



Министерство образования и науки
Республики Татарстан
государственное автономное
профессиональное образовательное
учреждение
«Казанский строительный колледж» -
Ресурсный учебно-методический центр по
созданию условий для получения
среднего профессионального образования
людьми с ОВЗ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
С НАРУШЕНИЕМ СЛУХА В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ
СОЗДАНИЕ РАБОЧЕЙ АТМОСФЕРЫ НА
СТРОИТЕЛЬНОМ ОБЪЕКТЕ



г. Казань, 2026 г.

Методические рекомендации по трудоустройству выпускников с нарушением слуха, осваивающих программы по строительным профессиям, представляют собой комплексный документ.

Его цель — обеспечить системный и последовательный переход от обучения к трудовой деятельности, учитывая особые образовательные потребности и возможности выпускников.

Данные методические рекомендации разработаны с целью оказания методической, консультационной и информационной поддержки руководителям, педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций по подготовке выпускников для строительной сферы, мастерам производственного обучения, а также сотрудникам центров занятости населения (ЦЗН), представителям строительных компаний и кадровых служб.

Организация-разработчик:

государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Казанский строительный колледж» -
Ресурсный учебно-методический центр по созданию условий для получения
среднего профессионального образования
людьми с ОВЗ

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
ВВЕДЕНИЕ	4
1 АНАЛИЗ СПЕЦИФИКИ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С НАРУШЕНИЕМ СЛУХА	9
2 ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ПОДГОТОВКА КАДРОВ (НА ЭТАПЕ ОБУЧЕНИЯ)	15
3 ПОДГОТОВКА РАБОТОДАТЕЛЯ И АДАПТАЦИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА	20
4 ПРОЦЕДУРА ПОДБОРА И НАЙМА	25
5 СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА И СОПРОВОЖДЕНИЕ В ПЕРИОД ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА	29
6 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ И КАРЬЕРНАЯ ТРАЕКТОРИЯ	33
7 МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ	36
ПЛЮСЫ РАБОТОДАТЕЛЮ СТРОИТЕЛЬНОЙ СФЕРЫ ПРИ ПРИЕМЕ ВЫПУСКНИКА С НАРУШЕНИЕМ СЛУХА НА РАБОТУ	40
ПРЕИМУЩЕСТВА ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ ЧЕРЕЗ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ	44
СОЗДАНИЕ РАБОЧЕЙ АТМОСФЕРЫ НА СТРОИТЕЛЬНОМ ОБЪЕКТЕ: ИНТЕГРАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ С НАРУШЕНИЕМ СЛУХА	47
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	52
ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ, НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ И МЕТОДИЧЕСКАЯ ЛИТЕРАТУРА	54
ПРИЛОЖЕНИЯ	57
1 Глоссарий базовых строительных терминов на русском жестовом языке	57
2 Шаблон паспорта адаптации рабочего места	61
3 Типовой индивидуальный план развития молодого специалиста на первые 6 месяцев.	65
4 Памятка для членов бригады: Как эффективно работать в команде с неслышащим коллегой	69
5 Матрица соответствия профессий ограничениям по слуху	72
6 Форма отчета наставника по итогам испытательного срока	75



ВВЕДЕНИЕ

1. Актуальность разработки методических рекомендаций

Строительная отрасль является одной из ключевых и наиболее динамично развивающихся сфер экономики Российской Федерации, испытывающих перманентный кадровый голод. По данным Минстроя России, дефицит рабочих кадров в отрасли исчисляется сотнями тысяч человек. Одновременно с этим тысячи выпускников образовательных организаций профессионального образования из числа лиц с нарушением слуха (глухих и слабослышащих) сталкиваются со значительными барьерами при выходе на рынок труда.

Несмотря на наличие законодательно установленных квот для приема на работу инвалидов, фактический уровень трудоустройства молодежи с нарушениями слуха остается низким. Работодатели зачастую отказываются от найма таких специалистов не из-за отсутствия профессиональных навыков у кандидатов, а в силу стереотипных представлений о невозможности обеспечить их безопасность на строительной площадке и интегрировать в устоявшиеся трудовые коллективы.

Данная проблема носит двусторонний характер: бизнес теряет мотивированных и трудоспособных сотрудников, готовых к качественному выполнению монотонных и ответственных операций, а государство несет расходы на содержание данной категории граждан без возможности их полноценной социальной реализации. Разработка единых методических подходов позволит трансформировать процесс инклюзивного найма из акта благотворительности или формального исполнения закона в эффективную управленческую технологию.

2. Цель и задачи методических рекомендаций

Цель - создание комплексной, тиражируемой системы сопровождения процесса трудоустройства, производственной адаптации и долгосрочного

удержания молодых специалистов с нарушением слуха на предприятиях строительной отрасли.

Задачи:

1. Систематизировать нормативно-правовую базу, регулиующую труд лиц с инвалидностью применительно к специфике опасных производственных работ.
2. Дать объективную оценку профессиональным рискам и определить перечень доступных и безопасных профессий в строительстве для лиц с различной степенью потери слуха.
3. Предложить алгоритм модернизации образовательного процесса в профильных колледжах и учебных центрах для подготовки выпускников под конкретные запросы строительных компаний.
4. Разработать стандарты адаптации рабочего пространства и технологических процессов на стройплощадке, компенсирующие отсутствие аудиоканала восприятия информации.
5. Сформировать протоколы коммуникации внутри трудового коллектива и регламенты взаимодействия «наставник — молодой специалист».
6. Обеспечить работодателей инструментами контроля безопасности и оценки эффективности работы неслышащих сотрудников.

3. Целевая аудитория

Методические рекомендации предназначены для широкого круга участников рынка труда:

1. **Руководители высшего и среднего звена строительных организаций (генеральные директора, главные инженеры, начальники участков)** - для понимания экономической целесообразности и стратегической важности внедрения инклюзивных практик.
2. **Специалисты служб управления персоналом (HR-директора, рекрутеры, специалисты по кадрам)** - как практическое руководство по поиску, отбору, юридическому оформлению и мотивации персонала с инвалидностью.

3. Инженеры по охране труда и промышленной безопасности - для корректной идентификации рисков, проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) и обучения безопасным методам работы.

4. Мастера строительно-монтажных работ, прорабы и бригадиры - как инструкция по ежедневному управлению бригадой, включающей неслышащих работников, и распределению задач.

5. Наставники на производстве - для получения конкретных инструментов психолого-педагогического и производственного сопровождения подопечного.

6. Администрация и преподаватели (мастера производственного обучения) колледжей и техникумов - для синхронизации образовательных программ с реальными требованиями адаптированного производства.

7. Представители региональных органов исполнительной власти и службы занятости - для выработки мер поддержки предприятий, создающих рабочие места для людей с нарушениями слуха.

4. Нормативно-правовая база

Раздел разработан с учетом актуального законодательства Российской Федерации, которое служит фундаментом для построения справедливых трудовых отношений:

1. Трудовой кодекс РФ, (в части квотирования рабочих мест для инвалидов — ст. 21, 24 ФЗ № 181-ФЗ; сокращенного рабочего времени — ст. 92 ТК РФ; запрета дискриминации — ст. 3 ТК РФ, положения глав 49.1 (регулирование труда дистанционных работников, актуально для проектировщиков), 51.1 (особенности регулирования труда инвалидов), ст. 74 об изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также нормы о сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 92 ТК РФ)).

2. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (механизмы квотирования рабочих мест (ст. 21), обязанности работодателя по созданию условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации (ИПРА), установление требований к доступности объектов).

3. Приказы Минтруда России, (регламентирующие проведение СОУТ (№ 33н), разработку правил по охране труда в строительстве (№ 883н), классификацию видов деятельности по классам профессионального риска).

4. Санитарные правила и нормы (СанПиН) и Своды правил (СП), (СП 59.13330.2020 «Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения», устанавливающие требования к визуальным средствам информации на объектах).

5. Постановления Правительства РФ, (определяющие порядок выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов (Постановление № 366)).

6. ГОСТы, (регламентирующие применение сигнальных цветов, знаков безопасности и сигнальной разметки (например, ГОСТ 12.4.026-2015), что критически важно для визуализации опасностей)).

5. Специфика строительной отрасли и основные барьеры

Строительство относится к работам повышенной опасности. Традиционная система обеспечения охраны труда опирается на три канала передачи экстренной информации: звуковой (крик «Берегись!», сирены, сигналы спецтехники), световой (мигалки, маячки) и жестовый. Отсутствие первого канала у работника требует целенаправленной перестройки всей системы оповещения. Основные барьеры, которые призваны снять настоящие рекомендации:

1. Информационный барьер - невозможность воспринимать устные распоряжения мастера сквозь шум работающих двигателей, на расстоянии или находясь в замкнутых объемах (где звук искажается).

2. Барьер безопасности - высокий риск не услышать приближающийся транспорт, команду машиниста крана или сигнал аварийной остановки оборудования.

3. Коммуникативный барьер - страх здоровых коллег допустить бестактность, нежелание менять привычные алгоритмы общения («проще сделать самому, чем объяснять») и профессиональная настороженность.

4. Психологический барьер - неуверенность самого выпускника в своей защищенности и профессиональной востребованности, синдром выученной беспомощности после череды отказов в приеме на работу.

6. Ключевые принципы, заложенные в основу документа

1. Принцип приоритета жизни и здоровья - никакая производственная необходимость не может оправдать допуск сотрудника к работам, где компенсация отсутствия слуха технически невозможна или экономически нецелесообразна.

2. Принцип презумпции профессиональной компетентности - оценка кандидата проводится исключительно по его навыкам, знаниям технологических карт и соблюдению дисциплины; нарушение слуха рассматривается только как параметр организации рабочего места.

