развивалась по прямой линии. Чарльз Дарвин говорил следующее: «Мы строим дома для идиотов, инвалидов и больных. Мы издаем закон о неимущих, и наши врачи прикладывают все свое мастерство, чтобы продлить жизнь больных как можно дольше. Никто из тех, кто хоть что-то знает о выращивании домашних животных, не будет сомневаться в том, что это крайне невыгодно для расы. За исключением случаев, касающихся самих людей, никто не будет настолько глуп, чтобы разрешить размножаться самым плохим животным». Похожая мысль получила свое развитие у национал-социалистов. Отбор и выбраковка – вот два понятия, которые во времена национал-социализма имели ужасающие последствия, в том числе и для людей с ограниченными возможностями.

«Мы должны оценивать каждого человека по тому, как он относится к данной общности, включает ли он себя в данную общность, и какую пользу он приносит данной общности. В сущности, получается так, что не только уголовные преступники представляют экономическую и биологическую опасность для всей нации, но имеется также намного больше людей, которые, не будучи преступниками, должны рассматриваться в своей совокупности как паразиты, шлак человеческого общества. Уже к миллиону приближается численность армии неспособных для общества, чью наследственную предрасположенность можно исключить из процесса размножения только путем выбраковки» (журнал «НС-Фолксдинст», апрель 1940).

30 января 1933 года Гитлер был назначен рейхсканцлером, и менее чем через семь месяцев после его назначения вступил в силу «Закон о предотвращении генетически неполноценного поколения», который был изменен в 1935 году. Вскоре после прихода к власти Гитлера, в 1933 году при одобрении широкими профессиональными кругами, а также церковной общественностью началась принудительная стерилизация людей с наследственными заболеваниями. Жертвами таких операций стали 300 тысяч человек; при этом умерла примерно тысяча. Из воспоминаний санитарки из Графенека: «Я не видела, чтобы больные хоть как-то сопротивлялись. Однако я видела больных, которые молились о том, чтобы попасть к любимому Господу. Один больной просил о том, чтобы превратиться в дым. Доктор Шуманн ответил ему, что он может это получить». Оформление документов и прочие формальности осуществлялись непосредственно в самом учреждении, предназначенном для убийства. В нем было организовано что-то вроде ЗАГСа. Нумерация свидетельств о смерти в первый день каждого месяца начиналась с номера 1, чтобы скрыть количество уничтоженных людей.

Даже в не столь далеком прошлом Федеративной Республики Германии развитие помощи людям с ограниченными возможностями происходило очень неравномерно. Изданный в 1953 году «Закон о людях с тяжелыми нарушениями» должен был, в первую очередь, охватить и как можно быстрее и всеобъемлюще интегрировать в хозяйственную и трудовую жизнь жертв войны с физическими повреждениями. И то, что людям с тяжелыми умственными, психическими или физическими ограничениями было отказано в принадлежности к

вышеназванной защищаемой группе лиц, было результатом «Закона о порядке возмещения ущерба, нанесенного войной».

В решающей социальной реформе в 1961 году новый федеральный «Закон о социальной помощи» сделал возможным предоставлять услуги взрослым людям с тяжелыми ограничениями в мастерских. Люди получили право на помощь в интеграции, но в то же время работникам, занятым в мастерских, пока все еще было отказано в услугах по обслуживанию.

Необходимые изменения к лучшему произошли с появлением в 1974 году «Закона о людях с тяжелыми формами ограничений». Понятия «человек с тяжелыми нарушениями» и «человек с тяжелыми ограничениями для занятий трудовой деятельностью» больше не различались и были заменены одним понятием - «человек с тяжелыми формами ограничений». К числу защищенных людей теперь относятся все взрослые с тяжелыми формами ограничений, независимо от вида и причины ограничений.

5 декабря 1974 года Бундестаг Германии смог наконец-то определить принципы концепции мастерской для людей с ограниченными возможностями. К «принципам мастерской», в первую очередь, были отнесены неприкосновенность достоинства человека (согласно статье 1 Основного закона), право на свободное развитие его личности, на жизнь, телесную неприкосновенность и свободу (согласно статье 2 Основного закона), равенство всех людей перед законом и запрет любой дискриминации (согласно статье 3 Основного закона). Это достижение не имеет аналогов в Новейшей истории.

Тем самым высший орган государственной власти немецкого государства впервые дает закрепленное в законе согласие относиться к людям с ограниченными возможностями так же, как и к любому другому члену общества. А перечисленные ниже 8 принципов мастерской действуют и до этих пор:

- Принцип интеграции,
- Принцип унифицированной мастерской,
- Принцип близости к месту жительства,
- Принцип производительности,
- Принцип приема,
- Принцип комплексного развития,
- Принцип коммерческого финансирования,
- Принцип качества.

При принятии статьи 3 Основного закона произошла смена парадигмы. Статья 3 Основного закона гласит, что:

(1) Все люди равны перед законом.

(2) Мужчины и женщины обладают равными правами.

(3) Никто не может быть поставлен в менее выгодное или в более выгодное положение по признакам пола, происхождения, расы, языка, отечества и места рождения, вероисповедания, религиозных или политических взглядов. Никто не может быть поставлен в менее выгодное положение по сравнению с другими из-за своих физических или умственных недостатков.

Тем самым был осуществлен переход от принципа обслуживания и ухода к принципу компенсации негативных явлений. В более точном определении мастерские для людей с ограниченными возможностями - это мастерские для стимулирования профессионального и личностного развития. В авторемонтных мастерских ремонтируются машины, в телевизионных - телевизоры и т.д. А что происходит в мастерских для людей с ограничениями? Как видно, из определения вовсе не следует, что мастерская является квалифицированным учреждением для профессионального развития и реабилитации и вместе с этим предлагает

некоторые продукты и услуги. Однако более подходящее определение для подобных мастерских еще не было придумано или по этому поводу не удалось достигнуть единого мнения.

Очередное препятствие для реформ было убрано с появлением Кодекса социальных законов (том IX). Сегодня мастерские для людей с ограниченными возможностями в Федеративной Республике Германии являются современными учреждениями профессионального образования и вносят свой существенный вклад в развитие личности человека с ограниченными возможностями. Они располагают хорошо квалифицированным и, что особенно важно, высоко мотивированным, равнодушным персоналом, без которого такое учреждение не справилось бы со своими многочисленными задачами.

Бундестаг Германии многое сделал для людей с тяжелыми формами ограничений. Они, например, обладают правом требовать для себя место в мастерской. Для работников мастерской был создан юридический статус, «похожий на статус наемного работника». Таким образом, работники мастерской обладают, по меньшей мере, такими же правами на защиту, как и наемные работники, однако они не должны выполнять те же обязанности. В то же время некоторые устаревшие положения сегодня требуют пересмотра. Например, должно быть пересмотрено положение в Гражданском своде законов о недееспособности, согласно которому каждый взрослый человек с умственными или психическими ограничениями приравнивается к ребенку, возраст которого не превышает 7 лет.

Нельзя, однако, не отметить, что на некоторые вещи не в силах повлиять ни один законодатель. В частности, ни один закон не может сделать так, чтобы:

- в человеке с ограниченными возможностями видели такого же равного другим и себе человека;
- человека с ограничениями не только терпели, но и также полностью принимали;
- исчезло неравенство между людьми и несправедливость.

ВСЕ ДОЛЖНО ПОЛУЧАТЬ ФИНАНСИРОВАНИЕ

В статье 3 Конституции ФРГ была заложена основа для дальнейшей организации качественной работы с людьми с ограниченными возможностями. Это дало возможность ссылаться на Основной закон при ведении дискуссий по вопросам вынужденной экономии. И прежде чем перейти к более подробному изложению, я бы хотел дать ответ на часто задаваемый вопрос: откуда берутся средства на финансирование работы с людьми с ограниченными возможностями?

На основании «Закона о людях с тяжелыми формами ограничений» предприятия в ФРГ **обязаны** принимать на работу людей с тяжелыми формами ограничения. Если предприятие не выполняет данное требование (в соотношении по занятости персонала 1:16), оно должно отчислять определенную сумму за каждое рабочее место, не занятое человеком с ограниченными возможностями. За счет этих средств пополняется специальный фонд, предназначенный для строительства мастерских и устройства на предприятиях специализированных адаптированных рабочих мест для людей с ограниченными возможностями. Текущая деятельность наших мастерских финансируется за счет налоговых поступлений.

Около 70% деятельности наших мастерских дотируется (откуда поступают 30%, я поясню чуть позже). С помощью этих цифр я хочу продемонстрировать, что компенсация дефицита или работа с людьми с ограниченными возможностями не может осуществляться по принципу самофинансирования. Поэтому именно компенсация отсутствующих качеств есть и остается задачей всего общества.

Наш опыт в области правовых норм

За историю развития нашей страны возникла целая система законов, которые регулируют все, что каким-то образом связано с повседневной жизнью. Существует 12 томов Кодекса социального права. В них также даются определения: что такое право на социальные услуги, содействие в получении работы, медицинское страхование и страхование на случай постоянного медицинского ухода, право на пенсию. Кроме этого, в Кодексе приводится определение социальных услуг (условия жизни и реабилитация), а также Закон о людях с ограниченными возможностями.

Все эти законы охватывают как нашу работу, так и работу мастерских. Но у всех этих законов есть одно общее: они все возникли на основе определенной базовой системы. Это – социальное взаимодействие и взаимосвязь с тремя структурами.

Государство принимает для людей (их называют «имеющий право по закону») законы. Опираясь на закон, заключается общий договор с государственным органом – как правило, на коммунальном уровне – на предоставление услуг (описание услуг). Эти услуги оплачивает государство. В данном случае говорят об общественно-правовом договоре. Таким образом, государство убеждается в обоснованности получения указанного «права по закону», после чего мы можем уже заключить договор с человеком с ограниченными возможностями, и это будет договор частноправового характера.

Государство очень редко создает собственные учреждения для помощи людям с ограниченными возможностями и работы с ними, причем данная тенденция идет на спад. Поэтому обычно государство пользуется предложениями частных независимых, общественных организаций, созданных для работы с людьми с ограничениями.

На протяжении уже 40 лет в Германии в Законе о людях с ограниченными возможностями существует Положение о мастерских – основной и самый важный инструмент нашей деятельности. Мы позиционируем себя как учреждение профессиональной реабилитации, поэтому в соответствии с законом мы не обязаны соблюдать множество положений и предписаний.

В Кодексе социального права приводятся понятие и задачи мастерской (§ 136). Основная мысль заключается в том, что в мастерскую должны приниматься такие люди с ограниченными возможностями, которые из-за формы или степени тяжести своего ограничения не могут или пока не могут быть заняты на общем рынке труда.

В этом смысле существуют два критерия, которые следует выполнять:

- 1) он (человек с ограниченными возможностями) должен обладать возможностью создавать минимальный экономически целесообразный результат труда;
- 2) он должен быть способен к пребыванию в коллективе.

Следовательно, люди, не соответствующие данным условиям, должны получать помощь в других учреждениях. Однако в то же время мы обязаны принимать в мастерскую людей с ограниченными возможностями независимо от формы и тяжести их ограничения.

После завершения предварительной учебы в отделе профессионального обучения мастерской человеку с ограниченными возможностями должно выплачиваться вознаграждение при занятости в трудовом отделе. Это значит, что после помощи в профессиональной реабилитации, которая может длиться до двух лет, мы должны найти (или, по крайней мере, попытаться найти) для человека с ограниченными возможностями работу на первичном рынке труда. Если это нам не удастся, то у человека с ограниченными возможностями есть право на рабочее место в мастерской для людей с ограниченными возможностями.

В данной сфере в последнее время существуют определенные серьезные трудности: с одной стороны, угрожающе быстро растет число людей с психическими заболеваниями, с другой – рынок труда не готов предоставлять рабочие места людям с физическими или умс-

твенными ограничениями. Предприятия стремятся к получению прибыли при снижении затрат. Часто они забывают об общей ответственности общества.

В начале данной статьи было упомянуто, что деятельность мастерских дотируется только на 70 %. Остальные 30 % поступают за счет экономической деятельности мастерской. Согласно закону мастерская должна выплачивать людям с ограниченными возможностями вознаграждение, и эти средства мастерская должна зарабатывать самостоятельно. Такие поступления мастерская получает, выполняя заказы для промышленности и небольших предприятий, а также за счет собственного производства. Однако последнее приносит не очень большой доход. Продажа услуг получает налоговые льготы и регулируется отдельно.

Что имеет право называться мастерской?

Разумеется, далеко не каждый человек, у кого есть помещение и рабочие места, может открыть мастерскую. Вначале необходимо подтвердить наличие определенных условий, гарантирующих качество работы мастерской. Вопросы сертификации в Германии находятся в компетенции Министерства труда, в то время как текущая деятельность в основном согласовывается с государственным органом по социальным вопросам.

Еще раз перечислим основные требования к мастерской:

- наличие соответствующих помещений,
- квалифицированный персонал,
- обширный выбор трудовых занятий,
- возможность выплачивать вознаграждение.

Важно также упомянуть, что человеку с ограниченными возможностями не хватает на жизнь одного вознаграждения. Однако существуют другие возможности, которые делают работу в мастерской привлекательной. Люди, работающие там, получают медицинское и пенсионное страхование. Это также субсидируется государством, поэтому после окончания трудового периода жизни данная группа лиц не пользуется социальным пособием как средством к существованию.

ПЛАНИРОВАНИЕ, СТРУКТУРА И ОРГАНИЗАЦИЯ МАСТЕРСКОЙ

Планирование

В Германии Управление по труду отвечает за сертификацию мастерских для людей с ограниченными возможностями, а Управление по социальным вопросам – за текущую деятельность и планирование.

Вместе с Управлением по социальным вопросам мы должны работать таким образом, чтобы выполнять задачу, определенную законом. На практике это означает: создать и предоставить соответствующее место работы всем людям с ограниченными возможностями, у которых есть на это право.

В основе такой совместной работы лежат комплексный анализ потребностей и определение круга лиц в соответствии с положениями закона. Причем следует исходить из того, что минимум на 500 жителей необходимо 1 место в мастерской.

На основании такого анализа потребностей в ФРГ был сделан прогноз, что по крайней мере до 2010 года будет расти потребность в местах в мастерских, так как только после этой даты уровни рождаемости и смертности придут в равновесие.

Структура

После согласования всех необходимых цифр начинается поиск подходящих помещений. Этот этап – один из самых напряженных. Как правило, к этому времени уже есть представление о круге лиц и о видах работы, которые будут с ними осуществляться.

Особенно важную роль играет состав персонала. Нам удалось достичь успеха в работе благодаря тому, что в команду людей, отвечающих за уход за людьми с ограниченными возможностями, были приглашены квалифицированные сотрудники не только из сферы профессионального труда, но и из педагогики.

Для того чтобы «основное дело» было максимально успешным, необходима тщательная подготовка. При планировании своей работы мы, естественно, обязаны соблюдать все предписания по охране труда, здоровья и пожарной безопасности. Поэтому на данном этапе мы можем и должны обращаться за помощью к специалистам в области охраны труда и производственной медицины.

Социальные работники также могут оказать помощь в нашей работе, потому что они, по сути, являются важным связующим звеном между человеком с ограниченными возможностями, мастерской, другими учреждениями, родителями и опекунами.

Не следует также недооценивать работу «периферийных» отделов – таких, как, например, администрация, компьютерная служба, служба коменданта.

Процесс

Чтобы мастерская работала эффективно, важно иметь описание процесса (а оно является не чем иным, как определением основной цели нашей работы). Лучше всего описание процесса можно представить в виде концепции.

Итак, мы уточнили с Управлением, что конкретно будем рассматривать в качестве наших услуг, поскольку как и любая другая работа, они должны оплачиваться. Проработав много лет руководителем мастерской для людей с ограниченными возможностями, я уже не стесняюсь, когда выдвигаю требования о финансовой поддержке людей, интересы которых ущемляются в нашем обществе. То есть политическая дискуссия (на основе уже упомянутой статьи 3 Конституции) в корне поменялась. Сегодня в первую очередь речь идет не об уходе – сыто, чисто и тепло, – а о действительной компенсации дефицитов.

Каждый вид выполняемой работы должен обязательно документироваться в описании услуги, поскольку только то, что описано, можно впоследствии сравнить с полученными результатами. Все это можно описать в концепции. Хорошо, если о ней знают все сотрудники. Я не буду скрывать, что и в нашей мастерской не каждый сотрудник знает нашу концепцию. Информация и коммуникация, таким образом, относятся к важным элементам процесса, который постоянно нужно совершенствовать. Недавно я был удивлен, когда на одном из форумов специалистов обсуждалась тема «Коммуникация переживает кризис». И это в век электроники, электронной почты и Интернета! В таких ситуациях более четко понятны границы современных средств коммуникации. Они не могут заменить непосредственное общение между людьми – обсуждение работы всей командой.

В центре нашей работы находится, естественно, человек с ограниченными возможностями

ми. Однозначно это было определено в одном из последних изменений закона и в изменениях Положения о мастерских. Законодатель определил для нас участие работников (наемных) в управлении предприятия как неотъемлемую необходимость. В Кодексе социальных законов (том IX, § 139, абзац 1) определено следующее: «Люди с ограниченными возможностями независимо от их дееспособности через Советы мастерских участвуют в принятии решений по вопросам деятельности мастерской, затрагивающим их интересы». Согласно абзацу 4 этого же параграфа мы также должны информировать соответствующим образом лиц, которые представляют их интересы. Это должно происходить не менее одного раза в год в форме собрания родителей и опекунов.

Результат

Итак, мы уже получили представление о структуре мастерской и процессе. Осталось только задокументировать результаты. Здесь также не существует никаких четких предписаний. Однако всегда неплохо заранее обговорить с тем, кто финансирует нашу работу, в каком виде должно осуществляться отслеживание результатов.

Не поймите меня неправильно. Речь не идет о выполнении плана как таковом, поскольку мы работаем с людьми с самыми разными видами ограничений. Однако это нас не освобождает от документирования определенных вещей, особенно если мы говорим об учебе на протяжении всей жизни.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ МАСТЕРСКОЙ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

КАК РАБОТАЕТ МАСТЕРСКАЯ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Мастерская для людей с ограниченными возможностями – это учреждение для интеграции людей с ограниченными возможностями в трудовую жизнь.

Данное название (сокращенно МдЛО) было закреплено законодательно 1 июля 2001 года в девятом томе Кодекса социальных законов (КСЗ IX). Оно сменило применявшееся с 1961 года в Федеральном законе о социальной помощи понятие «мастерская для ограниченных». Другими устаревшими названиями являются – «защищающая мастерская» или «мастерская для инвалидов».

Целевая группа

К целевой группе для проведения мероприятий по профессиональной реабилитации или помощи в интеграции в мастерской для людей с ограниченными возможностями (далее – Мастерской) относятся только люди с ограниченными возможностями, которые из-за вида и тяжести своего ограничения или особенностей не могут, пока еще не могут или уже не могут трудиться на первичном рынке труда. Такие люди имеют право работать в мастерской. Официальное признание в качестве лица с тяжелыми формами ограничений или наличие удостоверения о формах ограничений не является основанием для приема в мастерскую.

Задачи мастерской

Основная задача мастерской – предоставление возможности развития, сохранения или совершенствования активных способностей соответствующему кругу лиц путем предложений мероприятий по профессиональному обучению и трудовой педагогике, а также, если возможно, приобретения вновь способности к выполнению трудовых обязанностей, которые приносят заработок. Официальная и самая главная цель – это устройство человека с ограниченными возможностями на первичный рынок труда. Одно из установленных законом требований – это также наличие у каждого возможностей для развития своей личности (§136 КСЗ IX).

Кроме этого, мастерская должна управляться в соответствии с принципами экономики и платить вознаграждение занятым в ней работникам. Это означает, что для обеспечения соответствующего оборота мастерская должна также удовлетворять требованиям коммерчес-

ких и частных заказчиков, которые заказывают в ней товары и услуги. Вознаграждение выплачивается из результата труда (чистого производства). Но сначала создаются фонд заработной платы (для гарантии) и фонд капитального строительства. Оставшиеся деньги идут на выплату вознаграждения.

Законодательная база

Деятельность мастерской регулируется тремя важными законодательными документами: 9-м томом Кодекса социальных законов (КСЗ IX), Положением о мастерских (ПМ) и Положением о праве участия в управлении мастерской (ППУМ).

КСЗ IX регулирует, какие государственные органы отвечают за мастерские и их сотрудников, какие задачи и требования предъявляются к мастерским и какие требования могут предъявлять сотрудники. Здесь также определены взаимоотношения с финансирующими органами и порядок финансовых отчислений (КСЗ IX, § 4 и далее).

«Положение о праве участия в управлении мастерской» регулирует то, каким образом занятый в мастерской сотрудник с помощью собственных Советов мастерских может участвовать в жизни мастерской и в какой степени он может оказывать влияние на происходящее в мастерской.

Согласно «Положению о мастерских» мастерская должна предоставлять не менее 120 людям с ограничениями возможность занятости (труда) для участия в трудовой жизни и учитывать их возможности, обусловленные заболеванием. Мастерская должна принимать всех людей с ограниченными возможностями данного региона с тем, чтобы могла осуществляться помощь вблизи от места проживания. В принципе, мастерская должна принимать всех людей с умственными, психическими и физическими нарушениями развития. Исключение составляют люди, которым необходим чрезмерный уход, или те, кто может нанести вред себе или другим.

Во многих мастерских для обеспечения оптимальной помощи и развития существуют отделения в соответствии с психическими, физическими или умственными ограничениями людей.

Прием в мастерскую осуществляется через вышестоящую организацию, отвечающую за социальную помощь, профессиональные союзы, компании пенсионного страхования или Федеральное бюро по труду. Эти институты оплачивают мероприятия в течение первых 27 месяцев (максимально).

Организация и структура

В настоящее время в Германии существует около 670 официальных мастерских с более 220 000 мест. Все мероприятия, проводимые в мастерских, разделены на 3 этапа.

Этап поступления (ЭП)

На этапе поступления человек получает первое впечатление о мастерской. На этом этапе должно быть определено, является ли мастерская подходящим учреждением для «участия человека с ограниченными возможностями в трудовой жизни», а также «какие отделения мастерской и какие услуги для участия человека с ограниченными возможностями принимаются во внимание» (§ 40 I 1. КСЗ IX). Составляется план интеграции (*Приложение 1, 2*), в котором указываются способности человека с ограниченными возможностями и определяются цели последующего обучающего и развивающего процесса. Этап поступления длится,

как правило, 3 месяца и финансируется соответствующим учреждением, отвечающим за реабилитацию. Как правило, это Федеральное бюро по труду, организация государственного пенсионного страхования либо профсоюз.

Отделение профессионального обучения (ОПО)

После этапа поступления человек направляется в отделение профессионального обучения. Пребывание в ОПО длится максимум 2 года. По прошествии первого года составляется отчет (*Приложение 2*), который обсуждается профессиональной комиссией, консультативным органом мастерской и представителями из Бюро по труду и учреждений социальной помощи. Если у участника реабилитации способности к труду можно продолжать развивать, то учреждение, оплачивающее реабилитацию, должно дать согласие на обучение в течение еще 1 года.

Пребывание в отделении профессионального обучения включает в себя два этапа, каждый продолжительностью 12 месяцев: основной курс и курс повышения квалификации, где сообщаются различные навыки (на курсе повышения квалификации – более сложные). В это время должна также повышаться самооценка работников мастерской и развиваться их социальное и трудовое поведение. При этом следует стремиться к реальной, насколько это возможно, самооценке индивидуальных способностей. Предложения по развитию жизненно-практических навыков (личная гигиена, одежда, еда, питье, пользование общественным транспортом, обращение с деньгами) должны также интегрироваться в процесс терапии и развития.

По закону соотношение в группе в ОПО должно быть 1 специалист на 6 учащихся (Положение о мастерских §9 абз. 3).

В 2002 году Бюро по труду и Профессиональным рабочим объединением «Мастерские для людей с ограниченными возможностями» для отделения профессионального обучения была создана рамочная (базовая) программа. Хотя она и не является закрепленным законом образом действий, можно все же исходить из того, что требования финансирующих организаций к мастерским в большой мере соотносятся с данным документом.

Трудовое отделение (ТО)

После ОПО у сотрудников мастерской есть возможность перейти в трудовое отделение. Его целью является занятость людей с ограниченными возможностями на рабочем месте, которое соответствует способностям конкретного человека, за денежное вознаграждение, соразмерное выполняемой работе, а также получение и совершенствование полученных в ОПО навыков и помощь в переходе людей с ограниченными возможностями на общий рынок труда. Это включает в себя также формирование и развитие личности человека с ограниченными возможностями с помощью трудотерапевтических, специальных педагогических методов и методик.

Занятость в трудовом отделении – **бессрочна**. Мастерская должна располагать максимально возможным разнообразием рабочих мест, которые в достаточной степени соответствуют ситуации на первичном рынке труда, и учитывать вид и степень нарушения развития, работоспособность, а также наклонности человека. В трудовом отделении также осуществляется дальнейшее развитие его способностей.

Для людей с ограниченными возможностями, которые не способны достичь минимального экономического результата, в мастерской должны быть созданы специальные терапевтические группы с особым обслуживанием и возможностями для их дальнейшего развития (см. статью Й. Опперманна «Концепция терапевтического отделения»).

Интеграция и рабочие места вне мастерской

Прошлые отчетливо показали, что мастерская из-за общеэкономической ситуации не могла достичь своих главных целей, названных при ее создании: (а) подготовка людей с ограниченными возможностями к устройству на первичном рынке труда и (б) выплата вознаграждения, которое делает человека с ограниченными возможностями независимым от государственной помощи – например, социального пособия.

По данным 2000 года, около 200 000 занятых в мастерских получало в среднем около 135 евро, что составляло примерно 1/10 от дохода активного населения, работающего на первичном рынке труда. Получить рабочее место на первичном рынке труда удалось только небольшому количеству людей – менее 1% от всех работников мастерских.

В связи с вышесказанным многие из так называемых «результативных работников» балансируют на грани между требованиями и возможностями мастерской и ожиданиями (доходов) от работника на рынке свободной экономики. Для данного круга лиц рабочие места вне мастерской являются разумной альтернативой. Это значит, что человек с ограниченными возможностями работает на частном предприятии, но по статусу остается сотрудником мастерской. Для многих это является, вероятно, максимально достижимой формой нормальных трудовых отношений, которая, однако, имеет тот недостаток, что работник получает не зарплату в соответствии с тарифным соглашением, а лишь во много раз меньшее вознаграждение.

Право на участие в управлении мастерской

У работников мастерской есть установленные законом права на участие в управлении мастерской. Во всех мастерских выбираются Советы мастерских, которые представляют интересы работников трудового отделения и обсуждают их с руководством. Также учитываются пожелания участников отделения профессионального обучения и данные этапа поступления. В «Положении о праве на участие в управлении мастерской» определены права и обязанности как Совета мастерской, так и ее руководства. По согласованию с учреждением, отвечающим за мастерскую, может создаваться Совет родителей и опекунов, который дает рекомендации мастерской и Совету мастерской и поддерживает их работу различными предложениями и выработкой определенной позиции. Совет мастерской и Совет родителей и опекунов могут оказывать влияние на все важные вопросы.

В настоящее время Советы мастерских вышли за рамки своих мастерских и организованы на земельном и федеральном уровнях. Первым такого рода объединением (май 2000 года) стало Земельное рабочее общество Советов мастерских в земле Северная Рейн-Вестфалия (<http://www.werkstatttrat-nrw.de>) под руководством Дитера Нирманна в евангелическом институте в Линденхофе (Бетель) – как результат многолетней просветительской работы с Советами мастерских. В 2004 году было создано Федеральное рабочее объединение Совета мастерских, которое стремится объединить интересы Земельных рабочих объединений.

Принципы экономики предприятия

Мастерские организованы по принципам экономики предприятия и должны стремиться к экономическому результату труда для того, чтобы быть в состоянии выплачивать работникам трудового отделения вознаграждение, которое, по возможности, должно

быть максимально адекватным их трудовым успехам. Для самооценки работника мастерской важную роль играет то, что он выполняет экономически целесообразную и полезную работу.

Часто мастерские опираются на 3 столпа: работы под заказ, собственное производство и услуги. Это включает, например, заказы на сборку, упаковку и отправку изделий для предприятий промышленности, ремесленных организаций и торговли. Многие мастерские располагают значительным собственным производством, например, деревянных игрушек, предметов художественного промысла, текстиля, садовой мебели и т.д. Есть предложения на оказание услуг из области электронной обработки данных, а также по уходу за садом, приготовлению блюд и устройству праздничных мероприятий, услуги прачечной, по печати и рассылке рекламы, содержанию вольера или крытого катка.

Компенсационное отчисление

Работодатель, делающий заказы в мастерской, может до 50 % затрат, включенных в сумму счета, списать как уплачиваемое компенсационное отчисление (если он обязан предоставить рабочее место человеку с ограниченными возможностями). При распределении государственных заказов следует отдавать предпочтение мастерским, если они могут их выполнить.

Вознаграждение за труд

В отделении профессионального обучения люди, проходящие реабилитацию («участники»), получают не вознаграждение от мастерской, а деньги на обучение или подъемные от соответствующего учреждения, отвечающего за реабилитацию. Сумма, выплачиваемая при обучении, определена законом. В настоящее время на этапе поступления (3 месяца) и на основном курсе ОПО (12 месяцев) выплачивается 57 евро. На курсе повышения квалификации ОПО (тоже 12 месяцев) эта сумма увеличивается до 67 евро в месяц. В основном все это регулируется §107 KСЗ III.

В трудовом отделении, напротив, выплачивать вознаграждение должна мастерская, причем, как правило, оно должно составлять не менее 70% от результата труда (§12 абз. 5 предложение 1 Положения о мастерских).

Индивидуальное вознаграждение базируется на основной сумме, которая в настоящее время составляет 67 евро. Эта сумма определена законом (КСЗ IX § 138 абз. 2). К ней добавляется сумма, стимулирующая занятие трудовой деятельностью, – 26 евро в месяц. Исходя из основной суммы по возрастающей выплачивается сумма, которая зависит от производительности. При определении этой суммы в зависимости от концепции мастерской кроме качественных и количественных аспектов результата труда учитываются также сложность рабочего места, социальное поведение, доплаты за работу в грязных и шумных условиях, возраст и принадлежность к мастерской.

Вне зависимости от зачастую небольших сумм вознаграждений занятые в мастерской, как и все остальные наемные работники, обладают медицинской и пенсионной страховкой. Благодаря этому после 20 лет работы в мастерской у них есть право на полную пенсию по нетрудоспособности. Она зависит от уровня пенсии среднестатистического немецкого наемного работника. К обычным услугам относится также доставка в мастерскую и предоставление обеда.

Трудовая группа

Соотношение в группе (по Положению о мастерской § 9 абз. 3) должно быть 1:12 (1 специалист на 12 работников). Но на практике это не всегда соблюдается. Довольно часто в каждой группе есть еще и руководитель (в законе этого понятия нет), называемый «специалистом по трудовой и профессиональной реабилитации». Специалисты обладают дополнительной квалификацией специального педагога и отвечают за качество конечного продукта и развитие личности занятого в мастерской. По возможности специалисты должны обладать какой-либо ремесленной специальностью (квалификация мастера) и отвечать требованиям для выполнения педагогических задач. Во многих мастерских в качестве помощников в трудовых группах служат молодые люди, проходящие альтернативную военную службу.

Сопровождающие и социальные службы

Специалистам помогают сопровождающие службы, которые более точно определяют мероприятия и соответствующую реабилитацию, и предлагают практическую помощь по выходу из конфликтных ситуаций. Это в основном социальные работники или педагоги. В учреждениях для людей с нарушениями психики могут также работать психологи. В различных мастерских существуют другие сопровождающие службы по таким направлениям, как эрготерапия, реабилитационный спорт, образование взрослых.

Профессиональная комиссия

В каждой мастерской в соответствии с § 2 ПМ должна быть создана профессиональная комиссия (см. статью «Общие положения для работы Профессиональной комиссии в мастерских для людей с ограниченными возможностями»). В нее входит одинаковое число представителей мастерской, Федерального агентства по труду, а также вышестоящей организации, отвечающей за социальную помощь.

В профессиональной комиссии должны также участвовать и представители других реабилитационных учреждений, например, страхового общества федеральной земли, Федерального страхового общества служащих или профессиональных союзов, если оказание помощи по участию в трудовой жизни и другие дополнительные мероприятия относятся к их компетенции. Комиссия к своей работе может привлекать и других лиц или экспертов.

В профессиональной комиссии оцениваются условия и терапия в мастерской для каждого отдельного случая. По каждому занятому в мастерской комиссия выносит решение, должен ли он приниматься в мастерскую, должен ли (и если да, то как) получать помощь в отделении профессионального обучения, должен ли он приниматься в трудовое отделение и в какое подразделение. Также профессиональная комиссия обсуждает дальнейшие квалификационные мероприятия и мероприятия по осуществлению перехода на первичный рынок труда. Экспертная оценка профессиональной комиссии должна быть основанием для выделения средств соответствующим учреждением, несущим расходы по реабилитации.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМИССИИ В МАСТЕРСКИХ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

*/Федеральное объединение мастерских
для людей с ограниченными возможностями (ФО:МдЛО),
Федеральное агентство по труду (АТ),
Федеральное объединение межрегиональных
учреждений социальной помощи (ФОМС)/*

I. Основные принципы

Согласно § 2 абз. 1 Положения о мастерских (ПМ) в каждой мастерской должна быть создана профессиональная комиссия (ПК), в которую входит равное число представителей:

- мастерской,
- Федерального агентства по труду,
- соответствующего учреждения социальной помощи.

Председателем комиссии является представитель мастерской, который также руководит мастерской (профессиональное требование к мастерской согласно первому разделу ПМ).

Если затрагивается сфера деятельности другого поставщика услуг, то ПК подключает к участию для выработки позиции представителей данного учреждения (§ 2 абз. 1 предложение 2 ПМ).

ПК может обращаться за консультацией и к другим лицам и должна, при необходимости, проводить слушания с участием экспертов (§ 2 абз. 1 предложение 3 ПМ). При обсуждении вопросов, связанных с переходом на общий рынок труда, в качестве экспертов выступают сотрудники различных учреждений (сотрудники агентств по трудоустройству, палат ремесленников, торгово-промышленных палат, интеграционных ведомств, служб профессиональной интеграции, специальных школ).

ПК – это совещательный орган, который также вырабатывает позицию по отношению к поставщику услуг касательно участия в трудовой жизни (компетентный поставщик услуг).

Решения ПК принимаются простым большинством голосов; соотношение голосов должно отражаться в решении. Лица, которые приглашаются ПК только для консультаций или для выступлений в качестве экспертов, не обладают правом голоса.

ПК может принимать решения также путем циркулярного письма, если все члены ПК согласны с таким методом.

Решение ПК в принципе не обязывает компетентного поставщика услуг, однако отвечающее за оказание услуг учреждение должно учитывать его при принятии своего решения. Кроме этого, ПК может давать рекомендации компетентному поставщику услуг и мастерской.

Члены ПК исполняют свои консультационные задачи в полном объеме и профессионально, даже если предмет обсуждения не относится к сферам задач учреждений, из представителей которых состоит ПК. Необходимые документы (например, заявление на реабилитацию, медицинское заключение, психологическое заключение, план интеграции или план помощи и т.д.) должны направляться всем членам ПК своевременно, а именно за две недели до даты проведения заседания ПК. Учреждение, представившее предмет обсуждения, обеспечивает своевременное получение необходимых документов членами ПК. При этом учитываются положения об охране сведений, не подлежащих оглашению.

Мастерская, АТ и соответствующий поставщик социальной помощи стараются сохранить максимально возможное постоянство состава ПК и гарантируют, что их представители обладают необходимыми профессиональными знаниями.

Вступлением в силу Кодекса социальных законов (КСП IX) законодательные органы обязали мастерские составлять план интеграции на этапе отбора, который следует постоянно корректировать. Данный план является важной основой для совещаний ПК, касающихся всех сфер деятельности мастерской.

Если ПК обсуждает вопросы, затрагивающие права людей с ограниченными возможностями, то она не должна пренебрегать их правом на участие в слушаниях согласно § 3 абз. 3 ПМ. При этом следует учитывать интересы и желания человека с ограниченными возможностями.

Представитель поставщика услуг должен уже на заседании ПК принять решение о согласии на предоставление услуг. Если это невозможно, то решение должно приниматься незамедлительно после заседания.

II. Задачи профессиональной комиссии

1. Этап отбора

1.1. До приема в этап отбора, согласно обязательному к исполнению поручению (§ 2 абз. 2 ПМ), ПК разъясняет следующие вопросы:

а) нужны ли человеку с ограниченными возможностями для его участия в трудовой жизни и для его интеграции в трудовую жизнь услуги мастерской;

б) нужно ли рассматривать другие услуги для участия в трудовой жизни.

На практике зачастую речь идет о том, соответствует ли заявитель с формой и тяжестью своего ограничения условиям для приема в мастерскую (§ 136 абз. 2 КСП IX). В таких случаях для облегчения принятия самостоятельного решения поставщик услуг должен своевременно (не позднее чем за две недели) получить решение профессиональной комиссии, чтобы учесть его при принятии своего решения. Если поставщик услуг не согласен с ПК, он обосновывает свою позицию в решении.

1.2. До завершения этапа отбора члены ПК, кроме прочего, выясняют:

а) является ли мастерская подходящим учреждением для участия человека с ограниченными возможностями в трудовой жизни и для интеграции в трудовую жизнь.

Если мастерская еще не рассматривается как подходящее учреждение, то по данному вопросу высказывается ПК:

- по истечении какого времени целесообразно повторение этапа отбора,
- какие другие услуги, направленные на развитие активного участия, нужно предлагать в течение этого временного перерыва;

б) какие отделы мастерской (отдел профессионального обучения или производственный отдел) и какие возможности занятости для человека с ограниченными возможностями можно рассматривать. Например, отдел деревообработки, металлообработки, упаковки или специальные развивающие отделы;

в) какие услуги необходимы для участия в трудовой жизни. Например, техническая помощь при выполнении работы, сопровождающие работу мероприятия, доставка в мастерскую и домой (см. § 33 абз. 4 – 6 КСП IX), дополнительные услуги (см. § 44 КСП IX) или услуги для интеграции в трудовую жизнь;

г) какое другое учреждение или прочие мероприятия для активного участия попадают в поле зрения, если мастерская является неподходящим учреждением. Например, услуги работодателя, служб профессиональной интеграции, интеграционные проекты, подготовительные мероприятия для профессионального обучения (ПМПО), отделы профессионального обучения или стимулирования, которые включены в состав мастерской.

2. Отдел профессионального обучения

2.1. Своевременно (не позднее чем за 2 недели) до окончания основного курса нужно рассмотреть также следующие вопросы:

- а) могут ли функциональные способности человека с ограниченными возможностями развиваться дальше или приобретаться вновь?
- б) было ли предложено продолжение курса в отделе профессионального обучения (курс повышения квалификации согласно § 4 абз. 5 ПМ)?
- в) необходимо ли повторение пройденных в отделе профессионального обучения мероприятий (обычно основного курса)?

Позиции профессиональной комиссии по п. а) придается особое значение в соответствии с § 40 абз. 3 предложение 3 КСП IX.

2.2. Своевременно (не позднее, чем за 2 недели до окончания мероприятий) в отделе профессионального обучения рассматриваются, среди прочего, следующие вопросы:

- а) целесообразно ли участие в другом или повышающем навыки курсе профессионального обучения внутри или вне мастерской (переход в другое или повышающее квалификацию учреждение реабилитации или профессионального обучения)?
- б) предложено ли повторение законченного курса профессионального обучения?
- в) целесообразно ли предоставлять рабочее место в производственном отделе мастерской или предложить интеграцию на общий рынок труда, включая также интеграционный проект?

3. Консультационные задачи во время мероприятий в производственном отделе

В отдельных случаях ПК осуществляет консультации и после окончания этапа отбора и обучения в отделе профессионального обучения:

3.1. При планировании и проведении в производственном отделе сопровождающих работу мероприятий по сохранению и усовершенствованию полученных в отделе профессионального обучения функциональных навыков и по дальнейшему развитию личности человека с ограниченными возможностями.

3.2. При планировании и проведении мероприятий, необходимых для стимуляции перехода в другое окружение; эти мероприятия фиксируются в согласованном плане интеграции.

3.3. Своевременно до необходимого перехода к другим развивающим и производственным мероприятиям, если человек с ограниченными возможностями вынужден по возрасту или состоянию здоровья досрочно покинуть мастерскую.

3.4. До окончания правовых отношений с мастерской, похожих на отношения с работодателем, если уход из мастерской происходит не из-за возраста и не по желанию человека, занятого в данной мастерской.