3. Принцип визуализации процессов - замена аудиоинформации графической, текстовой, цветовой и тактильной (использование чек-листов, инфографики, планов эвакуации с подсветкой маршрутов, мессенджеров для постановки задач).

4. Принцип командной ответственности - безопасность на объекте становится зоной ответственности каждого члена бригады. Коллеги обучаются базовым правилам взаимодействия, превращаясь из пассивных наблюдателей в активных гарантов безопасности своего товарища.

5. Принцип преемственности знаний - тесная связка «колледж — предприятие», при которой студент-практикант с нарушением слуха попадает на адаптированную площадку, знакомую ему по учебным макетам.

7. Ожидаемые результаты внедрения рекомендаций

Реализация предложенных методик позволит строительным компаниям получить лояльных, дисциплинированных и высокомотивированных сотрудников. Лица с нарушением слуха часто демонстрируют повышенную концентрацию внимания, развитый глазомер и низкую текучесть кадров, так как ценят предоставленную возможность профессиональной самореализации.

Для общества это означает снижение уровня социальной изоляции людей с инвалидностью, рост налоговых поступлений и укрепление имиджа строительной отрасли как современного, технологичного и социально ответственного сектора экономики.

Основные принципы инклюзии в строительстве - безопасность превыше всего, презумпция профессиональной компетентности, визуализация процессов вместо аудиальных, командная ответственность.



РАЗДЕЛ 1. АНАЛИЗ СПЕЦИФИКИ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С НАРУШЕНИЕМ СЛУХА

1.1. Классификация нарушений слуха у абитуриентов и выпускников

Понимание физиологических особенностей кандидата является фундаментом для правильной организации его рабочего места, выбора средств индивидуальной защиты (СИЗ) и выстраивания коммуникации в бригаде.

Степени тугоухости (I–IV) и глухота:

1. *Тугоухость I степени (26–40 дБ)* - шепотная речь воспринимается на расстоянии до 3 метров, разговорная — до 6 метров.

Сотрудник может работать без специальных адаптаций, но потребует звукоизоляции при использовании СИЗ органов слуха (берушей или наушников), чтобы не блокировать остаточный слух полностью.

2. *Тугоухость II степени (41–55 дБ)* - шепот неразборчив даже у уха, разговорная речь воспринимается на расстоянии до 4 метров.

Требуется визуальное дублирование распоряжений мастера; использование стандартных строительных касок со встроенной радиосвязью неэффективно.

3. *Тугоухость III степени (56–70 дБ)* - воспринимается только громкая речь вблизи источника звука (до 1 метра).

Полная зависимость от зрительного канала информации.

4. *Тугоухость IV степени (71–90 дБ)* - различимы только крик ушной раковины или низкочастотные вибрации.

Общение возможно преимущественно письменно или через чтение с губ.

5. *Глухота (свыше 90 дБ)* - речевая информация недоступна.

Основной канал восприятия — зрение и вибротактильные ощущения. Использование слуховых аппаратов дает лишь восприятие отдельных звуков окружающей среды, но не разбор речи.

Различия между врожденной и приобретенной потерей слуха:

1. *Врожденная* - часто сопровождается ранним овладением русским жестовым языком (РЖЯ) как первым и основным.

У таких сотрудников могут быть особенности формирования словарного запаса словесной речи. Они быстрее считывают невербальные сигналы, но могут испытывать трудности с чтением сложной технической документации из-за пробелов в базовом образовании.

2. *Приобретенная* - сотрудник владеет словесной речью в полном объеме, сохранил навыки чтения с губ и аудиальную память.

Однако внезапная потеря слуха часто сопряжена с психологической травмой, требующей дополнительной адаптации к новому статусу и страхом перед производственными шумами.

Способы коммуникации:

1. *Русский жестовый язык (РЖЯ)* - самостоятельный язык со своей грамматикой. Для эффективной работы требуется привлечение переводчика РЖЯ на планерки, инструктажи по охране труда и аттестацию, либо обучение бригадира базовому лексикону профессионального РЖЯ (жесты «опасность», «стоп», «подъем», «спуск»).

2. *Чтение с губ* - эффективно только при идеальном освещении лица говорящего, отсутствии маски/щитка (или использовании прозрачных масок), четкой артикуляции и дистанции не более 2–3 метров. В условиях стройплощадки метод ненадежен как основной.

3. *Письменная коммуникация* - оптимальный резервный канал. Использование защищенных мессенджеров (корпоративные чаты) для постановки задач, выдачи сменных заданий и передачи схем. Обязательное наличие ламинированного блокнота и маркера в кармане спецовки сотрудника и у мастера участка.

4. *Средства реабилитации* - слуховые аппараты усиливают все звуки, включая опасный промышленный шум, что требует тщательного подбора противошумных наушников поверх аппарата во избежание акустической травмы. Кохлеарные импланты передают звук напрямую в слуховой нерв; они уязвимы к сильным электромагнитным полям (работа рядом с мощными генераторами, сварочными аппаратами) и механическим ударам.

5. *Влияние на восприятие сигналов опасности* - лица с глубокой потерей слуха физически не воспринимают сирены, гудки автомобилей и крики коллег. Система оповещения об опасности должна быть перестроена исключительно на светозвуковые маячки (стробоскопы), вибросигналы (носимые браслеты, вибрация на рукоятках инструмента) и цветовую индикацию.

1.2. Ограничения и противопоказания при работе на строительной площадке

Определение круга доступных работ осуществляется строго на основании заключения врачебной комиссии (форма № 003/у) и Индивидуальной программы реабилитации и абилитации (ИПРА).

Запрет или ограничение работ согласно приказу Минтруда № 988н/1420н:

1. *Работы на высоте (более 1,8 м)* - прямое противопоказание при наличии вестибулярных расстройств или головокружения неясного генеза. При их отсутствии допуск возможен после прохождения обязательного психиатрического освидетельствования и тренажера на устойчивость.

2. *Работа крановщика, машиниста спецтехники* - противопоказана из-за невозможности воспринимать звуковые сигналы стропальщиков и окружающих рабочих, а также критическую важность бинаурального слуха для определения направления звука.

3. *Работы в действующих электроустановках* - допускаются с ограничениями. Сотрудник должен визуально контролировать положение разъединителей и иметь тактильный контроль отсутствия напряжения там, где это предусмотрено регламентом.

4. *Работы в условиях повышенного шума и вибрации* - не являются прямым медицинским противопоказанием сами по себе, но требуют применения СИЗ органа слуха высшего класса эффективности, что парадоксальным образом полностью изолирует слабослышащего работника от остатков полезного звука. Необходимо чередование циклов «шум — тишина».

Оценка рисков потери равновесия:

1. Внутреннее ухо отвечает не только за слух, но и за пространственную ориентацию. При некоторых формах нейросенсорной тугоухости поражается и вестибулярный аппарат.

2. Методы оценки:

Перед допуском к работам на лесах, подмостях или скользких поверхностях проводится тест Ромберга (оценка устойчивости в позе стоя со сдвинутыми стопами).

При выявлении тремора или пошатывания сотрудник направляется на дополнительное обследование к неврологу. Работы на стремянках и приставных лестницах таким сотрудникам разрешаются только при наличии второго человека-страхующего внизу.

1.3. Потенциальные должности, не требующие острого слуха

Данные позиции предполагают работу в зоне прямой видимости руководителя или выполнение монотонных операций по визуальному эталону.

Черновые общестроительные работы:

1. *Арматурищик, вязчик каркасов:* Работа оценивается визуально по плотности вязки узлов и соответствию чертежам армирования. Звуковые сигналы не требуются.

2. *Каменищик*: Критерий качества — геометрия кладки, толщина шва, перевязка швов. Команды («подай кирпич», «замешай раствор») легко заменяются жестами.

3. *Монтажник сборных железобетонных конструкций (нижний состав)*: Прием груза на весу, выверка положения блока по рискам и шаблонам. Коммуникация с крановщиком строится на базе стандартизированных жестов (см. п. 1.4).

Отделочные работы:

1. *Штукатур-маляр, плиточник-облицовщик* - идеальные профессии. Качество определяется визуально и тактильно (ровность плоскости правилом). Работа индивидуальная, уровень фонового шума минимален.

2. *Монтажник напольных покрытий* - требует высокой тактильной чувствительности и зрения, слух вторичен.

Вспомогательные и складские операции:

1. *Комплектовщик / кладовщик на складе стройматериалов* - работа ведется по накладным и терминалам сбора данных (ТСД). Коммуникация происходит через сканирование штрих-кодов и текстовые уведомления в системе WMS.

2. *Разнорабочий под руководством мастера* - выполнение поручений типа «принеси — подай — убери» в пределах одной захватки, где мастер всегда находится в поле зрения.

Чертежно-конструкторская работа:

Помощник проектировщика, оператор плоттера/3D-принтера - работа в офисе производителя работ (прорабской). Требует навыков работы в AutoCAD/nanoCAD.

Единственный барьер — участие в утренних планерках, решаемый присутствием переводчика или получением протокола встречи в письменном виде.

Работа со стационарным оборудованием - управление бетоньерками, растворомешалками, ленточными пилами, станками для резки арматуры.

Современные модели оснащены пультами с крупными световыми индикаторами состояния («Сеть», «Нагрузка», «Авария»). При поломке станок останавливается сам, либо сотрудник замечает аномалию визуально (искрение, дым, остановка вращения).

1.4. Профессии, требующие разработки специальных протоколов допуска

Доступ к данным специальностям закрыт стандартной системой охраны труда, но может быть открыт после внедрения компенсирующих мероприятий.

Стропальщик:

1. *Проблема* - традиционная связь с крановщиком голосом невозможна.
2. *Решение* - строгое следование знаковой сигнализации, установленной Приложением к Федеральным нормам и правилам в области промышленной безопасности (ФНП ПС). Все члены бригады обязаны знать эти жесты.