3.5. По вопросу, необходимо ли сокращенное время работы из-за формы и степени тяжести ограничения или для осуществления воспитательных задач, если человек с ограниченными возможностями в отдельном конкретном случае высказывает пожелание о предоставлении ему сокращенного времени работы.

3.6. По вопросу занятости отдельных людей с ограниченными возможностями на рабочих местах вне мастерской, а также продолжительности такой занятости. Как правило, это связано с целью перехода на общий рынок труда.

4. Прочие консультационные задачи

4.1. До повторного приема в мастерскую после неудачной попытки опробования своих сил на общем рынке труда (повторный прием в правовом смысле соответствует приему по § 2 абз. 2 предложение 2 ПМ). В таких случаях в течение трех месяцев нужно дать заключе-

ние об индивидуальных потребностях в плане развития и о дальнейших конкретных мероприятиях.

Может быть полезным, чтобы ПК также высказала свое мнение по следующим пунктам:

4.2. Каким образом или какими видами транспорта можно добраться до мастерской. (Например, пешком, общественным транспортом либо необходима доставка, организуемая учреждением.)

4.3. В какую группу (§ 79 абз. 1 предложение 1 № 2 КСП XII) следует определить человека с ограниченными возможностями.

5. Право профессиональной комиссии на участие в деятельности мастерской

Согласно § 5 абз. 5 ПМ, ПК кроме обязанностей по проведению консультаций обладает также правами на участие в деятельности мастерской. Она их осуществляет совместно с мастерской:

5.1. При планировании и проведении сопровождающих работу мероприятий.

5.2. При определении последовательности стадий процесса и критериев отбора занятого в мастерской человека с ограниченными возможностями, для которого возможен переход на общий рынок труда.

5.3. При планировании и проведении мероприятий для перехода на общий рынок труда.

5.4. При проверке совместимости запланированных мероприятий с дальнейшими предложениями по обучению и требованиями общего рынка труда.

5.5. По всем основополагающим вопросам, которые связаны с переходом работников из производственного отдела на общий рынок труда.

III. Качество и квалификация

1. Разработка и обеспечение качества

С целью соблюдения и дальнейшего совершенствования развивающих концепций для отдела профессионального обучения и производственного отдела, лежащих в основе признания статуса мастерских, необходимо непрерывное наблюдение развивающих концепций и структур со стороны ПК. В рамках своей консультационной задачи развивающие мероприятия следует рассматривать с точки зрения эффективности.

Рамочная программа ФО: МдЛО и АТ для этапа отбора и мероприятий в отделе профессионального обучения должна рассматриваться как основа сохранения качества.

Для улучшения участия в трудовой жизни мастерская должна осуществлять:

- мероприятия в отделе профессионального обучения, направленные на профессиональное обучение и развитие личности;
- мероприятия в производственном отделе для сохранения и совершенствования навыков, приобретенных в отделе профессионального обучения;
- мероприятия, сопровождающие работу по дальнейшему развитию личности;
- подходящие и специальные развивающие мероприятия для перехода на общий рынок труда.

ПК может помочь оптимизации процесса, направленного на развитие, с помощью концептуальных рекомендаций.

2. Профессиональная квалификация членов профессиональной комиссии

Работа в ПК является очень ответственной, поэтому ее члены должны обладать профессиональными знаниями в следующих отраслях:

- развитие и обучение людей с тяжелыми формами ограничений с учетом влияния формы и степени тяжести ограничений на процесс индивидуальной социализации;
- трудо-педагогические и стимуляционно-диагностические модели и концепции профессиональной помощи, способствующие формированию личности;
- методика и дидактика передачи и стабилизации знаний у людей с физическими, психическими и множественными тяжелыми ограничениями.

Члены ПК также должны знать:

- вопросы, которые связаны с переходом из мастерской на общий рынок труда, особенно о ситуации на рынке труда в данном регионе;
- основы трудового и профессионального развития, права и обязанности получателя предоставляемых услуг, а также поставщика социальных услуг и субъектов, отвечающих за соответствующее учреждение;
- правовые основы реабилитационных учреждений, отвечающих за участие в трудовой жизни (Кодекс социального права I – XII, Федеративный закон социального права), в частности:
 - услуги для участия в трудовой жизни (§§ 33 и далее КСП IX),
 - задачи Федерального агентства по труду согласно § 104 КСП IX,
 - задачи интеграционных ведомств согласно §102 КСП IX, с учетом Положения о компенсации выплат в связи с поддержкой людей с тяжелыми формами ограничений,
 - задачи Службы профессиональной интеграции (§§ 109 и далее КСП IX),
 - интеграционные проекты (§§ 132 и далее КСП IX),
 - право на профессиональное обучение (Закон о профессиональном обучении, Положение о промыслах).

IV. Процессуальные вопросы

1. Регламент работы

ПК должно подчиняться определенному регламенту работы.

2. Планы интеграции

Планы интеграции, документы, отчеты и протоколы профессиональной комиссии должны оформляться на уровне федеральной земли по единой форме (*Приложение 2*).

Согласованная АТ и ФО:МдЛО «Рамочная программа для этапа отбора и отдела профессионального обучения в мастерских для людей с ограниченными возможностями» (Публикация в BA-INFO № 10/2002 от 11.09.2002 г.) содержит основные моменты плана интеграции. Их следует рассматривать как минимальные требования.

3. Участие Совета мастерской

Совет мастерской обладает правом на участие согласно § 5 абз. 1 № 7 Положения о праве участия в деятельности мастерской (ПУДМ) при рассмотрении вопросов:

- повышения квалификации, включая мероприятия по сохранению и совершенствованию функциональных навыков и дальнейшего развития личности, а также
- способствования переходу на общий рынок труда.

Данные права участия в деятельности мастерской в основном совпадают с задачами ПК. Поэтому ПК нужно информировать о соответствующих решениях Совет мастерской.

Мастерская обеспечивает информирование Совета мастерской, если ПК вырабатывает позицию относительно окончания правовых отношений, похожих на отношения с работодателем, перевода и перемещения работников (§ 7 ПУДМ).

ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ МАСТЕРСКОЙ

/Германский бундестаг, 1974 год/

Восемь гарантий для достойной трудовой жизни

1. Принцип интеграции

Мастерская для людей с ограниченными возможностями – это учреждение профессиональной реабилитации и абилитации, призванное выполнять специальную задачу: создавать возможность профессиональной интеграции и осуществления права на труд тем людям с ограниченными возможностями, которые из-за формы и степени тяжести своего ограничения не могут найти рабочее место на общем рынке труда.

2. Принцип «единой мастерской»

В мастерской не должны одновременно выполнять одинаковую работу люди с хорошо развитыми функциональными навыками и люди, у которых эти навыки развиты недостаточно хорошо.

3. Принцип близости места проживания

Мастерская обязана предлагать место работы или возможность выполнения подходящего вида деятельности всем людям с ограниченными возможностями, проживающим в регионе, за который отвечает мастерская.

4. Принцип функциональности

На первом плане в задачах мастерской по реабилитации (абилитации) стоит развитие, усовершенствование или повторное приобретение функциональных навыков и получение соответствующего вознаграждения за труд.

5. Принцип приема

Правом на пользование услугами мастерской обладают взрослые люди с ограниченными возможностями, которые после соответствующей помощи в приобретении профессиональных навыков могут создавать минимальный экономически целесообразный результат труда и не представляют в течение продолжительного времени угрозы для себя и окружающих.

6. Всеобъемлющий принцип помощи

Сопровождающие службы должны обеспечивать индивидуальный подход к каждому человеку. В частности, на рабочем месте они должны ориентироваться на индивидуальные потребности людей с ограничениями.

7. Коммерческий принцип финансирования

Мастерская должна, насколько это возможно, стремиться к экономически окупаемому результату труда. Он должен, в первую очередь, направляться на выплату денежного вознаграждения занятым в мастерской людям с ограниченными возможностями.

8. Принцип качества

Для того чтобы мастерская в полной мере соответствовала всем принципам, перечисленным выше, необходимо предъявлять высокие требования к организации ее работы. Вы-

сокие требования, в частности, предъявляются к оформлению и оснащению рабочих мест и мест профессионального развития, к объему и организации производства, количеству и качеству подготовки персонала. Особое внимание должно уделяться местоположению и включенности мастерской в структуру региональной экономики, а также контролю за выплачиваемым мастерской вознаграждением.

КРУГ ЛИЦ, ПРИНИМАЕМЫХ В МАСТЕРСКУЮ

/Федеральное трудовое объединение:

мастерские для людей с ограниченными возможностями;

выдержки из выступлений А. Лос и У. Шайбнер, 2005 год/

Позиция Федерального трудового объединения по отношению к мастерским для людей с ограниченными возможностями согласно § 2 Кодекса социальных законов IX

Состав мастерской меняется. Пока еще большую долю составляют люди с умственными ограничениями, на которых сориентированы услуги мастерской. Однако многие учреждения, имеющие мастерские, подтверждают следующие тенденции:

- возрастает число людей с особыми психическими чертами;
- в мастерских растет квота тех, кого обозначают как людей с тяжелыми и (или) множественными ограничениями;
- одновременно пограничная зона между различаемыми только в Германии «умственными ограничениями» и «трудностями в обучении» становится все больше. Люди с трудностями в обучении едва ли имеют шанс получить работу на общем рынке труда.

Группы лиц, имеющих право на получение места в мастерской, в 1974 году были определены решением бундестага ФРГ в «Основных принципах концепции мастерской для людей с ограниченными возможностями». Это – люди с физическими, психическими, умственными особенностями, «которые на общем рынке труда не могут найти рабочее место». Однако сегодня известно еще несколько более точных определений в соответствующем законодательстве о группах лиц, обладающих правом на место в мастерской. К ним относятся люди, которые «из-за вида и тяжести своего ограничения или особенностей не могут, пока еще не могут или уже не могут трудиться на общем рынке труда».

В §§ 136, 137 Кодекса социальных законов (том IX) названы группы людей, имеющих право на место в мастерской. Решающим является:

- вид или степень тяжести ограничения, а не сама по себе форма ограничения;
- условие доступа для достижения «минимально экономически применимого результата труда»;
- независимость от потребности в особом сопровождении и уходе.

В противоположность этому для описания целевых групп трудового отдела мастерской существуют условия, которые все еще определены в Положении о помощи в интеграции и которые не согласуются с Кодексом социальных законов (том IX). Отличие в подходе к определению принципиально: здесь речь идет не о «воздействии» ограничения, а о «внутренних и внешних признаках» заболевания, которое ограничивается:

- существенными физическими ограничениями,
- существенными ограничениями в органах чувств,

- существенными умственными ограничениями,
- существенными психическими ограничениями.

Кроме того, в данный перечень входят и болезни из области зависимостей и неврозов.

А где здесь «люди с формами проявления аутизма»? Эти люди уже давно являются значительной группой, которой предложено участвовать в работе мастерской. (Формально они относятся к людям с умственными ограничениями, но такое соотнесение в профессиональном плане неудачно и, с нашей точки зрения, некорректно.)

А куда определить людей с эпилептическими синдромами или с черепно-мозговой травмой? В обеих группах растёт число людей, которые видят в мастерской свой шанс на интеграцию. В отдельных случаях они получают желаемую помощь от учреждения, выделяющего средства на мастерскую.

А как же следует рассматривать людей со сложностями в обучении, чье активное участие в некоторых сферах жизни реально «ограничено»? Например, участие в трудовой жизни, для которого им, так же как и людям с другими видами ограничений, необходим непрерывный план интеграции. Законодатель путем расширения Кодекса социальных законов III впервые дал людям «с трудностями в обучении» возможность доступа в мастерскую: в отдел для приема и в отдел трудового обучения. Но другим документом запретил таким группам доступ в трудовое отделение мастерской.

Нам кажется, что это уже давно противоречит реальности, запрету на дискриминацию по Конституции и правовым положениям в Кодексе социальных законов. В нем группа лиц для получения услуг на участие в трудовой жизни определяется следующим образом:

«Люди считаются с ограниченными возможностями, если их физическая функция, умственная способность или психическое здоровье с высокой вероятностью отличается в течение более 6 месяцев от типичного для данного возраста состояния и поэтому затруднено их активное участие в жизни общества. Они находятся под угрозой ограничения, если следует ожидать ухудшения».

И еще одна группа все активнее проникает в сферу мастерской. Мы называем их «людьми со снижением компетенции» (существенное ограничение социальных, индивидуальных или общеобразовательных компетенций). Ошибочно и при инфляционном (обесценивающем) использовании понятия «ограничение» этих людей также называют «людьми с социальными ограничениями». Однако такое описание совершенно разных людей, которые под ним подразумеваются, не может быть удовлетворительным и поэтому не может быть принято.

Лучшее (по сравнению с более ранним периодом) объяснение того, что подразумевается под «ограничением», мы находим в вышеуказанном § 2, в предложении 1 Кодекса социальных законов, а еще более точное – в новой классификации Всемирной организации здравоохранения:

Под «ограничением» понимается ограничение в активном участии в жизни общества и в социальном вовлечении в общественные процессы, если оно, с одной стороны, вызвано отклонениями в телосложении, объясняется отличиями в протекании обычных жизненных процессов и обосновано функциями человеческого организма. В результате этого возникают отклонения в поведении и мышлении индивидуума, которые кажутся настолько необычными, странными, что приводят к его изоляции от общества.

Но не все «странные» особенности являются «ограничениями». Должны присутствовать биологические (медицинские), психические и социальные условия. С другой стороны, не все так называемые ограничения, приводящие к изоляции, связаны с отсутствующими или недостаточными индивидуальными, профессиональными или социальными компетенциями.

Дифференцированное рассмотрение неминуемо приводит к двум банальным выводам, что во всех упомянутых до сих пор группах населения есть категории людей, для которых

мастерские являются именно тем подходящим путем в общественную и профессиональную жизнь, и такие категории людей, для которых мастерские не являются подходящими учреждениями. Таким же банальным является вывод, что в этом участвуют обе стороны: человек со своими индивидуальными потребностями и соответствующее учреждение со своей специфической задачей, своим особым набором услуг.

Федеральное трудовое общество считает, что мастерские должны быть открыты для всех людей, которым недоступны обычные возможности для получения дохода (или их промежуточные варианты, как, например, интеграционные проекты) по физическим, психическим и умственным причинам. Но, разумеется, только для тех людей, для кого мастерские являются подходящим учреждением для развития трудовых, профессиональных навыков, а также развития личности. А не для той категории лиц, которые могут быть заняты частично или постоянно при наличии защищенных или адаптированных экономических условий для получения дохода. Если они могут трудиться, то интеграционные проекты, как они описываются в § 132 Кодекса социальных законов IX, являются лучшим решением.

Вместе с этим определен также критерий, который нужно использовать в будущем для того, чтобы требования Кодекса социальных законов IX об активном участии могли быть эффективными для всех людей, к кому это относится. И этот критерий заключается в проверке каждого случая в отдельности (причем такую проверку необходимо проводить постоянно для всех людей, которые получают право на активное участие в трудовом отделе мастерской).

СОДЕРЖАНИЕ, ОБЪЕМ УСЛУГ И НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РАБОТЫ МАСТЕРСКИХ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ г. БЕРЛИНА

ОПИСАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ И ОБЪЕМА УСЛУГ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ МАСТЕРСКИМИ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

*/Объединенная комиссия Управления по труду
и социальной защите г. Берлина
и Лиги Благотворительных Союзов, 2005 г./*

1. Содержание и объем услуг

1.1. Основой предоставления услуг является составляемая мастерскими концепция, в которой закрепляются все услуги (подробнее см. п. 2.2 и далее).

1.2. В рамках мастерской с помощью соответствующих мероприятий (в первую очередь путем создания отдельных групп) следует учитывать различные формы ограничений и их воздействия на человека. Способности человека с ограниченными возможностями необходимо сохранять и развивать.

1.3. Этап отбора длится 3 месяца. Он может составлять и 4 недели, если за это время можно получить все необходимые для данного этапа сведения.

1.4. В отделении профессионального обучения мастерской проводятся образовательные мероприятия, направленные на развитие профессиональных навыков, увеличение доли участия в трудовой жизни с применением соответствующих методик для дальнейшего развития личности человека с ограниченными возможностями. Мастерская должна стимулировать его таким образом, чтобы после участия в мероприятиях по профессиональному обучению человек был в состоянии давать хотя бы минимально приемлемый с экономической точки зрения результат. Выполнение данного требования осуществляется в виде индивидуальных мероприятий или в виде учебного курса.

1.5. Учебный процесс в отделении профессионального обучения подразделяется на основную курс и курс повышения квалификации. Продолжительность каждого курса - 12 месяцев. Пребывание в отделении профессионального обучения длится больше года только в том случае, если функциональные способности человека с ограниченными возможностями могут либо совершенствоваться, либо приобретаться заново.

1.6. Мастерская для людей с ограниченными возможностями (МдЛО) в трудовом отделении располагает рабочими местами различного рода, которые по своему оснащению, на-

сколько это возможно, соответствуют требованиям общего рынка труда для выполнения соответствующей деятельности. При этом следует учитывать особые потребности путем определения индивидуальных видов стимуляции, чтобы человек с ограниченными возможностями оказался в такой ситуации, при которой он может создавать приемлемый экономический результат труда: необходимо учитывать вид и тяжесть ограничения, различную трудоспособность, возможности развития, а также соответствующие предпосылки и склонности человека с ограниченными возможностями.

1.7. Трудовое отделение мастерской должно стремиться к экономически целесообразным результатам труда. Для этого оно прибегает к маркетингу. За счет результатов труда мастерские выплачивают соответствующее вознаграждение занятым в трудовом отделении людям с ограниченными возможностями.

1.8. Время занятости в МдЛО составляет не менее 35 и не более 40 часов в неделю. Данное время включает также перерывы на отдых и участие в мероприятиях в рамках § 10 ПТМ. Некоторым людям с ограниченными возможностями следует предоставлять сокращенное время работы, если это необходимо в связи с формой и тяжестью ограничения или для выполнения педагогических задач.

1.9. Следует учитывать, насколько это возможно, форму и тяжесть ограничения, различную работоспособность и возможности развития, а также склонности и профессиональную пригодность человека с ограниченными возможностями путем наличия разнообразных рабочих мест и индивидуальных планов по развитию способностей.

1.10. МдЛО для выполнения своей реабилитационной задачи располагает службами для педагогического, социального, психологического, медицинского сопровождения и организации ухода. Мастерская предлагает людям с ограниченными возможностями участвовать в необходимом объеме в сопутствующих мероприятиях, направленных на сохранение и совершенствование функциональных способностей, например, в физической, когнитивной, речевой, жизненно-практической и организационной сферах, а также на дальнейшее развитие личности, например, в социальной, музыкальной и творческой областях в зависимости от принятой концепции МдЛО. Основная идея развивающей деятельности – обучение на протяжении всей жизни, а также участие в учебных мероприятиях.

1.11. МдЛО предлагает людям с ограниченными возможностями питание и информирует о нем с помощью меню, которое составляется в соответствии с научными данными. Также учитываются индивидуальные особенности питания (диеты и т.п.). Кроме этого, МдЛО оказывает практическую помощь, в случае необходимости, при принятии пищи.

1.12. Для проведения сопровождающих мероприятий МдЛО составляет для людей с ограниченными возможностями индивидуальные планы помощи, письменно оформляет их и фиксирует все результаты, например, для представления профессиональной комиссии мастерской.

1.13. Проведение педагогических, терапевтических мероприятий и мероприятий по уходу, направленных на дальнейшее развитие личности, осуществляют квалифицированные сотрудники сопровождающих служб.

Количество таких сотрудников рассчитывается на основе соотношения: специалисты / люди с ограниченными возможностями – в соответствии с вероятным среднеарифметическим заполнением учреждения. Независимо от квалификации специалистов нужно исходить из соотношения один специалист сопровождающей службы (ставка) на 50 людей с ограниченными возможностями, т.е. 1 : 50. В качестве ориентира приводятся следующие соотношения в областях:

- | | |
|--------------------------------------|---------|
| а) социальное сопровождение | 1 : 120 |
| б) психологическое сопровождение | 1 : 300 |
| в) сопровождение в организации ухода | 1 : 120 |

В зависимости от потребности в рамках соотношения 1 : 50 могут присутствовать прочие виды сопровождения (педагогическое, терапевтическое и пр.).

В дополнение к названным мероприятиям необходимо обеспечивать медико-трудовое сопровождение.

1.14. В рамках своей системы оплаты труда МдЛО предоставляет людям с ограниченными возможностями доказательства важных для оплаты факторов, которые можно проверить и четко отследить (например, критерии оплаты труда и оценки индивидуального результата, размер вознаграждения, порядок определения вознаграждения, представление результатов труда как основы для расчета чистого дохода от затраченного труда и оплаты труда людей с ограниченными возможностями).

1.15. Мастерские гарантируют участие через Советы мастерских занятых в трудовом отделении людей с ограниченными возможностями в вопросах, затрагивающих их интересы, и предоставляют возможность для участия в принятии решений законных представителей и опекунов людей с ограниченными возможностями.

1.16. МдЛО учитывает индивидуальные потребности пожилых людей с ограниченными возможностями.

1.17. Содержание правовых отношений, аналогичных отношениям наемного работника и работодателя, между человеком с ограниченными возможностями в трудовом отделении и хозяйственным субъектом, который отвечает за мастерскую, регулируются договорами.

1.18. При необходимости МдЛО организует совместно с соответствующим реабилитационным учреждением, учитывая особенности ограничения, доставку человека с ограниченными возможностями в мастерскую и домой.

1.19. Мастерские обязуются сотрудничать с региональными школьными и социальными учреждениями.

2. Предпосылки

2.1. Для реализации мастерскими обязательства по приему людей с ограниченными возможностями в соответствии с § 137 КСП IX и § 75 и далее КСП XII заключаются соглашения между федеральной землей Берлин как межрегиональным органом, осуществляющим социальную помощь, и объединением мастерских для людей с ограниченными возможностями федеральной земли с согласия региональной дирекции Берлин - Бранденбург.

2.2. Вид предоставляемых услуг на основе Положения о мастерских и описание данных услуг вытекают из соответствующей концепции МдЛО, которая согласуется с государственным учреждением, отвечающим за признание данной концепции, и межрегиональным органом, осуществляющим социальную помощь.

2.3. Концепция должна содержать информацию по следующим вопросам:

- постановка цели и задач;
- как видит себя само учреждение (мастерская);
- пути, принципы и методы достижения цели;
- возможности приема людей с ограниченными возможностями и его критерии;
- принципы и методы стимуляции в трудовой и социально-педагогической сферах, методы диагностики, предложения рабочих мест, организация труда, организация и адаптация рабочих мест, безопасность труда и пр.;
- менеджмент качества;
- методы обеспечения внутрипроизводственного, функционального качества и качества реабилитации. Обеспечение качества путем повышения квалификации и проведения консультаций;

- организация МдЛО, структура, постановка задач, распределение задач и компетенций;
- организация помощи в развитии и сопровождения, а также ухода;
- участие в жизни мастерской либо возможности участия в принятии решений относительно мастерской людей с ограниченными возможностями, а также их родителей/опекунов;
- расчет оплаты труда людей с ограниченными возможностями;
- положения об освобождении от мероприятий, отпуске или каникулах.

2.4. При изменившихся условиях, которые в свою очередь требуют адаптации концепции, учреждения, отвечающие за мастерскую и реабилитацию, находят приемлемое решение, соответствующее потребностям и изменившимся условиям.

2.5. Требования к помещениям основываются на программе о помещениях, которая признана в рамках процесса получения разрешения или в рамках мероприятий по осуществлению развития клиентов.

2.6. Укомплектование штатом основывается на согласованном на день принятия штатном расписании МдЛО с учетом количества групп, нуждающихся в помощи, и с указанием числа, функций и квалификации работников. Изменения вступают в силу с 01.01 следующего календарного года. Учреждение, отвечающее за мастерскую, сохраняет за собой право открывать новые ставки для специалистов, если это будет способствовать повышению экономического успеха МдЛО.

2.7. Оформление пространства регулируется нормативными актами и концепцией. Оформление рабочего места учитывает эргономические принципы и особенности ограничения.

2.8. МдЛО как учреждение профессиональной и социальной интеграции предлагает следующее:

- этап отбора согласно § 3 Положения о мастерских (ПМ);
- отделение профессионального обучения согласно § 4 ПМ;
- трудовое отделение согласно § 5 ПМ.

2.9. Для корректировки планов мастерские предоставляют статистические данные в администрацию сената, отвечающую за социальные вопросы, и в региональную дирекцию Берлин – Бранденбург Федерального агентства по труду.

2.10. Разработанная Федеральным агентством по труду и Федеральным объединением мастерских для людей с ограниченными возможностями рамочная программа для этапа отбора и отделения профессионального обучения учитывается при проведении мероприятий, направленных на участие в трудовой жизни.

2.11. Инвестиционные мероприятия осуществляются на основе «Метода развития мастерских для людей с ограниченными возможностями», принятом 01.09.1996 г.

2.12. Вопросы для проведения профессиональной комиссии закрепляются в едином Положении о порядке работы, которое является неотъемлемой частью данного описания услуг.

3. Обучение групп, члены которых нуждаются в похожих видах помощи

3.1. Следуя принципам индивидуального и соответствующего потребностям развития и сопровождения подходам, МдЛО создает на основе заключенных соглашений и целевых установок трудового отделения для регионального обслуживания четыре группы, в которых оказываются похожие виды помощи. При этом исходят из ключевого соотношения: специалист в группе / число людей с ограниченными возможностями.

(1) Обычное ключевое соотношение в трудовом отделении согласно § 9 абзац 3 ПМ – 1 : 12. В данную группу входят люди с ограниченными возможностями, только время от времени нуждающиеся в инструкциях и у которых целенаправленная работа стоит на первом месте.

(2) Ключевое соотношение 1 : 9.

В данную группу входят люди с ограниченными возможностями, которые нуждаются в инструкциях по уходу в умеренной степени, но регулярно нуждаются в профессиональных инструкциях.

(3) Ключевое соотношение 1 : 6.

Данная группа состоит из людей с ограниченными возможностями, регулярно нуждающихся как в инструкциях по уходу, так и в профессиональных инструкциях.

(4) Ключевое соотношение 1 : 3.

Данная группа состоит из людей с ограниченными возможностями, которые нуждаются в значительном уходе и индивидуальном сопровождении, а также в значительной помощи при осуществлении трудовой деятельности.

3.2. При переходе человека с ограниченными возможностями из отделения профессионального обучения в трудовое отделение профессиональная комиссия определяет группу, в которой он будет работать.

3.3. Распределение находящихся в трудовом отделении людей с ограниченными возможностями в группы регулярно, обычно 1 раз в 2 года, проверяется. За данную проверку и решение о распределении отвечает учреждение окружного ведомства, которое берет на себя последующие расходы по интеграционным мероприятиям.

4. Качество услуг

4.1. Качество услуг – это совокупность свойств и признаков, которые выполняет мастерская для людей с ограниченными возможностями в рамках оговоренного спектра услуг.

4.2. Качество услуг в мастерских для людей с ограниченными возможностями рассматривается в следующих измерениях: качество структуры, процесса и результата согласно положениям Берлинского рамочного договора от 01.01.1999г.

4.3. Учреждение (мастерская) за каждый календарный год составляет «Отчет о выполненных мероприятиях по обеспечению качества» и направляет его не позднее конца февраля следующего года в администрацию сената, отвечающего за социальные вопросы, а также в региональную дирекцию Берлин – Бранденбург Федерального агентства по труду.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ УЧАСТНИКА МАСТЕРСКОЙ

*Йоханнес Опперманн,
оООО «Диаконические мастерские, г.Берлин»,
социальная служба*

Значение индивидуального планирования для участников мастерской нельзя недооценивать. Ведь это – центральный инструмент, служащий для организации педагогического процесса и стимулирования развития в каждом конкретном случае. В процессе индивидуального планирования для каждого участника разрабатываются педагогические цели, которые впоследствии реализуются во время занятий в мастерской.

По возможности план развития и помощи следует составлять с учетом всех важных для работника мастерской референтных лиц и при его активном участии, а также с учетом его жизненного окружения.

Этапы планирования развития включают:

- а) сбор информации и диагностику развития,
- б) первичное совещание,
- в) последующие совещания по планированию развития.

Основой для планирования развития служат оценки и высказывания о личностных качествах работника мастерской, его социальной компетенции, когнитивных и психомоторных признаках, манере исполнения работы, его культурных и коммуникативных навыках, а также о количестве и качестве выполняемой им работы.

Участвуя в стимулировании развития, мастерская для людей с ограниченными возможностями опирается на следующие правила:

- Мастерская составляет ежегодный отчет о развитии (*Приложение 2*).
- Мастерская составляет заключительный отчет о развитии, когда заканчивается реализуемое в ней стимулирование развития (уход клиента, прерывание мероприятия, переход на другое место работы и т.д.).
- Мастерская обязана участвовать в так называемой «конференции помощи», проводимой в отдельных случаях по требованию финансирующей организации.

План развития составляется отдельно для каждого работника, в дальнейшем он дополняется в сотрудничестве со специалистом мастерской и соответствующим участником. Каждый план развития проверяется и при необходимости дополняется не реже одного раза в год. Совещания о плане развития (в кругу сотрудников) проводятся периодически в установленном порядке, но не реже одного раза в год. На совещаниях необходимо обсуждать и перспективы дальнейшего профессионального развития участника мастерской, причем итоги совещания также включаются в процесс планирования развития.

План развития, осуществляемый в мастерской, кроме своего основного назначения, помогает определить дальнейшие мероприятия в соответствии с потребностями участника мастерской (*Приложение 3*).

КОНЦЕПЦИЯ ТЕРАПЕВТИЧЕСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ

*Йоханнес Опперманн,
оООО «Диаконические мастерские, г.Берлин»,
социальная служба*

Законодательные основы и задачи

В терапевтической группе мастерской для людей с ограниченными возможностями осуществляются опека и стимулирование развития тех людей, которые не соответствуют требованиям для работы в мастерской (Кодекс социальных законов, том IX, § 136 (3)). Терапевтические группы входят в структуру мастерской.

Услуги терапевтического отделения представляют собой меры по социальной интеграции, основная правовая база которых отражена в § 54 IX тома Кодекса социальных законов. В частности, в этом отделении оказывается помощь в овладении практическими знаниями и способностями, которые необходимы и пригодны для того, чтобы дать возможность человеку с ограничениями принять посильное для него участие в жизни общества и сделать его как можно более независимым от ухода (*Приложение 4*).

Профессиональные аспекты

Основой работы с людьми с тяжелыми умственными и множественными ограничениями являются доверительные отношения. В понятии «не такой, как все», используемом для человека с ограниченными возможностями, мы видим не его ограниченные возможности, а прежде всего индивидуальные способности, сильные стороны и ресурсы.

Наше понимание опеки

«Искусство опеки» заключается в том, чтобы, с одной стороны, определить и удовлетворить элементарные потребности опекаемого, пользоваться такими мыслительными категориями, которые часто соответствуют мышлению маленького ребенка, и поддерживать практические навыки жизнедеятельности, соответствующие уровню школьника. С другой стороны, «искусство опеки» заключается в том, чтобы общаться с опекаемым как со взрослым, который вправе ожидать, что его потребность в самоопределении и участии в общественной жизни, ощущение своего тела и сексуальность будут восприняты всерьез, как того ожидает по отношению к себе любой человек без ограничений.

Цели развивающей терапии

Основными целями развивающей терапии являются:

- построение и укрепление доверительных отношений между опекаемым и терапевтом;
- стимулирование как можно большей самостоятельности;
- обеспечение и укрепление чувства комфорта;
- формирование, расширение или сохранение способностей и навыков, имеющих значение для труда.

Благодаря планированию и реализации структурированного распорядка дня, обеспечению необходимых индивидуальных мер по уходу, гигиене тела и медицинскому обслуживанию, у опекаемого формируется ощущение безопасности и надежности.

К более специфическим целям развивающей терапии относятся (в числе других):

- развитие способностей, необходимых в практической жизнедеятельности;
- формирование способности осознавать и выражать собственные настроения и чувства;
- формирование способности воспринимать состояние других людей;
- развитие психомоторных способностей, а также грубой и мелкой моторики с помощью различных двигательных действий;
- развитие познавательных способностей, в т.ч. с целью развития способности ориентироваться во времени и пространстве, понимать и применять объяснения рабочих операций;
- расширение понимания речи, дифференциация и улучшение выразительных возможностей речи;
- подготовка к переводу или перевод на следующий этап развивающей терапии в отделение профессионального обучения мастерской для людей с ограничениями.

Методы развивающей терапии

Разнообразные цели индивидуальной развивающей терапии требуют различных методов и средств, которые в каждом конкретном случае должны адаптироваться к индивидуальным особенностям человека с ограничениями.

Способности к восприятию у людей с тяжелыми нарушениями ограничены. Им труднее разобраться в постоянной смене ситуаций или референтных лиц, чем людям без ограничений.

Чтобы разумно организовать профессиональное обучение, рекомендуется по возможности сразу и в доступной форме распланировать структуру дня и недели. Человек с особенностями в развитии должен получить возможность жить по повторяющемуся распорядку дня, так как благодаря этому постоянству он чувствует безопасность и надежность.

Основа методически-ориентированной развивающей терапии

Основа методически-ориентированной развивающей терапии заключается в структурированности (недельное планирование) и целенаправленной, повторяющейся организации рабочего дня и недели. При этом рекомендуется проводить общий «Утренний круг» как своего рода старт в начале дня.

«Утренний круг»

Порядок проведения:

- Сбор в одном помещении.
- Все сидят вокруг стола или свободно располагаются в комнате.
- В центре круга – центральная точка (например, свеча, букет).
- До тех пор пока все не соберутся и не найдут себе место, играет тихая музыка.
- Специалист поет песню или произносит утреннее приветствие.
- Личное поименное приветствие участников. Специалист обращается к каждому, прикасаясь, поглаживая или пожимая руку.
- Все участники приветствуют друг друга, насколько им позволяют их возможности.
- Активная часть: включается музыка с ярко выраженным ритмом.
- После этого происходит введение в тему, т.е. в фазу концентрации.
- Фаза с элементами движения, например, игра с пальцами, инсценировка какой-либо истории.
- Прощание с каждым участником.

Возможное содержание:

- Песни о временах года, во время которых участники используют простые ударные (или другие ритмические) инструменты.
- Чтение рассказа вслух.
- Рассматривание книжки с картинками и рассказы по картинкам (либо рассматривание картинок и составление рассказов по ним).
- Игра на узнавание цвета, формы и предметов.

Метод:

- Регулярность проведения «Утреннего круга», который одновременно служит точкой отсчета в распорядке дня и недели.
- Четкое соблюдение этапов каждого «Утреннего круга: приветствие, музыка, ритмическая часть, концентрация, движение.
- В случае изменений меняется лишь один элемент установленного распорядка.
- Чередование активных и спокойных этапов, требующих концентрации (чередование активности и концентрации).
- Совместный прием пищи (по возможности в сочетании с совместной покупкой продуктов и приготовлением еды).

- Индивидуальные мероприятия развивающей терапии, занятости и труда (при необходимости – практические занятия в кружках).
- Фазы индивидуального отдыха и уединения по потребности.
- Время для лечебной гимнастики, эрготерапии и занятий с логопедом.

Итак, «Утренний круг» - это:

- стимулирование коммуникации;
- стимулирование психомоторного развития;
- стимулирование когнитивного развития;
- развитие практических навыков жизнедеятельности;
- формирование чувства комфортности.

ПОЛОЖЕНИЕ О ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

оООО «Диаконические мастерские, г.Берлин»

Составные части заработной платы

Заработная плата состоит из базовой заработной платы и прогрессивной надбавки, которая зависит от производительности.

Заработная плата выплачивается ежемесячно 15-го числа следующего месяца.

Работники получают расчетный листок, в котором указаны сумма заработной платы и отчисления в фонд пенсионного страхования, медицинского страхования по уходу.

В качестве основы расчета отчислений для лиц, подлежащих обязательному страхованию, в настоящее время используется сумма заработной платы, равная не менее 20 % базовой месячной заработной платы, используемой в фондах медицинского страхования и страхования по уходу, и не менее 80 % базовой месячной заработной платы, используемой в фонде пенсионного страхования. Процентная доля и базовый размер заработной платы меняются ежегодно. При этом учитываются соответствующие законоположения.

1. Базовая заработная плата

Все работники производственного отделения общественного объединения «Диаконические мастерские, г.Берлин» получают одинаковую базовую заработную плату. Она равна сумме, выплачиваемой Федеральным агентством по труду в качестве оплаты труда в период обучения в отделении производственного обучения на втором году обучения.

2. Прогрессивная надбавка

Размер прогрессивной надбавки зависит от индивидуальной производительности работника. Она устанавливается на основе критериев оценки, указанных в п. 1.3.

Впервые прогрессивная надбавка отдельного работника рассчитывается спустя три месяца работы в производственном отделении. До этого момента работникам выплачивается базовая заработная плата.

Прогрессивная надбавка каждого работника подлежит регулярному пересмотру – как правило, один раз в год. Прогрессивные надбавки указываются в бланке «Оценка индивидуальной производительности» (Приложение 5). В исключительных случаях может быть применено краткосрочное увеличение прогрессивной надбавки в пользу работника.

3. Критерии оценки

- производительность,
- отношение к работе / личное трудовое участие,
- результат труда.

На основании этих критериев рассчитывается прогрессивная надбавка.

3.1. Производительность

Для оценки производительности отдельного работника требуется описание рабочего места, фактически занимаемого работником.

Все рабочие места мастерских делятся на четыре категории, требования к которым учитывают сферу деятельности на каждом рабочем месте.

Категория I: очень простой вид работы, например:

- простые технологические операции,
- 1 - 2 ручных приема,
- без заданного темпа работы.

Категория II: простой вид работы, например:

- простые технологические операции с применением инструментов,
- 2 - 4 ручных приема,
- с невысоким заданным темпом работы.

Категория III: сложный вид работы с высокими требованиями, например:

- несколько рабочих операций,
- повышенный темп работы,
- работа с помощью механизмов,
- качество работы,
- деятельность, выходящая за рамки одного вида работы.

Категория IV: сложный вид работы с высокими требованиями, например:

- самостоятельный труд,
- множество отдельных рабочих операций,
- организация труда,
- высокое качество исполнения,
- работа с помощью механизмов,
- организаторская деятельность, выходящая за рамки одного вида работы.

Категории рабочих мест отражены в соответствующих формулярах, имеющихся в мастерских.

3.2. Отношение к работе

Индивидуальное отношение к работе / личное трудовое участие - например, регулярность, терпение, социальная компетенция, готовность к сотрудничеству, способность к критике - ориентировано на общие нормы трудовой жизни и измеряется оценкой возможностей и способностей личности каждого работника и фактического результата труда.

Эта оценка выражается следующими критериями:

- незначительное,
- переменное,
- хорошее,
- образцовое.

3.3. Результат труда

Индивидуальный результат труда определяется качеством и объемом выполненной работы. Он может быть измерен по фактической производительности труда, количеству изделий в штуках или по массе продукции, произведенных группой в одинаковом технологическом процессе, но с учетом индивидуального мастерства, качества и количества. Оценка исходит из личности каждого работника и измеряется с учетом его возможностей, способностей и фактического результата труда.

Оценка производительности выполняется на основании следующих критериев:

- незначительная,
- переменная,
- хорошая,
- образцовая.

3.4. Оценка

Производительность оценивается с учетом требований к рабочему месту:

категория I	1 - 10 баллов,
категория II	10 - 20 баллов,
категория III	20 - 30 баллов,
категория IV	30 - 40 баллов.

Отношение к труду, личное трудовое участие

незначительное	1 - 5 баллов,
переменное	5 - 15 баллов,
хорошее	15 - 25 баллов,
образцовое	25 - 30 баллов.

Результат труда:

незначительный	1 - 5 баллов,
переменный	5 - 15 баллов,
хороший	15 - 25 баллов,
образцовый	25 - 30 баллов.

Индивидуальная оценка дается в рамках диапазона «от ... до ...».

3.5. Расчет прогрессивной надбавки

Базовая заработная плата представляет собой фиксированную сумму, равную месячной оплате труда в период обучения. Базовая заработная плата, умноженная на 12 месяцев и количество работников Берлинских диаконических мастерских, составляет общий годовой фонд базовой заработной платы.

Прогрессивная надбавка рассчитывается как разность между подлежащим выплате годовым фондом совокупной заработной платы и годовым фондом базовой заработной платы. Эта разность и есть общий годовой фонд прогрессивной надбавки Берлинских диаконических мастерских.

Общий годовой фонд прогрессивной надбавки делится на общее число баллов, состоящее из данных всех мастерских (сумма всех баллов согласно формуляру «Оценка индивидуальной производительности»), и затем делится на 12. В результате получается стоимость одного балла.