Дополнительно внедряется система раций с гарнитурой, имеющей выносную кнопку РТТ (Push-to-Talk), закрепленную на пальце, и экраном для приема коротких текстовых команд от крановщика (если оборудование позволяет). Перед началом смены обязательный радиообмен проверяется текстом.

Электрогазосварщик:

1. *Проблема* - невозможно услышать изменение звука горения дуги, свидетельствующее о залипании электрода или изменении режима сварки. Сложно услышать команду «закрой вентиль» при газовой сварке.
2. *Решение* - переход на цифровую регулировку параметров тока и напряжения на источнике питания (все данные выводятся на цифровой дисплей маски-хамелеона).

Контроль подачи газа осуществляется по манометрам, установленным непосредственно на баллоне или редукторе в поле зрения сварщика. Для связи со вторым номером используется радиосвязь с тангентой на плече и передача базовых команд заранее утвержденными жестами (например, похлопывание по баллону — «закрой газ»).



РАЗДЕЛ 2. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ПОДГОТОВКА КАДРОВ (НА ЭТАПЕ ОБУЧЕНИЯ)

Раздел описывает трансформацию образовательного процесса в профильных колледжах, техникумах и учебных центрах для подготовки выпускников с нарушением слуха к реалиям современного строительного производства.

Главная задача на этом этапе — сформировать не просто исполнителя, а безопасного и автономного специалиста, чей рабочий инструментарий опирается на визуальное мышление.

2.1. Модернизация образовательных программ колледжей и учебных центров

Стандартные лекционные форматы передачи информации неэффективны для студентов с нарушениями слуха. Образовательная среда должна быть переведена в визуально-пространственный формат.

Адаптация учебно-методических комплексов (УМК) с упором на визуальные материалы, инфографику, видеоинструкции с субтитрами:

1. Полный отказ от сухого текстового изложения теории в пользу инфографики, интеллект-карт (mind maps) и сравнительных таблиц. Например, тема «Свойства строительных растворов» подается через цветовую диаграмму зависимости пластичности от водоцементного соотношения.

2. Создание библиотеки коротких (3–5 минут) видеороликов по каждой учебной операции (вязка арматуры, затирка штукатурки, установка опалубки). Видео обязательно сопровождается крупными русскоязычными субтитрами, качественной студийной съемкой при ярком свете (для удобства чтения с губ мастером в кадре) и графическими акцентами (стрелками, выделением инструмента).

3. Разработка тактильных макетов: разборные модели узлов кладки, макеты строповочных систем, стенды с образцами материалов, которые можно изучать руками.

Обязательное включение курса техники безопасности с учетом особенностей восприятия (визуальные карты рисков):

1. Вместо заучивания устных инструкций студенты изучают «Визуальные паспорта рисков». Это ламинированные карточки формата А4 для каждого вида работ, где крупным планом изображено нарушение (рабочий без каски, работа под поднятым грузом), обведенное красным цветом, а слева приведен столбец зеленых пиктограмм правильного поведения.

2. Отработка действий при ЧС (пожар, авария) строится исключительно на световых сигналах. Проводятся учебные эвакуации, инициируемые включением красных стробоскопов в коридорах, а не звуковым оповещением. Маршруты выхода дублируются светящимися напольными лентами.

3. В курс СИЗ вводится отдельный модуль по совместимости средств защиты органов слуха (берушей/наушников) со слуховыми аппаратами и правилам их ношения во избежание акустической травмы.

Обучение преподавателей основам сурдопедагогики и базовому русскому жестовому языку (РЖЯ):

1. Преподаватели спецдисциплин (мастера п/о) проходят курсы повышения квалификации. Ключевые навыки: стоять лицом к аудитории, не заслонять лицо чертежной доской или инструментом, артикулировать четко без утрирования, использовать естественные жесты рук.

2. Изучение профессионального глоссария РЖЯ: жесты, обозначающие инструменты («молоток», «уровень»), материалы («бетон», «кирпич»), команды («стоп», «опасность», «подъем», «вира-майна») и единицы измерения. Базовое владение лексикой преподавателем сокращает время объяснения задачи втрое.

2.2. Формирование профессионально важных компетенций

Акцент смещается с аудиальных навыков, свойственных слышащим мастерам (слышать изменение тона работы двигателя, крики коллег), на гипертрофированное развитие зрительного контроля.

Развитие навыков чтения чертежей, технологических карт и пиктограмм:

1. Чертеж перестает быть вспомогательным материалом и становится главным источником истины. Студентов обучают считывать чертеж «послойно»: сначала осевые линии, затем габариты, потом привязки отверстий и, наконец, спецификации.

2. Внедряются стандартизированные чек-листы самоконтроля в виде комиксов: последовательность из 5–6 картинок, показывающих этапы выполнения узла (например, «очистка поверхности - грунтовка - нанесение клея - укладка плитки - проверка уровнем»).

Отработка использования альтернативных каналов связи (рации с текстовым чатом, мессенджеры, планшеты на объектах):

1. Практикумы по работе с защищенными промышленными планшетами в ударопрочных чехлах.

Задача: получить фото задания в мессенджере, отметить выполнение галочкой и отправить бригадиру фотоотчет результата.

2. Использование раций с функцией передачи SMS-сообщений или оборудованных OLED-дисплеями.

Отработка сценариев: мастер отправляет текст «Бригада 2, перерыв 10 мин», студент подтверждает получение ответным кодом «Принято».

3. Применение мобильных приложений-переводчиков голос-РЖЯ (как вспомогательный инструмент для общения с переводчиком или HR-отделом).

Тренинги по невербальной коммуникации в бригаде:

Игровые симуляции на полигоне. Группа студентов выполняет задачу в условиях имитации шума (звучание строительной колонки на высокой громкости), когда вербальное общение невозможно даже для слышащих.

Цель — выработать систему универсальных сигналов рукой: взмах над головой — «внимание всем», круговое движение рукой — «заканчиваем операцию», скрещенные руки перед грудью — «аварийная остановка».

2.3. Организация производственной практики

Практика является критическим этапом, определяющим дальнейшую успешность трудоустройства. Она требует тщательной подготовки принимающей стороны.

Предварительный аудит площадки-партнера на предмет доступности:

1. Представитель колледжа совместно со специалистом по охране труда компании проводит обход объекта. Проверяется наличие визуальных маркеров опасностей, качество освещения в бытовках и на рабочих местах, отсутствие слепых зон, где рабочий может оказаться вне поля зрения ИТР.

2. Оценивается психологический климат - проводится предварительная беседа с будущей бригадой о правилах этики общения.

Закрепление подготовленного наставника из числа ИТР (инженерно-технических работников) или опытных рабочих:

1. Наставником назначается не случайный опытный рабочий, а лояльный к идее инклюзии сотрудник (часто это зрелый мастер, имеющий собственных детей или педагогический опыт), прошедший двухдневный тренинг по особенностям взаимодействия.

2. За наставником закрепляется доплата (надбавка за наставничество), его КРІ включает успешную адаптацию студента и отсутствие у него нарушений требований охраны труда.

Разработка индивидуального адаптированного плана практики с поэтапным усложнением задач:

1. *Недели 1–2* - знакомство с объектом, изучение схем эвакуации, отработка жестов связи с наставником, выполнение простейших операций под постоянным визуальным контролем (подача материала, очистка инвентаря).

2. *Недели 3–4* - выполнение типовых операций по технологической карте (кладка одного кирпича, замес раствора) с использованием чек-листов.

3. *Недели 5–6* - Самостоятельное выполнение комплексного задания на скорость и качество (например, оштукатуривание участка стены по маякам) с периодическим дистанционным контролем наставника.

4. Разработка индивидуального адаптированного плана практики

2.4. Демонстрационные экзамены и портфолио

Итоговая аттестация должна доказывать профессиональную пригодность выпускника делом, нивелируя возможные трудности коммуникативного характера на защите.

Формат экзамена - исключение теоретических билетов, требующих развернутого устного ответа. Основной блок — практическое задание на учебном полигоне.

Процедура защиты:

1. Выпускник получает конверт с чертежом узла и набором материалов.
2. Задача выполняется строго на время. Экзаменационная комиссия (включая представителя будущего работодателя) наблюдает молча, находясь за стеклом или на расстоянии, чтобы не отвлекать студента разговорами.
3. Оценка ставится по объективным критериям: отклонение плоскости от уровня (измеряется прибором), расход материала, соблюдение времени, правильная последовательность операций согласно чек-листу.
4. Устный комментарий к работе заменяется заполнением оценочного листа самооценки, где студент отмечает выполненные пункты.

Портфолио как главный документ выпускника:

1. Вместо вкладыша с оценками «4» и «5» работодателю предъявляется папка с фотографиями выполненных квалификационных работ высокого разрешения, видеоускорениями процессов (таймлапс укладки плитки) и копиями сертификатов о прохождении дополнительных курсов (например, «Чтение сложных архитектурных чертежей»). Для выпускника с нарушением слуха именно визуальное доказательство мастерства является пропуском на собеседование.



РАЗДЕЛ 3.

ПОДГОТОВКА РАБОТОДАТЕЛЯ И АДАПТАЦИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА

Успешная интеграция выпускника с нарушением слуха зависит не столько от его личных качеств, сколько от того, насколько работодатель готов перестроить привычную среду строительного объекта. Данный раздел описывает технические, организационные и психологические меры, которые необходимо предпринять до выхода сотрудника на работу.

3.1. Специальная оценка условий труда (СОУТ) с учетом конкретного работника

Стандартная СОУТ оценивает рабочее место абстрактно. При найме сотрудника с инвалидностью требуется проведение идентификации вредных факторов с учетом его индивидуальных особенностей восприятия среды, зафиксированных в Индивидуальной программе реабилитации и абилитации (ИПРА).