Баллы, полученные по 3 критериям оценки, суммируются и в итоге дают общую сумму баллов. Она умножается на стоимость одного балла. Результат и есть прогрессивная надбавка. Базовая заработная плата + прогрессивная надбавка = месячная заработная плата работника.

Оценка индивидуальной производительности возлагается на следующих сотрудников:

- руководителя группы работников,
- работника социальной службы,
- руководителя мастерской.

При этом учитывается право участия Совета мастерской. Работники имеют возможность обратиться туда за помощью.

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, ТРУДА И ПРОТИВОПОЖАРНЫЕ МЕРЫ В МАСТЕРСКИХ

Михаэль Унгер,

директор оООО «Диаконические мастерские, г.Берлин»

1. Пять столпов страховой защиты

- страхование на случай болезни - одну половину взноса оплачивает работник, другую половину - работодатель;
- пенсионное страхование;
- страхование по уходу;
- страхование по безработице;
- страхование от несчастных случаев - взнос оплачивает только работодатель.

2. Предупреждение несчастных случаев - забота работодателей

- защита от несчастных случаев начинается и заканчивается у двери квартиры;
- специалисты и работники застрахованы;
- страховые компании вкладывают много средств в профилактические меры защиты от несчастных случаев.

3. Организация защиты от несчастных случаев в мастерских I

- главную ответственность несут управляющий делами и руководитель мастерской;
- компании, страхующие от несчастных случаев, определяют количество специалистов (производственных врачей и инженеров по технике безопасности);
- разработка инструкций по охране труда.

4. Организация защиты от несчастных случаев в мастерских II

- определение времени работы производственных врачей и инженеров по технике безопасности;
- проведение профилактических обследований (например, рабочих мест с использованием компьютера);
- составление графиков прививок (гепатит А и В);
- составление плана мер по защите кожи;
- оказание первой медицинской помощи;
- составление плана инструктажа;
- оценка опасности;
- привлечение производственного врача.

5. Анализ опасностей рабочих процессов с помощью бланков оценки по признаку воздействующих факторов

- каждый рабочий процесс может быть оценен;
- необходимо заполнять бланк оценки по признаку воздействующих факторов (*Приложение 6*);
- важно оценивать опасности и определять защитные меры;
- определение ответственности должно производиться по каждому производственному участку.

6. План санитарно-гигиенических мероприятий

- организация санитарно-гигиенического менеджмента;
- учет специфических требований труда людей с ограничениями;
- внедрение новых познаний;
- прогнозирование пандемии по каждому производственному участку.

7. Обращение с опасными веществами и сертификаты безопасности

- производители обязаны предоставлять информацию о своей продукции;
- поставщик должен проинформировать о потенциальных опасностях;
- используемые материалы (чистящие вещества, смазочные материалы) должны быть проверены на наличие потенциальных опасностей;
- результаты этой проверки – составная часть анализа опасностей.

8. Резюме

- анализ опасностей – важная составная часть подготовки производственного процесса;
- главную ответственность несут управляющие делами и руководители мастерской;
- в результате обеспечивается максимальная защита людей и оборудования;
- профилактические меры защиты – малозатратный вариант защиты от несчастных случаев.

ЛЮДИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

ПОНЯТИЯ «ИНВАЛИДНОСТЬ» И «ОГРАНИЧЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ»

*Йоханнес Опперманн,
оООО «Диаконические мастерские, г.Берлин»,
Социальная служба*

Согласно определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) от 1980 года инвалидами считаются лица, которые в силу расстройства их физической, душевной или умственной деятельности настолько ограничены в своих возможностях, что это затрудняет удовлетворение их непосредственных жизненных потребностей или участие в жизни общества.

Учет социальных последствий привел к изменению этого определения (современное определение ВОЗ от 1997 года). Дефектологический подход в настоящее время пересматривается в пользу ориентации на социальную активность человека:

- нарушения здоровья теперь касаются органических повреждений и расстройств функций организма,
- ограничение активности определяет степень ограничения реализации личности, а
- ограничение участия описывает степень участия в жизни общества.

Безусловно, на каждый из этих трех критериев оказывают влияние контекстуальные факторы и факторы окружающей среды.

Виды нарушения здоровья составляют первый растр, принятый к употреблению в реабилитации. Грубая классификация включает в себя припадочные заболевания, старческие недомогания, психические заболевания (психозы), поражения слуха, нарушения интеллекта, физические недостатки, долгосрочные заболевания, нарушения зрения, нарушения речи и нарушения поведения. Однако медицинская модель каузальной (причинной) классификации по видам инвалидности считается устаревшей!

«Инвалидность/ограниченность» с социально-политической точки зрения является не столько качеством человека, сколько скорее ярлыком, навешиваемым представлениями определенного культурного слоя общества и учреждениями социального контроля. В Германии, например, степень инвалидности/ограничения устанавливается органом социального обеспечения. Потребность «особенного» ребенка в стимулировании развития в школах определяется соответствующим ведомством по делам школы, а статус инвалидности/ограничения вследствие профессионального заболевания устанавливается Управлением по труду.

Конструкт «инвалидность», таким образом, является результатом рассмотрения человека с медико-психологической точки зрения. Причисление к категории «инвалидов/людей с ограниченными возможностями» зависит от вида нарушения здоровья и его степени, сфер жизни, в которых могут сказаться последствия нарушения здоровья (семья, школа, работа, общественная жизнь), а также от субъективного осмысления и способности к компенсации.

Умственная инвалидность/умственное ограничение

Понятие «умственная инвалидность/умственное ограничение» означает длительное состояние познавательных способностей человека ниже среднего уровня, а также связанные с этим ограничения его аффективного поведения. Однако дать однозначное и приемлемое для всех определение довольно трудно. Определения, принятые в сфере медицины, говорят об уменьшении или снижении максимально достижимого уровня интеллекта.

В последнее время заметно изменились речевые обороты, используемые в отношении людей с такими ограничениями. До недавнего времени их называли «умственно отсталыми» или «слабоумными». Но поскольку эти формулировки выпячивают на передний план инвалидность и навешивают на человека соответствующий ярлык, в последнее время стали говорить о «человеке с умственными ограничениями». В центре такого определения находится человек, а умственное ограничение становится лишь одним из многих индивидуальных его качеств.

Психическая инвалидность/психическое ограничение

Этот термин отображает картины психиатрических заболеваний, которые не сопровождаются снижением интеллекта или сопровождаются им лишь в незначительной мере, но которые также уменьшают интенсивность повседневной жизнедеятельности человека. Так, четко выраженные депрессивные синдромы в силу снижения мотивации, концентрации и утраты интереса могут настолько снизить способность к обучению и работоспособность, что появилось выражение «депрессивная псевдодеменция», хотя никакого «умственного» ограничения (в нынешнем понимании этого термина) здесь нет.

Умственное ограничение и сексуальность

Если люди с умственными ограничениями дееспособны в юридическом смысле слова, они вправе заключать брак. Решение вопроса сексуальной жизни и родительства людей с умственными ограничениями затрудняется не столько законоположениями, сколько социальными условностями, предубеждениями и домашней ситуацией людей, живущих неавтономно.

Трудовая занятость и жилищная ситуация

Предоставление людям с умственными ограничениями возможности жить самостоятельно и устраивать ее самим включает в себя требование трудовой занятости и решения жилищной ситуации. Правда, чем больше степень тяжести ограничения, тем больше человек нуждается в помощи и поддержке в различных сферах жизни.

В сегодняшней Германии людей с умственными ограничениями уже, как правило, не помещают в специальные заведения или больницы, что раньше приводило к их изоляции. Современные формы проживания лишь предлагают соответствующую необходимую поддержку и стимулируют самоопределение. К ним относятся: проживание в собственной квартире или в квартире, снимаемой группой жильцов, с социальным уходом на дому; проживание в общежитии с индивидуальной опекой и помощью; проживание в приемной семье или интегрированной деревне.

Задачи на будущее

Задачи, реализация которых является целью людей с различными ограничениями, их семей и друзей, можно обобщить в виде следующих основных идей:

- социальное участие вместо поддержания жизни, ухода и обеспечения;
- снятие барьеров с помощью разумного планирования;
- человеческое достоинство и уважение вместо пренебрежения и дискриминации;
- интегрированное участие вместо изоляции от общества и его институтов.

Ситуация в отдельных странах

В то время как во многих государствах высокие медицинские и педагогические стандарты, усовершенствованные знания о возможностях развития человека с умственными ограничениями позволяют ему жить хорошо и долго, ситуация в некоторых странах в этом отношении выглядит очень неблагоприятной.

Во многих странах родителям до сих пор еще советуют отдать ребенка с нарушениями развития в детский дом.

В связи с нехваткой персонала и недостаточным материальным обеспечением, недостаточным питанием и незначительной свободой движения, почти полным отсутствием внимания педагогов, терапевтов и специалистов по развитию – многие этапы развития остаются недостижимыми (например, ходьба и речь). Часто дети умирают еще до достижения половой зрелости, так как медицинское обслуживание почти отсутствует или выполняется в недостаточной степени. Школьное образование (если оно вообще существует) предусмотрено лишь для детей и подростков с легкими нарушениями развития, а возможности трудоустройства для людей с ограниченными возможностями предоставляются лишь от случая к случаю.

ОТКЛОНЕНИЯ И РАССТРОЙСТВА В ПОВЕДЕНИИ

Йоханнес Опперманн,
оООО «Диаконические мастерские, г.Берлин»,
социальная служба

*Если бы эти люди не были инвалидами,
у них не было бы отклонений в поведении;
или наоборот: если бы у них не было
отклонений в поведении,
они не были бы, пожалуй, инвалидами.*

Что такое отклонения в поведении?

Около 10–40 % людей с умственными ограничениями имеют отклонения в поведении в какой-либо форме. При этом очень сложно точно определить отклонения в поведении или психические расстройства. Не существует общепринятого критерия оценки, который позволил бы определить поведение как поведение с отклонениями. Это в особой степени относится к «более легким» формам отклоняющегося поведения и означает, что наряду с другими критериями для определения такого поведения используется и субъективная оценка.

Что такое расстройство поведения?

Признаком расстройства поведения является то, что своим поведением человек доводит себя и окружающих до болезни.

Формами проявления расстройства поведения являются:

- тяжелое нарушение контактности, например, отсутствие попыток к налаживанию контакта, аутистические симптомы, проблемы близости и дистанции, поведенческая стереотипия;
- агрессия, направленная на окружение, т.е. на людей или предметы;
- стремление нанести себе травму;
- поведение в острых или хронических психически критических ситуациях, например, страх, депрессия, шизофренические симптомы;
- гиперактивное поведение;
- отклонения в отношении к работе и ее результатам (например, отказ от работы);
- асоциальное поведение или уголовно наказуемое поведение;
- поведение, характеризующееся болезненной зависимостью;
- отклонения в сексуальном поведении, в т.ч. сексуальное насилие;
- дополнительные органические симптомы (например, эпилепсия);
- поведение после травматических ситуаций, конфликтов, переживаний.

Что делать?

1. Сначала понять, затем предпринимать педагогические меры.

В каждом конкретном случае проблемы в поведении могут быть вызваны комплексом очень сложных условий. К ним относятся (и могут быть представлены самостоятельно или в комбинации с другими):

- органические и нейрофизиологические факторы, например, поведенческие стереотипии в сочетании с нарушениями слуха или зрения или аутистическими расстройствами;
- усвоенные факторы, т.е. поведение как реакция, усвоенная из опыта (например, агрессивная реакция как усвоенный опыт успешной стратегии осуществления своих намерений);
- отклонения в поведении как продолжение/следствие разрушения модели отношений в раннем детстве;
- вызывающее поведение как активный сигнал о расстройстве интерактивных действий или коммуникации в эмоционально значимых отношениях или социальных системах;
- расстройство самовосприятия, недостаточная самоидентификация или недостаточное восприятие своего тела, т.е. отклонения в поведении как расстройство ощущения самого себя и отношения к себе, прежде всего к собственному телу (например, аутоагрессия);
- «болезнетворные» социальные условия.

2. Не предпринимать ничего против нарушения, однако делать все возможное для компенсации дефицитов, касающихся таких человеческих потребностей, как потребность вступать в отношения с другими людьми, быть активным и добиваться чего-либо.

Близость и дистанция как одни из основных потребностей человека являются почти классическими атрибутами конфликтных ситуаций в жизни людей с ограниченными возможностями. Им свойственны приливы навязчивой близости, так как силы для установления необходимой дистанции отсутствуют.

3. Воспитывать нужно не только человека с ограничениями, но и его окружение.

В Германии в лечении расстройств поведения и отклонений в поведении используются некоторые терапевтические подходы:

- стимулирование развития, ориентированное на поведенческую терапию;
- специальные формы терапии, разработанные прежде всего для аутичных людей, сконцентрированные на теле;
- терапия с использованием внимания и интерактивных действий, т.н. терапия удержания;
- гештальттерапия для людей с умственными ограничениями, применяемая также к людям с тяжелыми и множественными нарушениями развития, имеющими значительные отклонения в поведении;
- психоаналитическая и развивающе-динамическая терапия для людей с умственными ограничениями;
- системная терапия для людей с умственными ограничениями и их семей;
- специальные терапевтические методы, например, базальная невербальная коммуникация, базальное стимулирование.

СТРАТЕГИИ ДЕЭСКАЛАЦИИ КОНФЛИКТОВ

Деэскалация конфликтов с низким уровнем эмоционального возбуждения

1-е воздействие: язык тела, телесный контакт, движение

Контролируй собственные «угрожающие» жесты или движения, говорящие о твоей слабости. Прикасайся только к знакомым тебе людям. Двигайся спокойно. Прими иное положение тела (например, сядь, в то время как другой человек стоит, и т.д.). Дай понять о собственных эмоциях.

2-е воздействие: определение чувств, переход от эмоциональности к содержанию

Заговори о чувствах обиженного/испуганного собеседника и дай обратную связь. Определи мир его чувств в данный момент, чтобы вызвать поток речи. Возьми инициативу на себя на эмоциональном уровне, успокой собеседника и постепенно перейди к выяснению содержания.

3-е воздействие: выяснение причины конфликта

Выясни подоплеку конфликта и реши проблему только на уровне этой истинной причины!

4-е воздействие: проявление собственных чувств

Открыто давай понять собеседнику, каково твое собственное эмоциональное самочувствие в момент разговора, что ты испытываешь: изнеможение, растерянность, гнев, страх, обиду и т.д. Соответствие чувств твоему языку тела гораздо важнее, чем словесное содержание.

5-е воздействие: восстановление отношений

Уважай пострадавшее лицо и выраженное им желание установить отношения. Пойди на встречу этому желанию и постарайся построить отношения между участниками конфликта.

6-е воздействие: неожиданный поступок и определение конфликтной ситуации заново

Прерви сценарий внезапными и неожиданными действиями, которые могут заставить участников конфликта врасплох и прервать динамику эскалации (парадоксальная интервенция), например, громко запой рождественскую песню, сядь на пол, предложи участникам конфликта что-либо съесть и т.д.

7-е воздействие: юмор, шутка, самоирония

На любую ситуацию можно повлиять «смешными элементами». Юмор расслабляет и прерывает динамику эскалации. Однако ни в коем случае нельзя смеяться над пострадавшим!

8-е воздействие: переговоры, компромиссы, время

Предложи одну из возможностей договориться: не сейчас, но позже; не обо всем, а только о части; не самостоятельно, а вместе с другими участниками конфликта и т.д. Не позволяй без надобности давить на себя и других (сохраняй достоинство и авторитет). Выиграй время для «второго раунда», чтобы остыть, попросить совета и т.п. На этом этапе часто помогает ссылка на позитивное событие в будущем, которое позволит исполнить обязательства настоящего. Не обязательно побеждать всегда и сразу! Закрепите договоренности ритуалом.

9-е воздействие: пространство

Оставь путь к отступлению! Никого не загоняй в угол! Найди оптимальное соотношение между близостью и дистанцией!

10-е воздействие: перспектива «с птичьего полета»

Опиши конфликтную ситуацию с позиции постороннего наблюдателя («с высоты птичьего полета»). Уравняй обе стороны конфликта, не допускай принижения: «Мы, два упрямца, снова скандалим, и каждый из нас думает, что он прав».

Деэскалация конфликтов с высоким уровнем эмоционального возбуждения

1-й уровень: подготовься!

Сначала определи свой личный риск и заранее проработай возможные ситуации. Прочувствуй ход своих действий! Осознай собственный страх и возникшую беспомощность: «Как поведет разговор мой собеседник? Захочет ли он возвыситься за мой счет или просто выскажет мне все свои обиды и разочарования?»

2-й уровень: следи за языком тела!

В конфликтной ситуации постоянно следи за нейтральностью собственного языка тела во всех деталях, чтобы он не казался угрожающим, высокомерным или, наоборот, не выдавал твой страх. Отследи то, как воздействует на тебя язык тела противника и о чем он тебе говорит. Установи дистанцию, если нужно – защищаясь рукой. Однако по возможности не допускай никаких телесных контактов, потому что именно этого хочет противник! Не останавливайся перед противником: находясь в постоянном движении, ты усложняешь для него ситуацию.

3-й уровень: сохраняй внутреннее спокойствие, стань активным и преодолей собственную беспомощность!

Сосредоточься на дыхании. Сделай (мысленно) шаг назад, чтобы противодействовать беспомощности. Контролируй собственные чувства. Настрой ход своих мыслей именно на «деэскалацию». Стань активным, выбери вариант действий и попытайся овладеть ситуацией!

4-й уровень: не выбирай позицию жертвы!

Противник сознательно пытается внушить тебе страх, вывести из эмоционального равновесия и заставить тебя почувствовать свою беспомощность. Для этого он использует язык тела, угрозы, оскорбления и обвинения. Осознанно отказавшись от приписываемой тебе роли жертвы, ты проявишь компетенцию и сможешь произвести впечатление на противника!

5-й уровень: уважай противника!

Принимай противника всерьез и проявляй к нему уважение. Не принижай его, это приводит противника в еще большую ярость. Следи за тем, чтобы твой противник по возможности не потерял лицо. Установи точно рассчитанный контакт глазами!

6-й уровень: говори и слушай!

Говори громко, отчетливо, спокойно, короткими предложениями и все время слушай. Не переходи с противником на «ты» и сообщай ему очевидное. Вырази свою настроенность на деэскалацию и попытайся взять сценарий развития конфликта в свои руки! Установи гласность! Избегай вопросов, так как они способствуют продолжению коммуникации.

7-й уровень: не угрожай и не оскорбляй!

Не делай уничижительных высказываний и не унижай противника языком своего тела. Критикуй его поведение, но не его личность! Не переходи в позицию нападающего из страха, потому что именно на это рассчитывает твой противник.

8-й уровень: попроси о помощи!

Не обращай за помощью к анонимной группе людей, а обращай непосредственно к конкретному человеку. Даже будучи лицом, оказывающим помощь, обращай к людям только конкретно и прямо!

9-й уровень: внезапность и новое определение конфликтной ситуации!

Выйди из роли противника, сделай что-либо креативное и используй эффект внезапности в свою пользу! Внезапные и неожиданные действия застают врасплох и прерывают динамику эскалации! Сценарий противника прерван. Используй это, чтобы выйти из конфликтной ситуации!

10-й уровень: четкие границы перед победой!

С помощью сильных эмоций и ясного языка тела установи четкую границу нападения противника! Сила эмоций должна соответствовать ситуации и уровню ее эмоциональности, а также она должна превосходить эмоциональную силу противника! Если эти действия не произведут на противника должного впечатления, необходимо их повторить – с еще большей силой и отчетливостью.

При сильном возбуждении организм человека находится в состоянии наивысшей активности. Это проявляется в следующем:

- **Иная оценка раздражителей.** Происходит заикливание на мелочах и их преувеличение, человек выбирает раздражители по принципу «сейчас это как раз то, что надо» и придает раздражителю иной смысл.

- **Неспособность предвидеть эскалацию** из-за быстрого развития ситуации и перемены чувств.
- **Снятие барьера против агрессивного поведения.** Человек начинает действовать ситуативно, без учета последствий; причем угрозы наказания на него почти не действуют.
- **Примитивные реакции.** Человек действует автоматически (необдуманно и неосознанно), его мышление заблокировано, а действия выполняются в одном измерении, так как относятся лишь к данному моменту времени – без оценки последствий.
- **Опасность заражения.** Миролюбие может также обратиться в агрессивное поведение.
- **Снижение когнитивных компетенций.** У человека снижается коммуникативная компетенция, что приводит к неспособности разрешения конфликтной ситуации.
- **Приписывание вины.** Нежелательное поведение охотно переносится на другого человека, а не на ситуацию, и вина в произошедшем приписывается другому человеку.
- **Ощущение себя жертвой.** Человек выбирает позицию жертвы и считает, что только он способен видеть позитивный выход из сложившейся ситуации.
- **Аргументы теряются под натиском горячности и эмоций,** при этом противник атакуется бездумно, и его аргументы не учитываются.

Основные моменты плана интеграции

согласно § 40 абз. 1 п. 1 Кодекса социальных законов (КСЗ) IX, § 3 абз. 1 Положения о мастерских

Первоисточник: Рамочная программа для этапа отбора и отдела профессионального обучения в мастерских для людей с ограниченными возможностями (переработанная редакция 2002г.)

I. Цели плана интеграции

1. План интеграции – это инструмент, который документирует интересы, а также профессиональное и личностное развитие участника интеграции.
2. С его помощью описываются цели деятельности мастерской, а также необходимые для этого средства и методы и их эффективность.
3. В плане интеграции мастерская отражает процесс изменения интересов, личных потребностей, профессиональных способностей и навыков участника интеграции.
4. Он помогает постоянно адаптировать услуги мастерской к индивидуальным требованиям участников интеграции.

II. Структура плана интеграции

План интеграции – это стандартный формуляр, который содержит следующие данные:

- 1) личные данные;
- 2) форму и степень ограничения;
- 3) результаты предыдущих планов по развитию;
- 4) результаты тестов, проведенных мастерской: анализ компетенций, определение развивающих мероприятий;
- 5) описание целей интеграционных мероприятий на этапе отбора, в отделе профессионального обучения, производственном отделе и для вступления в трудовую жизнь.
- 6) описание средств, методов и продолжительности интеграционных мероприятий.
- 7) результаты консультаций и обсуждений с человеком с ограниченными возможностями интеграционных мероприятий;
- 8) данные о сфере компетенции и ответственности специалистов, работающих с людьми с ограниченными возможностями.

Индивидуальный план интеграции должен совершенствоваться на последующих этапах работы мастерской путем дифференциации. В зависимости от отдела мастерской, в котором находится участник интеграции или работающий в мастерской человек с ограниченными возможностями, должен существовать индивидуально скорректированный план на стандартной основе (например, этап отбора, отдел профессионального обучения, производственный отдел).

Информационный отчет для заседания профессиональной комиссии

Фамилия, имя

Логотип	Название учреждения	Конфиденциально
---------	---------------------	-----------------

Информационный отчет (план интеграции) для заседания профессиональной комиссии от:

В мастерской для людей с ограниченными возможностями (МдЛО) с:

В развивающем отделе с:

Последний раз был представлен комиссии:

Причина представления:

Кто оплачивает расходы:

№ дела / № страховки:

1. Личные данные

Ф.И.О.

Семейное положение:

Адрес:

Дата рождения:

Дети:

Округ / Регион обслуживания:

Название учреждения:

в общежитии
в квартире с другими,
ведущими отдельно домашнее хозяйство
проживает в квартире (комнате), где обеспечивается уход
у родителей
в собственной квартире

Гражданство:

2. Законное обслуживание

нет

да

кем:

Сфера/-ы: имущество пребывание лечение

представление интересов в учреждениях

.....

3. Форма и степень ограничения

Точный текст определения диагноза от:

Степень ограничения

Прочие диагнозы:

Другие ограничения:

Пользуется инвалидной коляской

да

нет

7.2. Жизненно-практическая область:

(например, способность одеться/раздеться, посещение туалета, прием пищи, медикаментов)

7.3. Коммуникация/речь:

Фамилия, имя:

7.4. Предложения работы / занятости:

Виды деятельности:

Материалы:

Инструменты:

Станки:

7.5. Поведение на работе:

(например, точность, регулярность, выполнение порученных задач, когнитивные способности, отношение к работе/качество, самостоятельность)

7.6. Двигательные способности:

(например, крупная и мелкая моторика, темп работы, координация, успех выполняемого упражнения)

7.7. Способность переносить нагрузки:

(например, выносливость и концентрация, отвлекаемость, гибкость, дополнительные перерывы)

7.8. Сопровождающие мероприятия:

8. Потребность в особом уходе

(попечительский, профессиональный уход и обслуживание личных нужд/указания со стороны руководителя группы)

Фамилия, имя:

9. Предложение по дальнейшей помощи

С «.....»

ДО «.....»

Где этап отбора
основной курс ОПО:
курс повышения квалификации ОПО:
производственный отдел, группа, нуждающаяся в помощи 1
развивающий отдел

С сокращением времени работы / присутствия на

ИЛИ прочее (например, учреждение повышения квалификации, учреждение профессионального обучения, общий рынок труда, интеграционный проект)

ИЛИ окончание мероприятия
последний день проведения мероприятия.

10. Развивающие цели, мероприятия/ средства/ методы, продолжительность, результаты, ответственность (текущие корректировки) :

Дата: например, 25.04.2000

1. Развивающая цель	
- мероприятия, методы и средства	
- период времени / ответственность	
- результаты	
2. Развивающая цель	
- мероприятия, методы и средства	
- период времени / ответственность	
- результаты	

Дата: например, 28.04.2001

1. Развивающая цель	
- мероприятия, методы и средства	
- период времени / ответственность	
- результаты	

Фамилия, имя:

.....
Дата: например, 24.04.2002

1. Развивающая цель	
- мероприятия, методы и средства	
- период времени / ответственность	
- результаты	

11. Результат консультаций / обсуждений интеграционных мероприятий с человеком с ограниченными возможностями:

12. Повторное представление:

Дата:

Подпись

Рабочий бланк учета педагогических наблюдений и оценок

1. ЛИЧНОСТЬ/СОЦИАЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ

1.1. Основное психическое/эмоциональное настроение	1	2	3	4
1. Ровное и веселое				
2. Спокойное и приветливое				
3. Переменчивое, колеблющееся				
4. Интровертное				
5. Нервозное, напряженное				
6. Агрессивное, взрывное				

.....

.....

.....

.....

1.2. Самоутверждение	1	2	3	4
1. Настойчиво добивается своего, хорошо справляется с трудностями				
2. Добивается своего, справляется с трудностями				
3. Добивается своего с трудом, при больших трудностях сдается				
4. Не может добиться своего или самоутвердиться, своенравен/-на				
5. Никакого самоутверждения, беспомощен/-на				

.....

.....

.....

.....

1.3. Чувство собственного достоинства	1	2	3	4
1. Лидер, способен/-на добиваться своей цели, влияет на формирование мнения группы				
2. Способен/-на быть лидером и проявлять инициативу при условии поддержки или после распоряжения				
3. Чаще всего остается в тени, при необходимости может защитить свои интересы				
4. Производит впечатление ребенка, приспосабливается к ситуации; быстро теряет уверенность, смущается				
5. Очень неуверен/-на и боязлив/-а				

.....

.....

.....

.....

1.4. Инициативность	1	2	3	4
Поведение при выполнении поставленных рабочих задач				
1. Очень активен/-на, высокая степень собственной инициативы				
2. Активен/-на, временами нуждается в стимулировании				

3. Временами нуждается в стимулировании				
4. Пассивен/-на, нуждается в постоянном стимулировании				
5. Пассивен/-на, не реагирует вообще или реагирует пустым бесцельным усердием				

1.5. Контактность

Способность к установлению и поддержанию социальных отношений

	1	2	3	4
1. Самостоятельно сближается с другими, может устанавливать социальные отношения				
2. Имеет контакты, умеет с ними обращаться				
3. Стремится найти компромисс				
4. Готов/-а к помощи				
5. Сдержан/-а, предлагаемый контакт принимает				
6. Равнодушен/-на				
7. Скован/-а, боязлив/-а				
8. Держится на расстоянии от других				
9. Мало считается с другими				
10. Мешает; назойлив/-а, без чувства дистанции				

1.6. Поведение в группе

	1	2	3	4
1. Активно участвует в жизни группы, признанный член группы				
2. Группой признается, но сам/-а активности не проявляет				
3. Берет на себя функции лидера, распоряжается другими				
4. Имеет трудности с адаптацией, не может «вписаться»				
5. Обособляется				
6. Мешает, отвлекает других				
7. Отторгается группой, изолирован/-а				
8. Провоцирует и вызывает конфликты				

1.7. Поведение по отношению к руководителю группы

	1	2	3	4
1. Открыт/-а				
2. Принимает указания и выполняет их				

3. Осмотрителен/-на				
4. Очень сдержан/-на				
5. Малообщителен/-на				
6. Отвергает общение				
7. Мятежен/-на, строптив/-а				
8. Без чувства дистанции				

.....

.....

.....

1.8. Способность к критике

Способность оценивать правильность и профессионализм трудового поведения и результатов труда других членов группы

	1	2	3	4
1. В большинстве случаев оценивает видимые результаты действий других правильно, но часто делает это в неподходящий момент времени				
2. Часто оценивает видимые результаты действий других правильно, но отваживается говорить об обнаруженных ошибках лишь после просьбы или делает это зачастую в неподходящий момент времени				
3. Обращает внимание на действия и результаты труда других членов группы, но правильную оценку им дает редко; не говорит о замеченных или предполагаемых ошибках вообще или говорит о них без всякого повода в совершенно неприемлемой манере (например, очень агрессивно)				
4. Иногда обращает внимание на действия и результаты действий других членов группы, но не дает им оценок по собственной инициативе; после просьбы дать оценку высказывает свое мнение чаще всего с большим нежеланием				
5. В принципе не обращает внимания на действия и результаты работы других членов группы и не оценивает их				

.....

.....

.....

1.9. Самооценка

Способность к реалистичной оценке возможностей и пределов собственного развития

	1	2	3	4
1. Преимущественно реалистичен/-на				
2. Реалистичность еще присутствует				
3. Реалистичная самооценка дается с трудом				
4. Реалистичная самооценка отсутствует				
5. Переоценивает себя				
6. Недооценивает себя				

.....

.....

.....

1.10. Способность к восприятию критики

Способность воспринимать критику собственного трудового поведения и результатов своего труда со стороны других людей

	1	2	3	4
1. На справедливую критику реагирует подобающим образом, если она высказана в осторожной форме; критика принимается и учитывается конструктивно				
2. На справедливую критику реагирует чаще всего подобающим образом, если она высказана в осторожной форме и в однозначной ситуации (например, начальником); старается учесть критику в работе				
3. Малодоступен/-на для критики; даже на предложения помощи и советы реагирует отказом или раздражением				
4. Даже на помощь и советы реагирует явно негативно (например, агрессивно, отказом) или явно теряется				
5. Даже наблюдение за его/ее трудовым поведением вызывает крайне негативную реакцию (агрессию, неприятие) или крайнее раздражение (например, теряет самообладание)				

1.11. Правила поведения

Способность и готовность соблюдать правила мастерской

	1	2	3	4
1. Соблюдает правила добросовестно				
2. Соблюдает правила				
3. В общем правила соблюдает, но иногда требуется напоминание				
4. Часто нуждается в напоминании о соблюдении правил				
5. Правил не соблюдает, ведет себя недисциплинированно, подвергает опасности себя и других				

2. ПРАКТИКА ПОВСЕДНЕВНОЙ ЖИЗНИ**2.1. Гигиена тела в повседневной жизни в мастерской**

	1	2	3	4
1. Занимается самостоятельно				
2. Занимается самостоятельно после уговоров/договоренности				
3. Необходимо заставлять заниматься гигиеной тела				
4. При уходе за телом частично нуждается в помощи				
5. При уходе за телом постоянно нуждается в помощи				

2.2. Пользование туалетом

	1	2	3	4
1. Справляется самостоятельно				
2. Справляется самостоятельно после уговоров/договоренности				
3. Справляется при сопровождении и небольшой помощи				
4. Справляется при сопровождении и интенсивной помощи				

2.3. Одевание и раздевание в мастерской

	1	2	3	4
1. Самостоятельно одевается и раздевается				
2. Нуждается в напоминании о необходимости одеться и раздеться				
3. Отчасти нуждается в помощи при одевании и раздевании				
4. Постоянно нуждается в помощи при одевании и раздевании				

2.4. Прием пищи

	1	2	3	4
1. Самостоятельно делит на порции и принимает пищу				
2. Самостоятельно делит на порции и принимает пищу после договоренности				
3. Нуждается в помощи при делении на порции, ест самостоятельно				
4. Необходимо заставлять принимать пищу, во время еды нуждается в частичной помощи				
5. Во время еды нуждается в постоянной помощи				

2.5. Прием лекарств

	1	2	3	4
1. Может принимать предписанные лекарства без посторонней помощи				
2. Нуждается в напоминании о приеме лекарств				
3. При приеме лекарств нуждается в интенсивной помощи				
4. Не может принимать лекарства без посторонней помощи				
5. В рабочее время не принимает никаких лекарств				

2.6. Пространственная ориентация в производственной мастерской

	1	2	3	4
1. Хорошая; быстро ориентируется в новой обстановке				
2. Хорошая; неуверенность в новой обстановке				
3. Ориентируется в небольшом обозримом пространстве				
4. Для ориентации в производственной мастерской иногда нуждается в помощи				
5. Дезориентирован/-на в собственной производственной мастерской и примыкающих к ней помещениях				

.....

.....

.....

.....

3. ОБЩЕНИЕ/ЯЗЫКОВАЯ СПОСОБНОСТЬ**3.1. Коммуникация/Языковая способность**

	1	2	3	4
1. Четкая и понятная артикуляция				
2. Беглая, но отчасти непонятная артикуляция				
3. Ограниченная артикуляция (например, с запинанием, торопливая, с неполными предложениями)				
4. Неуверенная, боязливая, нечеткая артикуляция				
5. Непонятная артикуляция				
6. Общение только с помощью небольшого количества вербальных звуков и жестов/мимики				

.....

.....

.....

.....

4. ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ВИДЫ РАБОТ И ЗАНЯТИЙ

Виды деятельности:

.....

.....

.....

Материалы:

.....

.....

.....

Инструменты:

.....

.....

.....

Механизмы:

.....

.....

.....

5. ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ**5.1. Пунктуальность**

Способность к соблюдению рабочего времени, перерывов и сроков

	1	2	3	4
1. Пунктуален/-на, самостоятельно соблюдает точность во времени				
2. Почти всегда пунктуален/-на				
3. Соблюдает точность во времени нерегулярно				
4. Редко бывает пунктуальным/-ой				
5. Не имеет представления о пунктуальности				

5.2. Принципиальное отношение к труду как к мере реабилитации

	1	2	3	4
1. Открыт/-а, охотно посещает мастерскую, принимает предложения работы				
2. Скорее скепичен/-на, имеет предубеждения				
3. Равнодушен/-на, пассивен/-на, нет явного понимания активной совместной работы				
4. Отношение отрицательное, противится труду				

5.3. Отношение к работе

Отношение, интерес, мотивация относительно предложенных видов работ

	1	2	3	4
1. Имеет собственную мотивацию, трудоспособен/-на, стремится к успеху, целеустремлен/-а				
2. Заинтересован/-а, готов/-а к труду				
3. Интерес к работе непостоянен, иногда нуждается в стимулировании				
4. Интересы почти не проявляет, действует немотивированно, нуждается в частом стимулировании				
5. Интерес отсутствует, равнодушен/-на, временами отказывается участвовать в совместном труде				

5.4. Выполнение заданной работы/ Результат труда

	1	2	3	4
1. Соответствует поставленной задаче				
2. Имеются небольшие дефекты, но результат работы пригоден для пользования				
3. Имеются дефекты, но после доработки результат труда пригоден для пользования				

4. Значительные отклонения от задания				
5. Результат труда непригоден для пользования				

5.5. Старание

Старание при выполнении работы и при обращении с материалами, инструментами и механизмами

	1	2	3	4
1. Очень старателен/-на, внимателен/-на и добросовестен/-на				
2. Старателен/-на, внимателен/-на				
3. Достаточно старателен/-на, несколько небрежен/-на				
4. Небрежен/-на, необходимо строго указывать на необходимость старательности в работе				
5. Старание отсутствует				

5.6. Понимание теоретических инструкций о работе

Способность к пониманию теоретических инструкций о работе

	1	2	3	4
1. Понимает быстро и правильно, сразу усваивает смысл инструкций				
2. Понимает достаточно быстро, в чем заключается задача, усваивает смысл инструкций после небольших пояснений				
3. Понимает не сразу; требуются некоторые усилия, усваивает смысл инструкций постепенно				
4. Понимает очень медленно, усваивает смысл инструкций лишь после неоднократных дополнительных пояснений				
5. Не понимает смысла инструкций даже после дополнительного объяснения				

5.7. Понимание практических инструкций

Способность к пониманию практических инструкций

	1	2	3	4
1. Понимает суть многих рабочих операций и их взаимосвязь, может быстро выполнить их				
2. Понимает суть приемов, необходимых для работы, и может выполнить их после неоднократного показа				
3. Приемы, необходимые для работы, усваивает очень медленно; может медленно выполнить их после неоднократного показа				
4. Отчасти нуждается в помощи при усвоении и применении рабочих приемов				
5. Может выполнить отдельные приемы при постоянной помощи				

5.8. Планирование работы

Способность к планированию выполнения поставленных задач и к разделению их на отдельные этапы

	1	2	3	4
1. Тщательное предварительное планирование вплоть до деталей, полное деление задания на этапы				
2. Почти последовательное планирование, задание делится на этапы				
3. Деление задания на основные этапы при отсутствии деталей				
4. Планирование затруднительно и растянуто, важные этапы отсутствуют				
5. Работает без плана и необдуманно				

5.9. Способность к запоминанию

Способность воспринять важную для работы информацию, отложить ее в памяти и воспользоваться ею в нужный момент

	1	2	3	4
1. Может хорошо и надолго запомнить сложные инструкции и действия				
2. Может надолго запомнить простые инструкции и действия				
3. Может на некоторое время запомнить простые краткие инструкции и на продолжительное время – простые повторяющиеся действия				
4. Не всегда может запомнить простые краткие инструкции; многое забывает, если долго не применяет				
5. Не может запомнить ни инструкций, ни действий, каждый раз нуждается в новом объяснении				

5.10. Самостоятельность

Самостоятельность при выполнении освоенных видов работы и принятии необходимых для этого решений

	1	2	3	4
1. Работает с большой степенью самостоятельности; по согласованию с руководителем принимает необходимые и разумные решения				
2. Работает самостоятельно при выполнении привычных заданий				
3. Может работать самостоятельно, но иногда нуждается в помощи				
4. Мало работает самостоятельно, лишь временами – при выполнении простейших рутинных операций; часто нуждается в поддержке				
5. Работает несамостоятельно, не обходится без постоянной помощи				

5.11. Решение проблем

Способность своевременно распознавать значение новых проблем и ситуаций и решать их в приемлемые сроки

	1	2	3	4
1. Находит подходящие решения, если позволяет время, но только путем бессистемных проб				
2. Может также определить различные изменения в рабочей ситуации; может применить пути решения, усвоенные в ходе обучения				
3. Может определить лишь очень явные изменения в рабочей ситуации; знакомые проблемы решает усвоенными в ходе обучения путями				
4. Может определить очень явные изменения в рабочей ситуации, но реагирует на них неадекватно				
5. Не может определить очень явные изменения в рабочей ситуации или не реагирует на них				

5.12. Порядок на рабочем месте

Готовность и способность содержать рабочее место в порядке

	1	2	3	4
1. Самостоятельно содержит в порядке весь рабочий материал				
2. Готов/-а поддерживать порядок и в основном способен/-на к поддержанию порядка				
3. Готов/-а поддерживать порядок, но не всегда способен/-на поддерживать постоянный порядок; нуждается в конкретных договоренностях или требованиях				
4. Нуждается в интенсивной помощи при наведении порядка и уборке				
5. Отсутствие готовности или способности к поддержанию порядка				
6. Поддерживает порядок лишь по принуждению				

6. МОТОРНЫЕ СПОСОБНОСТИ**6.1. Крупная моторика**

Использование рук при выполнении грубомоторных работ и при обращении с инструментами

	1	2	3	4
1. Ловок/-ка, уверен/-а, с плавными движениями				
2. Может согласовывать движения друг с другом				
3. Удовлетворяет требованиям				
4. Испытывает затруднения, справляется с требованиями лишь с трудом				
5. Не справляется с требованиями				