Карта оценки профессиональных рисков для сотрудника с нарушением слуха:

1. В карту вносятся дополнительные риски, специфичные именно для отсутствия аудиоканала. Например, «Риск несвоевременного обнаружения движущегося транспортного средства из-за невозможности услышать звуковой сигнал заднего хода» или «Риск невыполнения команды экстренной остановки работ».

2. Для каждого такого риска прописываются компенсирующие мероприятия технического характера (например, «Обязательная установка реверсивной световой сигнализации желтого цвета на всех погрузчиках участка»).

Оценивается риск социальной изоляции: вероятность возникновения конфликтных ситуаций из-за непонимания между сотрудником и бригадой, что может привести к психоэмоциональному напряжению и ошибкам.

Пересмотр зон действия опасных производственных факторов:

1. Зона видимости становится приоритетнее зоны слышимости. Если стандартный регламент требует находиться вне радиуса вылета стрелы крана, то для неслышащего работника регламент меняется: он должен находиться строго в поле зрения машиниста или сигнальщика.

2. Нанесение на схемы площадки «слепых зон» — участков, скрытых за штабелями материалов или конструкциями, где рабочий не увидит визуальный сигнал тревоги. Доступ в такие зоны ограничивается или оборудуется дополнительными дублирующими маяками.

3.2. Техническое обеспечение безопасности (компенсация отсутствия аудиоканала)

Главная задача инженерной службы — заменить звук светом, вибрацией и текстом, сделав сигналы максимально контрастными и интуитивно понятными.

Установка световых маячков и вибросигналов на передвижную технику (погрузчики, самосвалы) при движении задним ходом:

1. Все погрузчики, самосвалы, автокраны и прочая техника оснащаются не только штатным звуковым зуммером при движении задним ходом, но и яркими импульсными стробоскопами оранжевого или желтого цвета, установленными на крыше кабины (видны со всех сторон).

2. На стационарных проездах устанавливаются датчики движения, связанные с выносными светофорами, предупреждающими пешеходов о приближении техники.

3. Рассматривается внедрение систем телематики, передающих сигнал о начале движения техники напрямую на носимые браслеты находящихся поблизости рабочих.

Оснащение площадок табло с бегущей строкой для передачи экстренных сообщений и распоряжений:

1. Электронные LED-табло размещаются на въезде на объект, у входа в столовую и возле бытового городка.

2. *Функционал:* трансляция утренних распоряжений мастера («Бригада Иванова сегодня работает на 4-м этаже, захватка А»), погодных предупреждений («Внимание! Через 15 минут усиление ветра, прекратить работы на лесах») и сигналов общей тревоги (красный фон, *надпись:* «ВСЕМ ПОКИНУТЬ ОБЪЕКТ, ТОЧКА СБОРА №2»).

Использование носимых устройств (смарт-часы, браслеты) с вибрационным оповещением об эвакуации или общей тревоге:

1. Выдача сотрудникам защищенных смарт-часов или компактных вибропейджеров в ударопрочном корпусе. Устройства синхронизируются с системой пожарной сигнализации объекта. При срабатывании тревоги устройство начинает интенсивно вибрировать на запястье, исключая риск пропуска сигнала во время шумных работ или нахождения в наушниках (при использовании СИЗ органов слуха).

2. Настройка цветового кодирования уведомлений: синий — личное сообщение от диспетчера, красный — общая тревога.

Маркировка потенциально опасных зон контрастной разметкой и тактильными индикаторами:

1. Использование сигнальной разметки по ГОСТ 12.4.026-2015 повышенной яркости. Края ступеней, перепады высот, открытые проемы в перекрытиях маркируются черно-желтой полосатой лентой.

2. Установка тактильных индикаторов (пупырчатых ковриков) перед выходом на опасные участки (кровля без ограждений, край лифтовой шахты) для предупреждения людей с сочетанными нарушениями, а также как дополнительный якорь внимания для всех сотрудников.

3.3. Адаптация бытового пространства

Комфорт и доступность бытовых помещений напрямую влияют на лояльность сотрудника и скорость его адаптации (информационные таблички со шрифтом Брайля и крупным шрифтом, визуальная навигация по объекту, индукционные петли в комнатах совещаний).

Информационная навигация:

1. Двери раздевалок, душевых и комнат приема пищи нумеруются и подписываются шрифтом без засечек (Arial, Helvetica) высотой букв не менее 5–7 см.

2. Обязательное дублирование табличек туалетов и эвакуационных выходов азбукой Брайля на стандартной высоте 1,2–1,4 м от пола.

3. Разработка единого визуального стиля указателей на объекте (стрелки, пиктограммы каски, молотка, аптечки), чтобы сотрудник мог ориентироваться по цвету и форме знака, даже если текст мелкий.

Индукционные петли в комнатах совещаний:

В помещении штаба строительства (прорабской), где проводятся планерки, устанавливается информационная индукционная петля. Она передает звук голоса, говорящего напрямую в слуховой аппарат или кохлеарный имплантат сотрудника, отсекая эхо и строительный шум, проникающий через окна. Это позволяет сотруднику полноценно участвовать в обсуждениях наравне со всеми.

3.4. Подготовка коллектива

Технические средства обеспечивают безопасность, но рабочую атмосферу создает коллектив. Неподготовленность бригады является главной причиной быстрой текучести кадров с инвалидностью.

Проведение коротких инструктажей для бригады (перед выходом нового сотрудника - правила общения (говорить лицом к лицу, не загораживать рот, использовать простые фразы), базовые жесты привлечения внимания):

За день до выхода нового сотрудника мастер проводит 15-минутное собрание.

Тема: «Как мы работаем вместе». Акцент делается на том, что это вопрос эффективности, а не жалости.

Правила общения - всегда подходить спереди; смотреть в глаза; говорить чуть медленнее обычного, но не кричать (крик искажает артикуляцию); не жевать жвачку и не закрывать рот руками/бородой; использовать простые утвердительные предложения вместо сложных конструкций.

Жесты привлечения внимания - договоренность о едином жесте (легкое похлопывание по плечу или взмах руки в поле периферийного зрения). Запрет на хватание за одежду или инструменты.

Базовый словарь - раздача карманных ламинированных карточек с изображениями 10 базовых жестов («стоп», «опасно», «иди сюда», «смотри», «хорошо», «плохо»).

Назначение приказом по предприятию персонального наставника (бригадира, мастера) с установлением доплаты за кураторство:

1. Издается приказ по предприятию о закреплении за новым сотрудником наставника из числа опытных ИТР (мастер СМР, прораб) или наиболее авторитетных квалифицированных рабочих.

2. В должностную инструкцию наставника вносятся конкретные обязанности: ежедневная проверка чек-листа безопасности подопечного, помощь в переводе устных команд других рабочих, контроль качества первых 50 выполненных операций.

3. Устанавливается материальная мотивация: доплата за наставничество (обычно 10–15% от оклада) выплачивается только при условии успешного прохождения новичком испытательного срока и сдачи им внутренних тестов по охране труда.



РАЗДЕЛ 4.

ПРОЦЕДУРА ПОДБОРА И НАЙМА

Раздел регламентирует этапы взаимодействия работодателя с кандидатами, имеющими нарушения слуха.

Цель процесса — минимизировать коммуникационные барьеры на входе в компанию, объективно оценить профессиональные навыки соискателя и юридически грамотно оформить трудовые отношения, обеспечив при этом соблюдение государственных программ поддержки.

4.1. Партнерство с профильными образовательными организациями

Эффективный найм начинается задолго до публикации вакансии. Прямое сотрудничество с учебными заведениями позволяет формировать кадровый резерв из мотивированных специалистов.

Создание базовых кафедр и целевых договоров:

1. Заключение соглашений о партнерстве со специализированными колледжами или коррекционными группами в обычных строительных ПТУ.
2. Формирование заказа на подготовку конкретных кадров под будущие объекты компании. Это гарантирует выпускнику трудоустройство, а работодателю — специалиста с нужными компетенциями.

Организация стажировок и дней открытых дверей на предприятии:

1. Приглашение студентов старших курсов на адаптированные экскурсии по объектам. Демонстрация уже работающих неслышащих сотрудников является лучшим инструментом мотивации.
2. Проведение ознакомительной практики, где студенты видят реальное техническое обеспечение безопасности (световые маячки, бегущие строки), описанное в Разделе 3.

Формирование кадрового резерва:

Создание базы данных выпускников с указанием их разряда, портфолио выполненных учебных работ, степени владения РЖЯ и предпочтительных условий труда. Это позволяет закрывать внезапные вакансии за несколько дней без проведения открытого конкурса.

4.2. Адаптация процесса собеседования

Традиционное интервью часто становится непреодолимым препятствием не из-за отсутствия навыков у кандидата, а из-за стресса, вызванного невозможностью полноценной коммуникации.

Приглашение переводчика жестового языка (сурдопереводчика - штатного или приглашенного):

1. Привлечение квалифицированного переводчика обязательно для первичного интервью с HR-менеджером и финального этапа с руководителем подразделения.

2. Важно инструктировать переводчика перед встречей: он должен передавать смысл сказанного максимально точно, сохраняя профессиональную терминологию, но не вмешиваться в диалог и не отвечать за кандидата.

3. Использование штатного переводчика допустимо только если его квалификация подтверждена дипломом; привлечение коллег-сотрудников «со знанием пары жестов» недопустимо, так как ведет к искажению информации.

Альтернативные форматы коммуникации (предоставление возможности отвечать письменно или через текстового чат-бота):

1. Предоставление кандидату права выбора формата общения. Если кандидат предпочитает устную речь, интервьюер обязан сесть лицом к источнику света, убрать лишние предметы от лица и говорить четко.