6.2. Мелкая моторика

Способность осознанно и координировано выполнять движения кистями рук и пальцами

	1	2	3	4
1. Может точно, быстро и уверенно работать с мелким материалом				
2. Может, по меньшей мере, кистью одной руки и без посторонней помощи брать предмет (инструмент), пользоваться им и класть на место; может также пользоваться клавиатурой				
3. Может целенаправленно двигать кистью одной руки в определенном месте; одной рукой может брать предмет (инструмент)				
4. При небольшой поддержке может перемещать руки к определенному месту; при небольшой помощи может одной рукой брать предмет				
5. Не способен/-на перемещать руки к определенному месту; не может взять предмет ни одной рукой				

6.3. Рабочий темп

Способность к долговременному выполнению одних и тех же рабочих заданий или частичных операций из серии работ

	1	2	3	4
1. Равномерный и быстрый				
2. Довольно быстрый, но с периодическими перерывами				
3. Переменный рабочий темп				
4. Медленный, размеренный				
5. Крайне медленный				

6.4. Успех благодаря практике / Улучшение моторики

Изменение производительности после инструктажа и стадии практического освоения

	1	2	3	4
1. Большие достижения в работе				
2. Явные улучшения				
3. Постепенное улучшение моторики при длительной стадии освоения				
4. Незначительные изменения				
5. На прежнем уровне				

7. СПОСОБНОСТЬ К НАГРУЗКАМ**7.1. Терпение**

Способность длительное время заниматься одной работой

	1	2	3	4
1. Занимается одной и той же работой длительное время; может продолжать работу даже при ослаблении интереса или появлении трудностей				
2. Может долго заниматься выполнением заданий, но через некоторое время утрачивает интерес и легко отвлекается				
3. Сохраняет терпение лишь ненадолго, требует смены задания или сам добивается смены работы; нуждается в поддержке, чтобы продолжать выполнение одной и той же работы				
4. Не хватает терпения, очень легко отвлекается				
5. Неспособен/-на заниматься одним делом даже очень короткое время				

7.2. Концентрация

Способность сознательно направлять внимание на моменты, непосредственно касающиеся выполнения работы

	1	2	3	4
1. Может долгое время заниматься простыми задачами, но при выполнении сложных работ нуждается в перерывах и помощи				
2. При частичной помощи может заниматься простыми видами работ, но постоянно отвлекается на посторонние вещи в его окружении				
3. При помощи способен некоторое время заниматься очень простой работой; часто отвлекается				
4. При постоянной помощи способен заниматься очень простой работой; отвлекается при любой возможности				
5. Неспособен/-на сознательно заниматься выполнением рабочего задания; отвлекается при любой возможности				

7.3. Выносливость

Способность к долгому выполнению заданной работы

	1	2	3	4
1. Производительность не снижается несмотря на непрерывную работу				
2. Постоянный уровень производительности при условии низких требований				
3. Кривая производительности лишь слегка снижается из-за случайных перерывов				
4. Явное снижение производительности на протяжении дня; нуждается в частых перерывах				
5. Устает уже спустя короткое время, нуждается в многочисленных перерывах				

7.4. Гибкость

Способность переключаться на выполнение новых задач

	1	2	3	4
1. Гибок/-ка, может быстро перестроиться к новым рабочим ситуациям				
2. Спустя короткое время может самостоятельно перестроиться к новым рабочим ситуациям				
3. Перестраивается на новые рабочие ситуации при условии оказания небольшой помощи				
4. Перестраивается с трудом, нуждается в постоянной помощи				
5. Переключение на новые рабочие ситуации невозможно				

7.5. Динамика производительности

Общая оценка динамики производительности в период наблюдения

	1	2	3	4
1. Явное улучшение производительности				
2. Частичное улучшение производительности				
3. Производительность остается на одном уровне				
4. Постоянные резкие колебания производительности				
5. Ухудшение производительности				

8. СОПУТСТВУЮЩИЕ МЕРОПРИЯТИЯ**9. ЗАКОНЧЕННЫЕ КУРСЫ ПРАКТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ**

Сфера	с	по

10. ПОДРОБНОЕ ОПИСАНИЕ ОСОБОЙ ПОТРЕБНОСТИ В ПОМОЩИ

(Точное описание объема необходимой помощи важно для обоснования отнесения к соответствующей группе нуждаемости в помощи)

10.1. В области ухода

(например, при пользовании туалетом, приеме пищи, одевании и раздевании, гигиенических процедурах, приеме медикаментов, эпилептических припадках и т.д.)

.....

.....

.....

.....

.....

10.2. В производственной сфере

(помощь может заключаться, например, в организации рабочего места, изготовлении индивидуальных вспомогательных средств, поддержке при пользовании письменными инструкциями, многократных объяснениях, необходимом контроле результатов труда)

.....

.....

.....

.....

.....

10.3. В личной сфере

(например, при частой потребности в беседах, оказании помощи в пространственной ориентации, личных кризисных ситуациях, частая помощь в формировании мотивации или при поведении, мешающем окружающим)

.....

.....

.....

.....

.....

11. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ДАЛЬНЕЙШЕМУ РАЗВИТИЮ

После 1-й оценки				
☐ ОПО ☐ ПО ☐ ТО				
ГНП ☐ 1:12 ☐ 1:9 ☐ 1:6 ☐ 1:3				
СРВ: ☐ нет ☐ да ок. час /день				
Возможна смена группы:				
Прочее:				

После 2-й оценки				
☐ ОПО ☐ ПО ☐ ТО				
ГНП ☐ 1:12 ☐ 1:9 ☐ 1:6 ☐ 1:3				
СРВ: ☐ нет ☐ да ок. час /день				
Возможна смена группы:				
Прочее:				

После 3-й оценки				
☐ ОПО	☐ ПО	☐ ТО		
ГНП	☐ 1:12	☐ 1:9	☐ 1:6	☐ 1:3
СРВ:	☐ нет	☐ да	ок. час /день	
Возможна смена группы:				
Прочее:				

После 4-й оценки				
☐ ОПО	☐ ПО	☐ ТО		
ГНП	☐ 1:12	☐ 1:9	☐ 1:6	☐ 1:3
СРВ:	☐ нет	☐ да	ок. час /день	
Возможна смена группы:				
Прочее:				

ОПО - отделение производственного обучения; **ГНП** - группа нуждаемости в помощи;

ПО - производственное отделение; **СРВ** - сокращение рабочего времени;

ТО - терапевтическое отделение

13. РЕКОМЕНДАЦИИ / ОСОБЕННОСТИ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1-я оценка	2-я оценка	3-я оценка	4-я оценка
Дата: _____	Дата: _____	Дата: _____	Дата: _____
Подпись работника/-цы	Подпись работника/-цы	Подпись работника/-цы	Подпись работника/-цы
Дата: _____	Дата: _____	Дата: _____	Дата: _____
Подпись руководителя группы	Подпись руководителя группы	Подпись руководителя группы	Подпись руководителя группы
Дата: _____	Дата: _____	Дата: _____	Дата: _____
Подпись представителя соц. службы	Подпись представителя соц. службы	Подпись представителя соц. службы	Подпись представителя соц. службы

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Бланк регистрации развития (для терапевтического отделения)

Фамилия:

Дата рождения:

Акустическое восприятие

Диапазон высоких частот

Дата:

Акустическое восприятие Диапазон высоких частот	Дата:								
		ле	пр	ле	пр	ле	пр	ле	пр
Папиросная бумага (сила звука: тихо)									
Погремушка высокого тона (сила звука: средняя)									
Палочка металлофона с деревянным наконечником на ноте «до» (сила звука: громко)									

Примечания:

Акустическое восприятие

Диапазон средних частот

Дата:

Акустическое восприятие Диапазон средних частот	Дата:								
		ле	пр	ле	пр	ле	пр	ле	пр
		Бой часов (сила звука: тихо)							
		Металлофон с молоточком из мягкой резины на ноте «до» (сила звука: средняя)							
		Сигнальная дудка (сила звука: громко)							

Примечания:

Акустическое восприятие

Диапазон низких частот

Дата:

Акустическое восприятие Диапазон низких частот	Дата:								
		ле	пр	ле	пр	ле	пр	ле	пр
		Бубен - проведите по нему рукой (сила звука: тихо)							
		Палочка ксилофона с фетровым наконечником на ноте «ре» (сила звука: средняя)							
		Бубен с палочкой с фетровым наконечником (сила звука: громко)							

Примечания:

Оптическое восприятие

Дата:

1. Поворачивает голову к источнику света				
2. Устанавливает контакт глазами				
3. Фиксирует предметы				
4. Следит глазами за предметом с каждой стороны до средней оси				
5. Следит глазами за предметом с переходом через среднюю ось				
6. Наблюдает за своими руками				
7. Рассматривает предметы в руке				
8. Следит взглядом за идущими людьми				
9. Следит взглядом за катящимся мячом				

Примечания:

Вкусовые ощущения

Дата:

1. Реагирует на разный вкус (пробует на вкус)				
2. Любимые блюда				
3. Отказывается от блюд				

Примечания:

Обоняние

Дата:

1. Реагирует на предлагаемые запахи				
2. По собственной инициативе нюхает предметы				

Примечания:

Тактильные ощущения

Дата:

1. Реагирует на прикосновения, например, ненадолго замирая, движением тела, жестами или мимикой				
2. Ощупывает собственные руки и играет ими				
3. Ощупывает свое тело				
4. Ощупывает вещи, к которым случайно прикасается				
5. Ощупывает, гладит, берет, царапает предметы				

Примечания:

Ощущение пространства

Дата:

1. Внимательно прислушивается к звукам в помещении				
2. Протягивает руки к увиденному предмету, даже если он находится вне досягаемости (не может оценить расстояние)				
3. Отбрасывает, откатывает предмет прочь, следит за ним взглядом, прислушивается к возникшим звукам				
4. Двигается по направлению к предмету, находящемуся вне досягаемости				
5. Хочет знать, что находится впереди, сзади, внутри, снаружи, вверху, внизу и т.д.				
6. Исследует все со всех сторон (заглядывает в углы, сосуды, под мебель)				
7. Логично объединяет два предмета, например, втыкает один в другой, ставит один на другой, вкладывает один в другой				
8. Находит свое место за столом				
9. По просьбе сотрудника находит помещение внутри терапевтического отделения				
10. По собственной инициативе находит знакомое помещение вне терапевтического отделения, также убегает с определенной целью				
11. Может в одиночку ориентироваться в ближайшем окружении (на территории мастерской)				

Примечания:

Крупная моторика

Дата:

1. Подтягивается, держась за что-либо, чтобы подняться				
2. Ходит с ходунком-ролятором, тростью, опорой или опираясь на руку сотрудника				
3. Стоит свободно				
4. Ходит свободно				
5. Бегаёт неуверенно и нескоординировано				
6. Может свободно присесть на корточки и снова встать (например, чтобы поднять что-либо)				
7. Ходит по лестнице приставным шагом				
8. Может сам/сама ходить задом наперед				
9. Пробегает 15 м, не падая				
10. Стоит 2 с на одной ноге				
11. Ходит по лестнице с переменной ног				

Примечания:

Мелкая моторика

Дата:

1. Играет кистями рук и пальцами				
2. Поднимает кисти рук в поле зрения				
3. Может удержать случайно взятые предметы				
4. Осознанно берет предмет всей рукой и непроизвольно выпускает его из руки				
5. Намеренно выпускает из рук предметы				
6. Исследует предмет руками (ощупывает, берет, поворачивает и т.д.)				
7. Берет предмет, чтобы производить звуки (стучать по столу, греметь погремушкой)				
8. Выпускает из руки один предмет, если второй рукой берет другой предмет				
9. Берет двумя руками сразу большой предмет (например, большой мяч)				
10. Одновременно берет в каждую руку по одному предмету				
11. Берет мелкие предметы большим пальцем и кончиками всех остальных пальцев (например, деревянные бусины размером 1 см)				
12. Хлопает в ладоши				
13. Берет предметы большим и указательным пальцами (пинцетный захват)				
14. Вкладывает предметы во что-либо				
15. Распаковывает завернутый предмет				
16. Строит башню из двух кубиков (с ребром 5 см)				
17. Бросает мелкие предметы (бусины) в узкое отверстие (в бутылку)				
18. Чертит каракули на бумаге				
19. Строит башню из четырех кубиков (с ребром 5 см)				

20. Нанизывает бусины на проволоку				
21. Складывает бумагу				
22. Строит башню из восьми кубиков (с ребром 5 см)				
23. Обводит окружности				
24. Правильно держит карандаш во время рисования				
25. Отвинчивает крышку банки				
26. Поворачивает ключ в замочной скважине				
27. Проводит линию между двумя точками (находящимися на расстоянии 10 см друг от друга)				
28. Ножницами разрезает узкую полоску бумаги				

Примечания:

Логическое объединение предметов и понятий

Дата:

1. Находит один предмет, спрятанный на его/ее глазах				
2. Отбирает предметы по признаку сходства				
3. Соотносит форму с предметом				
4. Определяет предметы двух цветов				
5. Определяет предметы двух размеров				
6. Узнает посетителей и/или бывших сотрудников				
7. Отбирает 6 ложек и 6 вилок				
8. Выбирает две пары больших карточек с картинками				
9. Знает свою одежду, например, куртку и обувь				
10. Находит два предмета, спрятанных на его/ее глазах				
11. Отсортировывает основные цвета: красный, желтый, синий				
12. Сортирует предметы по трем разным длинам				
13. Отбирает пять пар больших карточек с картинками				
14. Использует три формы				
15. Оптически соотносит понятие «два» с двумя предметами				
16. Составляет пазл из двух элементов				

Примечания:

Концентрация внимания и терпение

Дата:

1. Проявляет интерес к предлагаемой работе, но не может на ней сосредоточиться				
2. Кратковременно концентрируется на работе, но не проявляет терпения				
3. Выполняет работу в течение довольно продолжительного времени				
4. Неустойчивая способность к концентрации • Это зависит от материала занятия/характера работы? • Это зависит от времени суток или структуры дня?				
5. Не может усидеть на месте, находится в постоянном движении				

Примечания:

Социальный контакт

Дата:

1. Позволяет себя успокоить (например, поглаживанием, объятием или успокаивающими словами)				
2. Любит телесный контакт				
3. Смотрит на людей, которые с ним/с ней занимаются				
4. Социальная улыбка (т.е. улыбка при появлении знакомых людей)				
5. Устанавливает контакт взглядом, даже если занимаются не с ним/с ней				
6. Пытается привлечь к себе внимание действиями или звуками				
7. Реагирует на отнятие любимых предметов (например, удерживает, кричит)				
8. По собственной инициативе ищет телесный контакт				
9. Повторяет за кем-либо простые жесты (например, машет рукой)				
10. Реагирует на протянутую руку				
11. Предпочитает определенных людей				
12. Одиночка, игнорирует остальных членов группы				
13. Отвергает и прогоняет остальных членов группы (дистанция безопасности)				
14. Каково его/ее место в группе?				

Примечания:

Особенности поведения

Дата:

1. Агрессивен/-на (по отношению к предметам или людям)				
2. Аутоагрессивен/-на				
3. Агрессивен/-на или аутоагрессивен/-на в определенных, узнаваемых ситуациях: • при предъявлении конкретных, даже «незначительных» требований; • в определенных стрессовых ситуациях; • прочее				
4. Тенденция к убеганию				
5. Стереотипы				
6. Прочее				

Примечания:

Коммуникация - невербальная коммуникация

Дата:

1. Может плакать/кричать				
2. Может смеяться				
3. Для самовыражения использует мимику или жесты				
4. Для самовыражения использует собственные жесты руками (какие?)				
5. Использует 2-5 усвоенных жестов руками				
6. Жестами рук может «высказать» короткие фразы				

Примечания:

Коммуникация - понимание речи

Дата:

1. Не реагирует на вербальное обращение				
2. Мимикой или жестами дает понять, что отличает приветливое обращение от строгого				
3. Знает свое имя				
4. Понимает слово «нет»				
5. Понимает по меньшей мере одно значение слова; реакция однозначная				
6. Выполняет простое указание, подкрепленное ситуацией, жестами или мимикой (например: «Иди сюда!», «Закрой дверь!», «Открой рот!»)				
7. Выполняет простое указание (например, одно из указанных выше), не подкрепленное жестами или мимикой				
8. По просьбе сотрудника смотрит на части тела или показывает на них (не менее двух)				
9. По просьбе сотрудника смотрит на крупный предмет на большой карточке с картинкой или показывает на него				
10. Понимает глаголы				
11. Понимает прилагательные				
12. Понимает предлоги «на», «в»				
13. Самостоятельно выполняет указания, связанные с распорядком дня, выполнение которых не продемонстрировано (например, «Отнеси тарелку на кухню!»)				
14. Выполняет двойное указание (не связанное с распорядком дня, а состоящее из двух новых, не зависящих друг от друга заданий: «Закрой дверь и подними ботинок!»)				
15. Понимает простейшие понятия о количестве: «Дай один/много ...»				
16. Понимает слова «большой» и «маленький»				
17. Понимает слова «с углами (-угольный)»/«круглый»				
18. По просьбе сотрудника смотрит на цветные кубики, показывает на них или подает их				
19. По просьбе сотрудника может сортировать родовые понятия (еда, игрушки)				

Примечания:

Коммуникация - говорение

Дата:

1. Звуками выражает хорошее настроение (какими?)				
2. Звуками выражает недовольствие (какими?)				
3. Произносит слоги (какие?)				
4. Произносит спаренные слоги (например, де-де-де, ба-ба-ба)				
5. Произносит слоги с определенным значением (например, бррр = машина)				
6. Осознанно произносит полные слова				
7. Осознанно называет по имени сопровождающего его/ее сотрудника				
8. Отвечает на вопросы словами «да» или «нет»				

9. Объединяет простые слова по смыслу (например, в предложения из двух слов)				
10. На вопрос об имени называет свое имя				
11. Называет предмет на картинке (большие карточки с картинками)				
12. Может повторить за кем-либо простые предложения				
13. Составляет рассказ по картинке				
14. Произносит предложения из трех слов				
15. Использует слова: «я», «мой», «твой» и др. местоимения				
16. Задает вопросы: «Кто?», «Когда?», «Почему?»				
17. Может назвать цвета				
18. Использует форму множественного числа				

Примечания:

Самопомощь, прием пищи

Дата:

1. Самостоятельно отпивает жидкость из протянутой кружки				
2. Держит кружку и пьет, если поддерживать и направлять его/ее руку				
3. Пьет самостоятельно (кружка наполнена наполовину)				
4. Нуждается в кормлении				
5. Сам/-а держит ложку и ест, если поддерживать и направлять руку				
6. Самостоятельно ест ложкой				
7. Самостоятельно ест вилкой (еда может быть предварительно нарезана)				
8. Приготовление пищи: • в виде каши • в измельченном виде • сам/-а режет на маленькие кусочки				
9. Прием пищи - как? • Проглатывает? • Жует? • Сам/-а откусывает? • Берет с чужих тарелок?				
10. Сам/-а может положить себе еду				
11. Сам/-а наливает себе напиток (проливает/не проливает?, легкий кувшин/полный кувшин?)				

Примечания:

Самообслуживание - раздевание

Дата:

1. Проявляет попытки сотрудничества при раздевании (например, протягивает руки и ноги)				
2. Может выполнить часть процедуры (например, стянуть одежду с руки)				
3. Снимает отдельные виды одежды (без застежек)				
4. Может расстегнуть простые застежки (молнии, пуговицы)				
5. Раздевается сам/-а				

Примечания:

Самообслуживание - одевание

Дата:

1. Проявляет попытки сотрудничества при одевании (например, протягивает руки и ноги)			
2. Может выполнить часть процедуры (например, стянуть одежду через голову, вдеть руки в рукава)			
3. Одевается сам/-а (по просьбе сотрудника и при его помощи на застежках)			
4. Сам/-а надевает обувь			
5. Может застегнуть простые застежки			
6. Одевается сам/-а			
7. Застегивает обувь и завязывает шнурки			

Примечания:

Самообслуживание - пользование туалетом

Дата:

1. Недержание, необходимо пеленание, туалетом не пользуется			
2. Регулярно высаживают на унитаз, иногда совершает отправления в туалете			
3. Дает знать, когда хочет в туалет			
4. Ходит в туалет самостоятельно			

Примечания:

Оценка индивидуальной производительности

Фамилия:

Дата рождения:

Производительность с учетом требований рабочего места			Отношение к работе Личное трудовое участие				Результат труда			
Требования рабочего места	Пример работы	Баллы с учетом рабочего места	незначительное	переменное	хорошее	образцовое	незначительный	переменный	хороший	образцовый
			1/5	5/5	15/25	25/30	1/5	5/5	15/25	25/30
I. Очень простой вид работы простые технологические процессы (1-2 ручных приема без заданного темпа работы)		1 - 10								
II. Простой вид работы простые технологические процессы с использованием инструментов (2-4 ручных приема с небольшим заданным темпом работы)		10 - 20								
III. Сложный вид работы - несколько рабочих операций - повышенный темп работы - использование механизмов - качество труда - деятельность, переходящая за рамки данного вида работы		20 - 30								
IV. Сложный вид работы - самостоятельная деятельность - множество отдельных операций - организация труда - высокое качество исполнения - использование механизмов - организаторская деятельность, выходящая за рамки данного вида работы		30 - 40								

Базовая заработная плата:

Общая сумма баллов:

Общая зарплата:

Дата:

Подпись руководителя группы:

Подпись работника сопровождающей социальной службы:

Подпись руководителя мастерской:

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Уборка
(Уборка/Горничная)

Оценка опасности

--	--	--

Рабочие задачи:

вручную / механизировано

Дополнительные задачи:

--

Механический¹ источник опасности	Незащищенные подвижные детали оборудования ^{1.1}	Детали с опасной ^{1.2} поверхностью	Неконтролируемые ^{1.3} и подвижные детали	Подвижные ^{1.4} транспортные или рабочие средства	Падающие ^{1.5} опрокидываемые предметы	^{1.6}
Электрический² источник опасности	Опасное ^{2.1} протекание через тело	Электрическая ^{2.2} дуга	Электростатический ^{2.3} заряд	Электромагнитные ^{2.4} поля	^{2.5}	^{2.6}
Опасные³ вещества	Газы ^{3.1}	Пары ^{3.2}	Взвеси ^{3.3} (туман, дым, пыль, частицы)	Жидкости ^{3.4}	Твердые ^{3.5} вещества	^{3.6}
Пожаро и/или⁴ взрывоопасный источник	Опасность ^{4.1} пожара от твердых веществ, жидкостей, газов	Опасность взрыва ^{4.2} от пыли, паров, газов	Источники ^{4.3} возгорания при опасности пожара или взрыва	Катализаторы ^{4.4} пожара	Взрывчатые ^{4.5} вещества	^{4.6}
Термический⁵ источник опасности	Контакт ^{5.1} с горячими средами	Контакт ^{5.2} с холодными средами	^{5.3}	^{5.4}	^{5.5}	^{5.6}
Биологический⁶ источник опасности	Опасность ^{6.1} инфекции от микроорганизмов и вирусов	Генно-модифицированные ^{6.2} организмы	Аллергены ^{6.3} и токсические вещества микроорганизмов	^{6.4}	^{6.5}	^{6.6}
Физические⁷ воздействия	Шум ^{7.1}	Ультразвук ^{7.2}	Повсеместные ^{7.3} или локальные вибрации	Неионизирующее ^{7.4} излучение (УФ, ИК, лазер)	Ионизирующее излучение ^{7.5} (рентген)	^{7.6}
Нагрузка⁸ в виде условий труда	Климат ^{8.1} (температура, влажность, скорость воздушного потока)	Освещение ^{8.2} (интенсивность освещения, отражение)	Вентиляция ^{8.3} (воздухообмен)	^{8.4}	^{8.5}	^{8.6}
Физическая⁹ нагрузка/степень тяжести труда	Тяжелая ^{9.1} динамическая работа	Монотонная ^{9.2} динамическая работа	Статическая ^{9.3} работа	Работа ^{9.4} в тесном пространстве или емкостях	Отсутствие ^{9.5} эргономики в работе	^{9.6}
Другие¹⁰ источники опасности	Опрокидывание ^{10.1} , падение, подскользывание	Транспортные ^{10.2} пути (состояние)	Полы, лестницы ^{10.3} (безопасность)	Сосуды ^{10.4} под давлением	Психические ^{10.5} нагрузки	Работа ^{10.6} с влагой (вода, перчатки)

Примечание: Отметить знаком «х» существующие опасности, вычеркнуть отсутствующие источники опасности и добавить неназванные.

Договор с мастерской

Преамбула

Мастерская для людей с ограниченными возможностями согласно §136 Кодекса социальных законов (КСЗ) IX – это учреждение для участия людей с ограниченными возможностями в трудовой жизни. Предложения услуг мастерской основываются на §39 и далее КСЗ IX. Они направлены на устранение, смягчение или компенсацию ограничения и его последствий путем соответствующих мероприятий.

С 1 августа 1996 года между занятым в мастерской человеком и субъектом хозяйствования, отвечающим за мастерскую, существуют согласно §54b Закона о людях с тяжелыми ограничениями «правовые отношения, похожие на отношения с наемным работником». Данный правовой статус законодательные органы создали для тех занятых в мастерской людей, которые из-за вида и тяжести своего ограничения или особенностей не могут, пока еще не могут или уже не могут трудиться на свободном рынке труда и не являются наемными работниками. Цель данной реформы заключалась в предоставлении занятым в мастерской людям правового статуса, из которого вытекали бы права и требования к субъекту хозяйствования, отвечающему за мастерскую, а также возможности, похожей на ту, которой обладают люди с тяжелыми ограничениями, получения особой защиты и предотвращения дискриминации.

Задача мастерской – интеграция занятых в ней людей в трудовую жизнь. Поэтому к «правовым отношениям, похожим на отношения с наемным работником» согласно §138 КСЗ IX применяются соответствующим образом права на охрану труда наемных работников. К ним также относятся предписания закона о времени работы, отпуске, выплате зарплаты во время болезни и в праздничные дни, охране материнства и отпуске по уходу за ребенком, а также основные трудо-правовые положения о защите личности и ограничении ответственности. При этом учитывается принцип оказания индивидуальной помощи.

Данный договор основывается, прежде всего, на положениях Федерального закона о социальной помощи (ФЗСП), Закона о людях с тяжелыми ограничениями (ЗТО), Кодекса социальных законов IX (КСЗ IX), а также на соответствующих правовых постановлениях и письменном согласии о покрытии расходов от субъекта хозяйствования, оказывающего социальную помощь.

Одним из организаторов оООО «Хоффнунгсталер Мастерские» является некоммерческое Объединение «Хоффнунгстал», и тем самым данное оООО входит в состав Диаконических учреждений Евангелической церкви в регионе Берлин – Бранденбург. Независимо от своего правового статуса занятые в мастерской люди с ограниченными возможностями и прочие сотрудники мастерской образуют сообщество. Руководствуясь христианской заповедью о любви к ближнему, мастерская видит свою задачу в устройстве данного сообщества и одновременно с этим – в помощи занятым в мастерской людям для создания соответствующих условий жизни, получения необходимой поддержки, максимально возможной самостоятельности и в удовлетворении потребностей. В этом сообществе, где люди с ограниченными возможностями находятся вместе с людьми без ограничений и в атмосфере взаимного доверия занятые в мастерской люди с ограниченными возможностями должны приобретать опыт того, что они признаны и приняты другими, а также перспективу, к которой нужно стремиться.

На такой основе и заключен нижеследующий договор.

ДОГОВОР С МАСТЕРСКОЙ

между **оООО Хоффнунгсталер Мастерские**, в дальнейшем – Мастерская, и

г-ном / г-жой Рожденным(-ой):.....

Проживающим(-ей):

Интересы которого(-ой)

представлены:

(опекун)

в дальнейшем – Занятый(-ая)

§ 1. Прием и продолжительность интеграционных мероприятий

(1) Профессиональная комиссия после оценки всех обстоятельств подтвердила _____ (дата) Мастерскую как соответствующее учреждение для профессиональной реабилитации и рекомендовала прием Занятого(-ой) в производственный отдел мастерской.

(2) Договор заключается на неограниченное время интеграционных мероприятий в производственном отделе. Прием осуществляется до _____ (дата)

(3) Соглашение об услугах между отвечающими за реабилитацию учреждениями: Ведомство по социальным вопросам и вопросам обеспечения федеральной земли Бранденбург, Федеральное агентство по труду и оООО «Хоффнунгсталер Мастерские», учреждение профессиональной реабилитации, – составная часть настоящего договора.

§ 2. Услуги Мастерской

(1) Мастерская создает возможности Занятому(-ой) для развития функциональных навыков и собственного развития путем соответствующих мероприятий по профессиональному обучению и предоставления подходящей формы занятости. Для этого Мастерская обычно составляет индивидуальный план интеграции. С актуальной редакцией данного плана можно ознакомиться у руководства Мастерской.

(2) План интеграции содержит необходимые мероприятия по педагогическому, социальному, терапевтическому и психологическому сопровождению. Он регулярно корректируется по согласованию с Занятым(-ой) в соответствии с его/ее уровнем развития. Необходимые сопровождающие работу мероприятия и необходимые услуги по уходу и медико-трудовые услуги оказываются соответствующими службами.

(3) Мастерская осуществляет сопровождающие работу мероприятия, помогает в выполнении повседневных задач и в дальнейшем развитии личности.

(4) В рамках признания расходов услуги по интеграции включают поддержку, профессиональное обучение и занятость на подходящем месте обучения, занятости или работы. Претендование на другую работу, другое место работы или занятости в Мастерской осуществляется в рамках цели интеграции и в соответствии с производственными возможностями Мастерской.

(5) Мастерская заботится о необходимой доставке в Мастерскую и домой и предлагает питание. Она делает обязательные отчисления на социальное страхование и на страхование от несчастных случаев в соответствии с положениями законов, которые касаются Мастерской.

(6) С учетом обусловленных ограничением обстоятельств и при наличии соответствующих возможностей Мастерская предлагает Занятому(-ой) вид деятельности на рабочих местах вне Мастерской в сфере, не относящейся к «защищенному» рынку труда.

(7) Мастерская обязана, если существуют индивидуальные предпосылки для этого, способствовать переходу на общий рынок труда в отдельных случаях путем сопровождающих работу мероприятий и оказания помощи в поиске индивидуально подходящих возможностей занятости (§ 5 абз. 4 Положения о мастерских). При этом Мастерская тесно сотрудничает с Ведомством по интеграции и со Службой профессиональной интеграции.

§ 3. Обязанности Занятого(-ой)

(1) Занятый(-ая) старается в силу своих способностей участвовать в предлагаемых мероприятиях по развитию и выполнять поручаемые задачи и работу в соответствии со своими функциональными возможностями аккуратно и добросовестно.

(2) Он/она обязуется соблюдать нормы и правила поведения в Мастерской, закрепленные в Правилах внутреннего распорядка Мастерской. Правила внутреннего распорядка Мастерской являются составной частью настоящего договора.

§ 4. Время работы

(1) Обычно время работы составляет не менее 35 и не более 40 часов в неделю. Данное время включает в себя перерывы на отдых и время участия в сопровождающих работу мероприятиях.

(2) В зависимости от формы и степени тяжести ограничения время занятости после заключения профессиональной комиссии может быть сокращено на ____ часов в неделю.

§ 5. Оплата труда

(1) Мастерская выплачивает Занятому(-ой) из реализованного результата труда ежемесячное вознаграждение за труд. Оно рассчитывается на основе действующего в Мастерской Положения об оплате.

(2) Заработная плата состоит из основной суммы (оклада) в размере суммы на обучение, которую Федеральное агентство по труду выплачивало при нахождении в отделе профессионального обучения, суммы, увеличивающейся соразмерно достигнутому в работе результату (увеличивающаяся сумма), и суммы, поощряющей трудовую деятельность.

(3) Возможно сокращение или пропорциональная выплата данных сумм вследствие сокращенного времени работы, например, занятости на неполный рабочий день, окончания работы в текущем месяце или из-за отсутствия на работе по неуважительной причине.

§ 6. Продолжение выплаты зарплаты

(1) Если Мастерская не работает из-за праздничных дней, то за это время выплачивается зарплата в том же размере, что и за рабочие дни.

(2) Если Занятый(-ая) из-за болезни не может приходить на работу в Мастерскую, в данном случае применяется Закон о продолжении выплаты денежного вознаграждения. Подтверждение о болезни следует представлять незамедлительно – не позднее чем через 3 дня после начала болезни – в виде медицинской справки, в которой указаны наличие и вероятная продолжительность заболевания.

§ 7. Право на отпуск

(1) Занятый(-ая) согласно Соглашению о расценках имеет право в настоящее время на отпуск общей продолжительностью 30 рабочих дней, включая право на 5 дополнительных дней отпуска в соответствии с § 125 КСП IX.

(2) Во время отпуска продолжается выплата зарплаты. Соответствующим образом применяются Общие положения о продолжении выплаты зарплаты, действующие в Мастерской.

§ 8. Окончание действия договора

(1) Договор автоматически теряет свою силу в день, когда Занятый(-ая) был принят на общий рынок труда, или в конце месяца, в котором достигнут пенсионный возраст. Дополнительного оформления расторжения данного договора не требуется.

(2) Договор может быть расторгнут Занятым(-ой) либо его(ее) представителем в любое время путем письменного заявления за 4 недели до окончания месяца. У обоих партнеров есть также право прекратить трудовые отношения по взаимному согласию и без соблюдения названного срока.

(3) Договор может быть расторгнут, если больше не существует необходимых для приема в Мастерскую предпосылок.

(4) До расторжения договора Мастерская запрашивает мнение профессиональной комиссии. Совету Мастерской предоставляется возможность высказать свою оценку, если Занятый(-ая) не имеет ничего против этого. Договор считается недействительным только после подтверждения данного факта профессиональной комиссией. До прекращения Мастерской трудовых отношений нужно проинформировать и выслушать Занятого(-ую) и, при наличии его(ее) представителя, о предстоящем прекращении трудовых отношений, а также о его причинах.

(5) Договор прекращает свое действие в день, когда Мастерская теряет свой статус официально признанной Мастерской для людей с ограниченными возможностями. Извещение об этом должно происходить незамедлительно в письменном виде и самое позднее – по истечении 5 рабочих дней.

§ 9. Заключительные положения

(1) Изменения данного договора и дополнительные соглашения к нему осуществляются сторонами в письменном виде.

(2) Если какое-либо положение данного договора по материальным или формальным причинам становится недействительным, то стороны согласны с тем, что из-за этого все остальные положения договора не теряют свою юридическую силу. Недействительные положения заменяет достигнутое соглашение, которое соответствует явной воле участвующих сторон.

Место:

Дата:

.....
Подпись от Мастерской

.....
Подпись представителя

.....

.....
Подпись Занятого(-ой)

.....

**Правила внутреннего распорядка
оООО «Хоффнунгсталер Мастерские» (ХМ оООО)**

Цель занятости человека с ограниченными возможностями – сохранение, развитие, усовершенствование или приобретение заново его функциональных и трудовых способностей и дальнейшее развитие его личности. Для этого наряду с обширными возможностями для труда обеспечивается всеобъемлющее сопровождение квалифицированными сотрудниками ХМ оООО, которое учитывает соответствующие индивидуальные потребности занятых в Мастерской людей с ограниченными возможностями.

Настоящие правила содержат основные положения организации ХМ оООО, совместного сосуществования занятых в Мастерской людей с ограниченными возможностями и квалифицированных сотрудников, а также положения по правовым отношениям между ХМ оООО, занятыми в мастерской людьми с ограниченными возможностями и персоналом. Эти правила должны гарантировать, что каждый занятый в мастерской человек с ограниченными возможностями и квалифицированный сотрудник мастерской являются равноправными партнерами в данном сообществе.

С учетом вышесказанного в качестве Правил внутреннего распорядка ХМ оООО действуют следующие положения.

1. Определение понятий

Занятые (согласно данным Правилам) – это люди с ограниченными возможностями, которые в ХМ оООО выполняют определенные задания (§ 68 абз.1 Кодекса социального права (КСП) IX).

Сотрудники – это наемные работники ХМ оООО.

2. Задачи и обязанности оООО «Хоффнунгсталер Мастерских»

(1) Мастерская всеобъемлюще развивает и поддерживает каждого отдельного Занятого/ую в рамках его/ее возможностей:

- на этапе отбора определяется, является ли мастерская подходящим учреждением для участия в трудовой жизни и для интеграции в трудовую жизнь согласно § 136 КСП IX;
- в отделе профессионального обучения во время основного курса определяются пригодность и склонности Занятого/-ой, а также развивается его/ее социальное и трудовое поведение. В последующем курсе повышения квалификации предъявляются более высокие требования к выносливости и нагрузкам, а также сообщаются навыки повышенной сложности для обращения с механизмами и инструментами с целью занятости по окончании данного курса в производственном отделе мастерской или на общем рынке труда;
- в производственном отделе сохраняются, развиваются, усовершенствуются или приобретаются заново функциональные и трудовые способности Занятого/-ой. При этом происходит дальнейшее развитие его/ее личности; проверяется возможность перехода на первичный рынок труда и, при необходимости, мастерская подготавливает Занятого/-ую к такому переходу и инициирует его.

(2) Мастерская предоставляет своим Занятым в рамках их возможностей с помощью соответствующих специалистов участие в трудовой жизни и участие в жизни сообщества:

- при интеграции Занятых в различные отделы мастерской;
- при попадании в личное и социальное окружение Занятых в мастерской, особенно в конфликтных ситуациях.

(3) Для сохранения и усовершенствования функциональных способностей, а также для дальнейшего развития личности Занятого/-ой предлагаются сопровождающие работу мероприятия.

(4) При необходимости мастерская берет на себя доставку Занятых от места жительства к месту работы, если расходы на доставку признаны профессиональной комиссией как часть реабилитационных мероприятий.

(5) Каждый/-ая Занятый/-ая имеет право на отпуск и до 5 дней в календарном году на образовательный отпуск для участия в обучающем мероприятии, признанном как образовательный отпуск. Образовательный отпуск может быть использован только в течение текущего календарного года.

Причитающийся Занятым отпуск должен быть взят до 31.12 текущего года. При наличии особых причин в отдельных случаях может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск.

3. Ожидания ХМ оООО от Занятых

От каждого/-ой Занятого/-ой мастерская ожидает:

- что он/она в рамках своих возможностей участвует в развитии, усовершенствовании или приобретении вновь своих функциональных способностей и с этой целью принимает участие в предлагаемых сопровождающих работу мероприятиях;
- что он/она приходит вовремя на свое рабочее место, соблюдает временной режим работы, действующий в мастерской;
- что он/она выполняет указания сотрудников мастерской, аккуратно обращается с инструментом, механизмами, а также с прочим оснащением и старается сотрудничать со всеми Занятыми и сотрудниками;
- что он/она не появляется на работе в состоянии, вызванном воздействием наркотических веществ, алкоголем или другими одурманивающими веществами.

Независимо от установленного времени работы в мастерской продолжительность работы каждого Занятого/-ой, а также число и продолжительность причитающихся ему/ей перерывов, регулируются его/ее работоспособностью.

Сопровождающие работу мероприятия, а также перерывы входят в рабочее время.

4. Представление интересов Занятого/-ой и сотрудничество с родственниками и законными представителями

В соответствии с требованием КСП IX § 139:

- для представления интересов Занятых в мастерской создан Совет мастерской. Члены в данный Совет выбираются Занятыми на тайной и демократической основе. Совет мастерской с регулярной периодичностью обсуждает с руководством мастерской нужды Занятых. Подробные задачи, состав и принцип работы Совета мастерской определены в составленном для него Регламенте работы;
- создан Совет родственников, который дает рекомендации и помогает мастерской и Совету мастерской в их работе путем внесения предложений и высказывания своего отношения по обсуждаемым вопросам. Совет с регулярной периодичностью обсуждает с руководством и Советом мастерской нужды Занятых. Подробные задачи, состав и принцип работы Совета мастерской определены в составленном для него Регламенте работы.

5. Вступление в силу и изменения настоящих Правил внутреннего распорядка мастерской

Настоящие Правила вступают в силу с момента их подписания ХМ оООО.

.....
Подпись от Мастерской

.....
от Совета мастерской

.....
от сотрудников

Место:

Дата:

оООО «Хоффнунгсталер Мастерские»

Редактор Т.Куприянчик
Корректор Л.Базулько
Дизайн и верстка А.Ягелло

Подписано в печать 09.10.2008. Формат 60х84 1/8.
Печать офсетная. Бумага офсетная. Гарнитура OriumNew.
Тираж 500 экз. Заказ

Отпечатано в типографии оООО «Ольден»
Лицензия №02330/0150062 от 02.05.2005г.
220089, г.Минск, ул.Железнодорожная, 27/2.