2. Подготовка письменных бланков анкеты с крупным шрифтом и возможность давать ответы письменно в блокноте.

3. Использование текстовых чат-ботов или мессенджеров для уточнения анкетных данных непосредственно во время встречи, что снимает напряжение при восприятии сложной речи на слух.

Изменение структуры вопросов (фокусировка интервью на практических кейсах и просмотре портфолио выполненных учебных работ):

1. Отказ от абстрактных поведенческих вопросов («Кем вы видите себя через 5 лет?»), которые сложно перевести на РЖЯ и понять человеку с иной культурой социализации.

2. Фокус на ситуационных задачах (*кейсах*) и просмотре визуального портфолио. *Пример вопроса:* «На фото чертеж узла примыкания кровли. Опишите пошагово, какие материалы и в какой последовательности вы будете использовать».

3. *Практические пробы:* предложение собрать простой макет конструкции из предложенных деталей прямо на собеседовании.

4.3. Юридическое оформление

Корректное оформление документов защищает интересы работника, обеспечивая ему льготы, и интересы работодателя, позволяя получать государственные субсидии.

Работа с Индивидуальной программой реабилитации и абилитации (ИПРА) - корректное отражение ИПРА (индивидуальной программы реабилитации и абилитации) в трудовом договоре без снижения тарифной ставки:

1. Работодатель обязан учитывать рекомендации ИПРА при создании рабочего места, однако сотрудник имеет право отказаться от реализации отдельных пунктов программы, предоставив письменный отказ. Этот документ необходимо приобщить к личному делу.

2. Запрещено требовать от сотрудника выполнения работы, противопоказанной ему согласно медицинскому заключению в рамках ИПРА.

Корректное отражение условий в трудовом договоре (установление гибкого графика перерывов для снятия напряжения (при интенсивном чтении с губ)):

1. В разделе «Рабочее место» указывается конкретный номер участка и ссылка на карту оценки профессиональных рисков, адаптированную для данного сотрудника (см. п. 3.1).

2. Устанавливается режим рабочего времени. Согласно ст. 92 ТК РФ, для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (как за 40 часов). Для III группы — стандартные 40 часов, если иное не рекомендовано врачом.

3. Прописывается гарантия предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска не менее 30 календарных дней (вместо стандартных 28).

Порядок взаимодействия с Фондом пенсионного и социального страхования (СФР) для получения субсидий на оборудование рабочих мест:

1. Подача заявления на получение субсидий за создание рабочих мест для инвалидов. Государство компенсирует затраты на закупку специального оборудования (бегущие строки, вибробраслеты, адаптацию ПО) и, в ряде случаев, на оплату труда наставника в первые месяцы.

2. Своевременная передача сведений о приеме на работу инвалида в СФР через отчетность ЕФС-1 для подтверждения исполнения квоты.

3. Регулярная сверка данных об инвалидности сотрудника для корректного начисления страховых взносов (применение льготных тарифов).

4.4. Испытательный срок и оценка соответствия

Для кандидатов с нарушением слуха стандартный трехмесячный испытательный срок может быть избыточным из-за необходимости двойной адаптации (профессиональной и коммуникативной).

Установление прозрачных критериев успеха - критерии прохождения испытания фиксируются письменно в плане адаптации.

Они должны быть измеримыми: количество произведенных единиц продукции, отсутствие нарушений техники безопасности, успешное использование альтернативных каналов связи.

Промежуточный контроль - проведение коротких еженедельных встреч (15–20 минут) сотрудника, наставника и мастера исключительно в письменной форме или через сурдопереводчика. Обсуждение того, что получилось хорошо, а какие сигналы или команды были непонятны.

Упрощенная процедура расторжения - если работник признается не выдержавшим испытание, работодатель обязан иметь документальное подтверждение (акты, служебные записки наставника), доказывающее несоответствие именно профессиональным навыкам или дисциплине, чтобы полностью исключить риск обвинения в дискриминации по признаку здоровья.



РАЗДЕЛ 5. СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА И СОПРОВОЖДЕНИЕ В ПЕРИОД ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА

Испытательный срок для выпускника с нарушением слуха — это критический период, определяющий его дальнейшую карьеру в компании. В отличие от слышащих коллег, такой сотрудник испытывает двойную нагрузку: ему необходимо не только освоить профессиональные навыки, но и интегрироваться в устоявшуюся невербальную культуру стройплощадки, преодолеть психологические барьеры и выстроить доверие с бригадой. Эффективная система наставничества снимает эти риски, превращая адаптацию из стихийного процесса в управляемую технологию.

5.1. Программа погружения (первые 14 дней)

Первые две недели посвящены не объему выработки, а безопасности и изучению локальных протоколов коммуникации. Наставник работает с сотрудником один на один, минимизируя информационный шум со стороны остальной бригады.

Изучение схемы оповещения на конкретном объекте:

1. Совместный обход площадки с целью идентификации всех визуальных сигналов. Сотрудник должен четко знать: какой световой маячок на технике

означает движение назад, какая лампочка на электрошите сигнализирует о подаче напряжения, как выглядит текстовое сообщение об экстренной эвакуации на табло бегущей строки.

2. Практическая отработка действий при получении вибросигнала на носимое устройство (смарт-браслет). Сотрудник должен продемонстрировать мгновенную остановку работы и зрительный поиск наставника или указателя «Точка сбора».

Утверждение словаря профессиональных жестов и визуальных сигналов команды:

1. Несмотря на знание общего РЖЯ, на каждой площадке есть своя специфика (расположение кранов, тип опалубки). Наставник и ученик составляют индивидуальный глоссарий из 20–30 необходимых жестов и сигналов.

2. Оработка команд взаимодействия с машинистами техники.
Например, регламентированный взмах рукой вверх-вниз («подъем груза»), круговое движение предплечьем («намотать трос»), резкая горизонтальная черта ладонью («стоп»).

Отработка действий при учебной пожарной тревоге и условной аварии:

1. Проведение тренировки без включения громкой сирены (только стробоскопы).

2. *Задача сотрудника*: самостоятельно определить место вспышки маяка, прекратить работу, отключить инструмент согласно чек-листу и прибыть в точку сбора быстрее нормативного времени. Ошибка (пропуск сигнала) фиксируется наставником как повод для повторного инструктажа по СИЗ и системам оповещения.

5.2. Инструменты ежедневной коммуникации

Для минимизации недопонимания рабочее пространство оснащается набором дешевых, но эффективных визуальных инструментов.

Выдача бригадиру и новому сотруднику ламинированных карточек-пиктограмм (ГОСТ, СИЗ, инструмент, опасность):

1. Комплект из 10–15 картинок размером с визитную карточку выдается и рабочему, и мастеру. На них изображены: каска (требование надеть СИЗ), перечеркнутая сигарета, кран с открытым вентилем, вопросительный знак, символ «нужен переводчик», пиктограмма конкретного инструмента.

2. *Использование:* вместо того чтобы кричать через весь этаж, мастер может просто показать нужную карточку, привлечь внимание кивком головы.

Использование защищенных планшетов для постановки задач в формате фото-инструкций «как должно быть / как сделано»:

Переход от голосовых распоряжений к системе фото-инструкций.

Алгоритм: мастер делает фотографию узла, который нужно собрать (эталон), добавляет ее в общий чат участка с кратким текстом («Сделать до 15:00»). Сотрудник, выполнив работу, отправляет ответное фото результата.

Это исключает споры о том, «правильно ли я расслышал задание» и служит документальным подтверждением выполнения задачи.

Внедрение системы цветowych меток:

Маркировка тары с материалами. *Например*, синяя лента на ведре — грунтовка, красная — клей. Это позволяет сотруднику ориентироваться на складе и при переноске материалов без необходимости читать мелкий шрифт на этикетках в условиях плохой освещенности.

5.3. Контроль усвоения требований охраны труда

Проверка знаний не должна ставить сотрудника в неловкое положение перед коллективом.

Письменная форма проверки знаний:

Все зачеты по охране труда проводятся исключительно в виде тестов закрытого типа (выбор правильного ответа/картинки) на планшете или бумаге. Устные опросы исключаются полностью во избежание эффекта «угадайки» и стресса от чтения с губ экзаменатора.

Тестирование на симуляторах и полигоне:

Оценка навыков происходит в реальном деле. Мастер молча наблюдает за работой, фиксируя в чек-листе соблюдение последовательности операций.

Коммуникация между ними в процессе запрещена, если она не касается немедленной угрозы жизни.

Видеофиксация допусков:

Допуск к работе с новым инструментом (например, нарезчиком швов) оформляется коротким видео: наставник показывает правильный хват и стойку, записывает 10-секундный ролик выполнения операции учеником и сохраняет его в цифровое личное дело как подтверждение квалификации.

5.4. Психологическая поддержка и социальная интеграция

Профессиональная адаптация невозможна без принятия человека коллективом.

Доступ к корпоративному психологу:

Специалист службы персонала проводит встречу с сотрудником раз в две недели в первые два месяца. Важно наличие у психолога базовых навыков общения с глухими людьми (или присутствие сурдопереводчика). Цель встреч — мониторинг уровня тревожности, выявление случаев микроагрессии со стороны других рабочих и помощь в выстраивании личных границ.

Интеграция в нерабочее общение:

Наставник инициирует включение нового сотрудника в бытовые ритуалы: совместный перерыв на обед (где общение идет через телефон с функцией набора текста или простые жесты), обсуждение общих тем (семья, спорт) через демонстрацию фотографий.

Обучение бригады базовому этикету: запрет на смех над ошибками произношения (если сотрудник пытается говорить вслух), отказ от использования слова «глухонемой» (корректно — «неслышащий» или «человек с нарушением слуха»).

Механизм обратной связи:

Создание безопасного канала для жалоб. У сотрудника должен быть номер телефона HR-менеджера или представителя профсоюза, куда можно отправить SMS-сообщение о любом факте притеснения, зная, что его имя останется анонимным для непосредственного руководства на участке.



РАЗДЕЛ 6. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ И КАРЬЕРНАЯ ТРАЕКТОРИЯ

Для удержания квалифицированных кадров с нарушением слуха в строительной отрасли необходимо выстроить прозрачную систему вертикальной и горизонтальной мобильности.

Отсутствие аудиального канала не является препятствием для освоения управленческих навыков, работы со сложной техникой или перехода в инженерно-технический состав.

Главная задача работодателя — создать визуальные инструменты управления и обеспечить доступ к информации на каждом этапе карьеры.

6.1. Горизонтальный рост: освоение смежных специальностей

Расширение функционала внутри бригады повышает ценность сотрудника для компании и страхует производственный процесс от простоев.

Система микроквалификаций (микрокредитов):

1. Внедрение внутренней системы коротких курсов (продолжительностью от 2 до 5 рабочих дней) по смежным профессиям. Например, арматурщик проходит обучение вязке специализированных узлов для сложных архитектурных форм; штукатур осваивает технологию нанесения декоративных полимерных покрытий.

2. Обучение проводится бригадиром-наставником через демонстрационные стенды и видеоинструкции. По итогам выдается внутренний сертификат-серия допусков, дающий право на доплату за совмещение профессий (обычно 10–15% от оклада).

Формирование взаимозаменяемых звеньев:

Сотрудник с нарушением слуха, обладающий высокой точностью движений, может быть обучен операциям финишного контроля качества

(например, проверке геометрии проемов лазерным сканером). Это позволяет бригаде не останавливать работу при нехватке штатного контролера ОТК.

Освоение работы со сложным стационарным оборудованием:

Перевод рабочего с ручного инструмента на управление станками ЧПУ (плазменной резки металла, деревообрабатывающими центрами).

Работа оператора строится вокруг чтения показаний монитора и нажатия кнопок, что полностью нивелирует проблему отсутствия слуха. Такие позиции являются одними из самых высокооплачиваемых среди линейного персонала.

6.2. Вертикальный рост: переход в ИТР и управленческое звено

Карьерная лестница для неслышащего специалиста требует адаптации инструментов менеджмента, которые традиционно опираются на устные распоряжения.

Перевод в отдел контроля качества (ОКК) и технического надзора:

1. Естественная ступень роста для внимательных и дисциплинированных сотрудников. Визуальный осмотр сварных швов, проверка армирования перед заливкой бетона, выявление отклонений плоскостей лазерным уровнем — задачи, где отсутствие слуха становится преимуществом (полная концентрация на визуальных данных без отвлечения на шум стройки).

2. Для данной роли компания закупает планшеты с предустановленным специализированным ПО (PlanRadar, Procore), где замечания ставятся прямо на чертеже в виде цветowych маркеров с текстовым описанием и отправляются прорабу push-уведомлением.

Повышение до звеньевоего (десятника) - звеньевой управляет группой из 3–5 человек на ограниченном участке. Его основные функции — выдача сменного задания и контроль его выполнения.

Адаптация функций - устные утренние пятиминутки заменяются раздачей письменных чек-листов или задач в мессенджере. Контроль осуществляется визуально: мастер видит результат и отмечает выполненные пункты в электронной таблице на общем экране смартфона/планшета.

Управленческие компетенции - прохождение внутренних курсов «Основы бережливого производства» (визуализация потерь времени на схеме участка) и «Конфликтология» (чтение языка тела и мимики подчиненных для предотвращения споров).

Роль инструктора производственного обучения:

Опытный неслышащий специалист высшей квалификации переводится в штат профильного колледжа или корпоративного учебного центра. Он проводит практические занятия, демонстрируя идеальную технику выполнения операций. Слышащие студенты учатся у него не только ремеслу, но и культуре абсолютной концентрации на рабочем процессе.

6.3. Непрерывное обучение и повышение разряда

Доступ к знаниям должен быть физически и технически доступен сотруднику в любой момент.

Организация внутренних курсов повышения разряда:

1. Теоретическая часть лекций дублируется сурдопереводом в реальном времени (в углу аудитории стоит экран, куда выводится трансляция жестового перевода) либо качественными субтитрами на проекторе.

2. Использование интерактивных электронных учебников, где сложные термины кликабельны: при нажатии открывается окно с трехмерной моделью узла или видеозаписью объяснения преподавателя на РЖЯ.

Подготовка к независимой оценке квалификации (НОК):

Помощь в подготовке к государственным экзаменам для получения официального свидетельства о квалификации. Работодатель оплачивает услуги сурдопереводчика во время сдачи экзамена в Центре оценки квалификаций (ЦОК).

Цифровая база знаний предприятия:

Создание внутреннего канала или базы, где собраны записи всех инструктажей, разбор типичных ошибок монтажа и новые технологические карты. Все видео должны иметь принудительно включенные качественные субтитры.

Участие в отраслевых выставках и форумах:

Компания включает перспективных сотрудников в делегации для посещения строительных выставок (например, MosBuild). Заранее бронируются экскурсии с гидом-сурдопереводчиком и запрашиваются информационные материалы застройщиков в электронном текстовом виде.

Это расширяет кругозор работника и демонстрирует ему статус равноправного представителя компании.

Индивидуальная карта развития (ИКР) - для каждого сотрудника ежегодно составляется ИКР — документ, согласованный между работником, наставником и HR-отделом. В ней фиксируются:

1. Текущий разряд и навыки.
2. Целевая должность через 1 год и через 3 года.
3. Список необходимых курсов и сертификаций.
4. Требуемое оборудование (например, «для перехода в ОКК необходим планшет с поддержкой стилуса»).
5. Критерии успешного прохождения каждого этапа (например, «самостоятельное оформление 50 актов скрытых работ без правок»).



РАЗДЕЛ 7. МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ

Данный раздел описывает систему метрик, процедур обратной связи и защитных механизмов, которые позволяют работодателю объективно оценить успешность внедрения инклюзивной программы найма, вовремя скорректировать процессы и гарантировать сотруднику с нарушением слуха безопасную и уважительную рабочую среду.

7.1. Ключевые показатели эффективности (KPI) программы

Оценка программы не должна ограничиваться фактом трудоустройства. Важно измерять качество интеграции и экономическую целесообразность для бизнеса.

Доля успешно закрытых вакансий для кандидатов с инвалидностью:

1. Расчет соотношения количества полученных резюме от соискателей с нарушениями слуха к количеству фактически подписанных трудовых договоров.
2. Анализ причин отказов на этапе собеседования (профессиональное несоответствие против коммуникационных барьеров). Если отказы связаны с барьерами, HR-служба корректирует протокол интервью (см. Раздел 4).

Коэффициент удержания персонала после первого года работы (целевой показатель — не ниже среднего по компании):

1. Целевой показатель — не ниже среднего по компании или региону для аналогичных рабочих специальностей.
2. Формула расчета: (Количество сотрудников с инвалидностью на конец периода - Количество новых нанятых за период) / Количество сотрудников на начало периода.
3. Высокий процент увольнений в первые 3–6 месяцев сигнализирует о проблемах в системе наставничества (Раздел 5) или нездоровой атмосфере в коллективе.

Количество микротравм и зафиксированных «слепых зон» в коммуникации:

1. Внедрение обязательного поля в журнале регистрации микротравм: «Связана ли причина инцидента с задержкой восприятия сигнала?».
2. Регулярный аудит журналов инструктажей: если сотрудник трижды переспрашивает одно и то же задание письменно, это фиксируется как системная ошибка визуализации задачи со стороны мастера, а не проблема сотрудника.

Индекс удовлетворенности самих сотрудников (анонимное анкетирование с использованием шкал-смайлов):

1. Проведение анонимного анкетирования раз в полгода. Из-за особенностей коммуникации опрос проводится в формате планшета с использованием шкал-смайлов (от «совсем недоволен» до «полностью доволен») и закрытых вопросов:

2. Чувствуете ли вы себя в безопасности при работе рядом с движущейся техникой?

3. Понятно ли вам содержание утренних распоряжений прораба?

4. Есть ли у вас конфликтные ситуации с членами бригады?

5. Наличие открытого текстового поля («Напишите здесь всё, что считаете важным»), куда сотрудник может ввести ответ текстом.

7.2. Обратная связь и регулярные встречи (*ежеквартальные встречи сотрудника, его наставника и представителя службы ОТ для корректировки индивидуальных планов*).

Система контроля исключает формальный подход и позволяет выявлять проблемы до того, как они приведут к травме или увольнению.

Ежеквартальные трехсторонние встречи:

1. Участники: сотрудник, его непосредственный руководитель (мастер/прораб) и представитель службы охраны труда или HR (выступающий модератором).

2. Использование жесткого регламента встречи (тайминг), чтобы избежать неловких пауз.

3. Обсуждение индивидуального плана развития (ИПР): какие курсы пройдены, какой разряд подтвержден, готов ли сотрудник к горизонтальному росту (Раздел 6).

4. Корректировка индивидуальных планов адаптации: например, решение выдать сотруднику второй вибробраслет для ношения на другой руке, так как первый плохо ощущается под зимней курткой.

Механизм раннего предупреждения конфликтов:

Назначение «офицера по этике» из числа наиболее авторитетных ветеранов предприятия, не являющихся прямыми начальниками сотрудника. К нему можно обратиться неофициально через SMS при возникновении первых признаков

притеснения (насмешки, игнорирование просьб), не инициируя официальное расследование.

7.3. Механизмы защиты прав и предотвращения дискриминации (назначение ответственного за соблюдение антидискриминационной политики, горячая линия (в том числе текстовая) для сообщения о притеснениях).

Юридическая и административная защита сотрудника является фундаментом доверия к программе.

Назначение ответственного за соблюдение антидискриминационной политики:

1. Это полномочие возлагается на заместителя директора по персоналу или руководителя юридического департамента. Его контакты размещаются на видном месте в бытовом городке наряду с телефоном пожарной охраны.

2. Ежегодный отчет данного руководителя генеральному директору о количестве обращений, связанных с дискриминацией, и принятых мерах.

Горячая линия для сообщений о притеснениях:

Создание многоканальной системы приема жалоб:

1. Специальный номер телефона для голосовых вызовов (VoIP с функцией автоматического распознавания речи и перевода в текст).

2. Номер для текстовых сообщений (SMS, др.).

3. Почтовый ящик для бумажных записок в зоне пропускного контроля (доступен только службе безопасности и HR).

4. Гарантия полной анонимности по запросу заявителя. Запрет на любые репрессии в отношении информатора вплоть до увольнения виновных руководителей.

Регулярный внешний аудит:

1. Привлечение независимых экспертов (например, представителей региональных отделений Всероссийского общества глухих или специализированных НКО) для проведения внезапных проверок объектов.

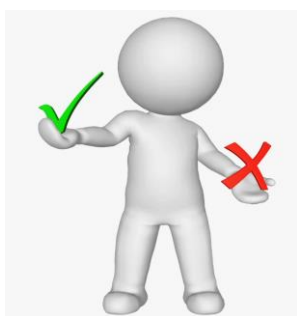
2. Внешний аудит проверяет не только наличие пандусов, но и реальную практику: знает ли охранник на КПП базовые жесты, работает ли бегущая строка в столовой, висят ли памятки в раздевалках.

Прозрачная дисциплинарная политика:

Четкое закрепление в Правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР), что оскорбительные высказывания, имитирующие дефекты речи или нарушение слуха, приравниваются к грубейшему нарушению трудовой дисциплины и являются основанием для немедленного расторжения договора по инициативе работодателя (пп. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, выраженное в форме аморального проступка или унижения достоинства коллеги).

Анализ статистики заработных плат:

3. Ежегодный сравнительный анализ средних зарплат слышащих и неслышащих сотрудников на одинаковых должностях и разрядах. Выявление статистически значимых отклонений требует немедленной выплаты компенсации и пересмотра тарифной сетки.



ПЛЮСЫ РАБОТОДАТЕЛЮ СТРОИТЕЛЬНОЙ СФЕРЫ ПРИ ПРИЕМЕ ВЫПУСКНИКА С НАРУШЕНИЕМ СЛУХА НА РАБОТУ

Прием на работу выпускников с нарушением слуха в строительной отрасли — это стратегическое решение, которое приносит компании прямые экономические выгоды и повышает качество производственных процессов.

Ниже приведен подробный разбор преимуществ для работодателя.

1. Решение кадрового дефицита («Кадровая яма»)

Строительная отрасль России испытывает хроническую нехватку линейного персонала (каменщиков, арматурщиков, отделочников). Привлечение

молодежи с инвалидностью расширяет воронку найма без привлечения иностранной рабочей силы.

Мотивация - выпускники специализированных колледжей часто более мотивированы получить первый профессиональный опыт, чем кандидаты из общей массы рынка труда. Для них эта работа — вопрос социальной реализации, а не просто временного заработка.

Снижение затрат на поиск - партнерство с профильными учебными заведениями позволяет получать «теплых» кандидатов, уже знакомых с базовой техникой безопасности, практически бесплатно.

2. Повышение культуры охраны труда и визуализация процессов

Адаптация рабочего места под сотрудника с нарушением слуха неизбежно приводит к цифровизации и повышению прозрачности всей бригады.

Визуальные инструкции - необходимость заменять устные распоряжения текстом или фото-инструкциями снижает количество ошибок у *всех* рабочих. Информация перестает искажаться при передаче через посредников («испорченный телефон»).

Дублирование сигналов - установка световых маячков на технику и табло с бегущей строкой делает стройплощадку безопаснее для слышащих сотрудников, которые также могут не услышать крик или сигнал машины из-за наушников или шума двигателей.

Стандартизация коммуникации - внедрение жестовой сигнализации вместо криков дисциплинирует бригаду и ускоряет реакцию на команды.

3. Высокое качество работ и дисциплина

Особенности восприятия людей с нарушениями слуха трансформируются в профессиональные преимущества:

Гиперконцентрация - лишённые возможности отвлекаться на разговоры и шумы окружающей среды, такие сотрудники демонстрируют исключительную сосредоточенность на задаче. Это критически важно для монотонных операций: кладки плитки, затирки швов, финишной шпаклевки.

Развитый глазомер - компенсация слухового канала за счет зрительного часто приводит к тому, что работник замечает геометрические отклонения, неровности и дефекты поверхности быстрее, чем его коллеги.

Точность следования регламенту - люди с инвалидностью привыкли жить в мире строгих правил и графиков. Они реже нарушают технологию производства работ ради скорости, так как понимают цену ошибки.

4. Экономическая эффективность и государственная поддержка

Работодатель получает прямой финансовый стимул от государства за создание инклюзивной среды.

Субсидии от СФР - фонд пенсионного и социального страхования компенсирует затраты на оборудование специальных рабочих мест (покупка вибробраслетов, планшетов, установка светового оборудования).

Налоговые льготы - компании, где численность сотрудников с инвалидностью составляет не менее 50%, имеют право на снижение ставки налога на прибыль и освобождение от уплаты НДС по определенным операциям (в зависимости от регионального законодательства).

Исполнение квот - прием выпускников полностью закрывает государственные требования по квотированию рабочих мест для инвалидов, избавляя компанию от штрафов.

Снижение текучести кадров - статистика показывает, что сотрудники с инвалидностью, получившие шанс на карьеру, держатся за рабочее место значительно крепче. Низкая текучесть экономит средства на повторном поиске и обучении персонала.

5. Укрепление HR-бренда и корпоративной культуры

Социальная ответственность бизнеса становится важным фактором конкуренции за лучших специалистов.

Имидж социально ответственной компании - участие в программах инклюзивного трудоустройства улучшает репутацию застройщика среди клиентов, инвесторов и банков-партнеров.

Развитие управленческих навыков ИТР - работа с неслышащими сотрудниками заставляет мастеров и прорабов учиться ставить задачи письменно, планировать работы заранее и использовать цифровые инструменты управления. Это повышает общую квалификацию инженерного состава.

Психологический климат - успешная интеграция человека с особенностями здоровья сплачивает коллектив, воспитывает эмпатию и снижает уровень бытового хамства на объекте.

6. Специфика молодых специалистов (выпускников)

Прием именно *выпускников*, а не опытных рабочих со стажем, имеет дополнительные плюсы:

Пластичность мышления - молодые специалисты легче осваивают новые технологии (BIM-модели, планшеты, дроны) и не имеют закоренелых вредных привычек.

Отсутствие профессиональных деформаций - их не нужно переучивать; они изначально обучались работать визуально и по чертежам, так как специализированные учебные программы адаптированы под их особенности.

Лояльность первому работодателю - первое место работы формирует профессиональную идентичность. Сотрудник, получивший шанс там, где другие отказывали, зачастую сохраняет лояльность компании на многие годы.

Итоговый вывод

Для строительной компании наем выпускника с нарушением слуха — это переход от модели «социальной нагрузки» к модели «эффективного менеджмента». Компания решает проблему нехватки рук, получает качественного исполнителя и модернизирует свои внутренние бизнес-процессы, делая их более современными и безопасными.



ПРЕИМУЩЕСТВА ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ ЧЕРЕЗ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Объяснение через экономические показатели (KPI) и юнит-экономику строительного проекта гораздо убедительнее для собственников бизнеса и топ-менеджмента, чем аргументы о социальной ответственности.

Представлен разбор преимуществ приема выпускников с нарушением слуха через призму цифр, затрат и эффективности процессов.

1. Прямая экономия на фонде оплаты труда (ФОТ) и субсидиях

Государственные субсидии - работодатель может вернуть значительную часть вложенных средств.

- Субсидия за оборудование рабочего места: фонд пенсионного и социального страхования (СФР) компенсирует затраты на закупку оборудования для сотрудника с инвалидностью; в среднем это до 200 000 – 350 000 рублей на одно место (включая планшеты, световую сигнализацию, адаптацию СИЗ).

- Расчет: если компания нанимает 5 неслышащих сотрудников, она одновременно получает от государства около 1–1,7 млн рублей целевых средств на модернизацию площадки.

Налоговые льготы

Ставка по налогу на прибыль - для организаций, где численность инвалидов составляет не менее 50% среднесписочной численности работников, региональное законодательство часто предусматривает льготную ставку налога на прибыль (снижение может составлять до 4-5 процентных пунктов).

Страховые взносы - хотя общая ставка едина, существуют механизмы возврата части взносов при реализации программ инклюзивного найма в рамках государственных грантов.

2. Снижение стоимости ошибки

В строительстве стоимость брака растет экспоненциально: исправить кривую стену после отделки стоит в 10 раз дороже, чем во время кладки.

Показатель (сделано правильно с первого раза) - сотрудники с нарушениями слуха демонстрируют более высокую концентрацию на визуальных задачах из-за особенностей восприятия. Отсутствие аудиальных раздражителей снижает когнитивную нагрузку.

Экономический эффект - снижение процента переделок.

- *Пример:* Брак при плиточных работах у среднего звена — 5%. У адаптированного специалиста с высокой мотивацией — 1–2%.

- На объеме 1000 м² плитки экономия только материала (при цене 1500 руб/м²) составит: $1000 \times 0.03 \text{ (разница)} \times 1500 = 45\,000$ рублей с одного объекта только на материале, не считая ФОТ на демонтаж и повторный монтаж.

3. Снижение текучести кадров и стоимости найма

Поиск, оформление и обучение нового рабочего обходится строительной компании в сумму от 30 000 до 70 000 рублей (затраты HR, службы безопасности, инструктажи, медосмотры + простой участка).

Коэффициент удержания - по данным исследований рынка труда РФ, средний срок работы линейного рабочего на стройке — 6–9 месяцев. Лица с инвалидностью, получившие стабильную работу и адекватные условия, остаются в компании в среднем на 18–24 месяца.

Математика экономии:

1. Допустим, штат бригады — 20 человек. При текучести 50% в год нужно заменить 10 человек. Затраты: $10 \times 50\,000 = 500\,000$ рублей в год.

2. Если 5 из них — сотрудники с инвалидностью со сниженной текучестью (например, 10% вместо 50%), количество замен сокращается. Экономия только

на процессе найма составит десятки тысяч рублей ежегодно, плюс отсутствие простоев из-за не укомплектованности штата.

4. Повышение производительности смежных звеньев

Это скрытый экономический показатель. Адаптация под одного сотрудника меняет процессы всей бригады.

Цифровизация постановок задач - чтобы общаться с неслышащим рабочим, мастер вынужден писать задание в мессенджере или ставить задачу на планшете с фото-примером.

Результат - остальные 5 слышащих рабочих в бригаде тоже получают задачи текстом. Это исключает споры вида «Я думал, ты сказал красить в два слоя». Количество ошибок из-за недопонимания падает на 20–30%.

Оптимизация времени ИТР - прораб тратит меньше времени на «разруливание» конфликтов и переделки, больше — на планирование снабжения.

5. Юнит-экономика выполнения нормы выработки

Существует миф, что люди с инвалидностью работают медленнее. Однако нормативы ЕНиР (Единые нормы и расценки) рассчитываются исходя из физических усилий и времени, а не скорости реакции на звук.

Выполнение KPI - на операциях, требующих точности (облицовка, штукатурка, кладка), выпускники профильных колледжей часто показывают выполнение нормы на 95–100% уже к концу испытательного срока, так как их обучали именно этим операциям без отвлечения на сторонние шумы.

Сравнение - слоящий рабочий может отвлекаться на разговоры, перекуры коллег и шум техники, теряя фокус. Неслышащий сотрудник находится в состоянии «потока», пока видит зону работ.

6. Минимизация рисков штрафов ГИТ (Государственной инспекции труда)

Квотирование - законодательство обязывает компании с численностью свыше 100 человек (в ряде регионов порог ниже — 35 человек) брать инвалидов в штате (2–4%).

Экономика нарушения - неисполнение квоты влечет административные штрафы (до 10 000 - 20 000 рублей на должностное лицо, возможны предписания о приостановке деятельности при системных нарушениях).

Выгода - прием выпускника закрывает государственную обязанность легальным способом, превращая потенциальный убыток (штраф) в актив (работающий сотрудник + субсидия).

Резюме для руководства:

Прием выпускника с нарушением слуха — это не благотворительность, а **инвестиция с ROI (окупаемостью):**

1. **CAPEX покрыт государством** (субсидии на оборудование).
2. **OPEX оптимизирован** (меньше брака, ниже текучесть).
3. **Юридические риски закрыты** (выполнена квота).
4. **Процессы улучшены** (Цифровизация ради одного человека повышает эффективность всей команды).



СОЗДАНИЕ РАБОЧЕЙ АТМОСФЕРЫ НА СТРОИТЕЛЬНОМ ОБЪЕКТЕ: ИНТЕГРАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ С НАРУШЕНИЕМ СЛУХА

Раздел посвящен социально-психологическим и организационным аспектам формирования инклюзивной среды непосредственно на строительной площадке. Техническая адаптация (светофоры, вибробраслеты) обеспечивает безопасность, но именно рабочая атмосфера определяет, останется ли молодой специалист в профессии или уволится после первой недели из-за чувства изоляции.

1. Психологическая подготовка трудового коллектива

Успех интеграции зависит от того, как бригада воспринимает нового сотрудника — не как «объект опеки» или «проблему», а как полноценного коллегу с иными каналами восприятия.

1.1. Проведение установочного собрания бригады («Вводный брифинг»)

Цель: Снятие напряжения и предотвращение неловких ситуаций до выхода новичка на объект.

Содержание инструктажа для слышащих сотрудников:

1. Объяснение физиологии: нарушение слуха не влияет на интеллект, чувство юмора или способность выполнять тяжелую физическую работу.
2. Правила этикета: запрет на крики издали, запрет на хлопки по плечу со спины (риск вызвать испуг), необходимость находиться в поле зрения при разговоре.
3. Демистификация средств коммуникации: краткая демонстрация русского жестового языка (РЖЯ). Обучение бригады трем базовым профессиональным жестам («Стоп/Опасно», «Подойди», «Хорошо»).

Формат: Короткое собрание (10–15 минут) перед началом смены, проводимое начальником участка. Тон должен быть деловым: это вопрос производственной эффективности, а не благотворительности.

1.2. Назначение «культурного посредника» (бригадира-лидера)

1. В каждой смене выделяется один опытный рабочий (не обязательно мастер, может быть авторитетный каменщик или сварщик), который берет на себя негласную ответственность за социализацию новичка.
2. Его задача — следить, чтобы над сотрудником не подшучивали, вовлекать его в общие обсуждения во время перекуров (через блокнот или телефон) и пресекать попытки других рабочих игнорировать визуальные сигналы новичка.

2. Организация невербальной коммуникации в бригаде

На шумной стройке коммуникация всегда фрагментирована. Для неслышащего сотрудника эту систему нужно сделать полностью прозрачной и визуальной.

2.1. Стандартизация профессиональной жестовой сигнализации

1. Отказ от импровизированных махов руками. Утверждение единого стандарта сигналов между стропальщиком, крановщиком и разнорабочими на уровне приказа по участку.

2. Использование цветowych маркеров на касках: например, нанесение яркой диагональной полосы определенного цвета на каски всех членов одной бригады позволяет новичку мгновенно находить своих глазами в толпе субподрядчиков.

2.2. Внедрение системы «Тихого прораба»

1. Переход мастеров и прорабов на использование планшетов с облачными таск-менеджерами (например, Bitrix24, PlanRader или простые Telegram-чаты).

2. Вместо устного распоряжения «Иванов, иди поднимай кирпич на третий этаж», мастер отправляет текстовую задачу с фотографией нужного штабеля. Сотрудник получает уведомление на смарт-часы и отмечает выполнение галочкой. Это исключает споры о том, было ли дано распоряжение.

2.3. Адаптация утренних планерок (летучек)

1. Традиционные пятиминутки у вагончика часто превращаются в балаган. Для инклюзивной команды вводится правило «говорит один»: говорит только мастер, остальные смотрят.

2. Обязательное дублирование ключевых цифр плана дня (объем кладки, марка бетона) маркером на переносной магнитной доске, установленной на штативе рядом с говорящим.

3. Социальная интеграция и профилактика буллинга

Молодые выпускники особенно чувствительны к насмешкам и ощущению собственной «инаковости».

3.1. Политика нулевой терпимости к эйблизму

1. Четкое закрепление в ПВТР (Правилах внутреннего трудового распорядка): любые звукоподражания, передразнивание дефектов речи или имитация глухоты являются грубым дисциплинарным проступком, ведущим к депремированию.

2. Размещение на информационном стенде бытовки плаката с QR-кодом, ведущим на анонимный чат-бот службы безопасности или HR для сообщений о притеснениях.

3.2. Неформальное взаимодействие (Общедоступные зоны)

1. Организация обедов - столовая или зона приема пищи должна иметь круглую или общую рассадку. Важно исключить ситуацию, когда сотрудник сидит спиной ко всем и ест в одиночестве, так как он не слышит приглашений присоединиться к компании.

2. «Телефон-переводчик» - поощрение использования мобильных приложений для перевода голос-РЖЯ или голос-текст во время бытовых разговоров. Если коллеги искренне пытаются общаться через экран телефона, это быстро разрушает лед отчуждения.

3.3. Ритуалы инициации

Замена традиционных «шумных посвящений» (крики, удары по каске) на визуально значимые акты. Например, торжественное вручение личного инструмента с именной гравировкой или совместное фото всей бригады в касках на фоне первого возведенного этажа с последующей публикацией в корпоративном чате, где новичка представляют по имени и специальности.

4. Управление конфликтами и обратная связь

Отсутствие возможности услышать интонацию собеседника часто приводит к недопониманию: нейтральное замечание мастера может быть воспринято как крик или оскорбление.

4.1. Протокол разбора ошибок

1. Запрет на обсуждение брака или нарушений ТБ «на повышенных тонах» прямо на рабочем месте.

2. Алгоритм: Мастер показывает на ошибку рукой - делает паузу - приглашает сотрудника в зону отдыха (тихое место) - пишет суть претензии крупными буквами в блокноте или рисует схему правильного выполнения узла.

3. Правило: Сначала разбирается техпроцесс, затем оценивается дисциплина.

4.2. Механизм сбора обратной связи

1. Раз в месяц проведение встречи сотрудника с HR-специалистом, не являющимся его прямым начальником.
2. Поскольку сотрудник может стесняться говорить, используется методика оценки шкал (оценить атмосферу в бригаде от 1 до 10, отметив точку на линии пальцем) или заполнение коротких анкет-смайлов.
3. Ключевой вопрос: «Кто из коллег за последнюю неделю сделал твою работу проще?». Это помогает выявлять скрытых лидеров и токсичных сотрудников.

5. Роль ИТР (инженерно-технических работников) в моделировании поведения

Рабочие копируют отношение руководства. Если начальник участка морщится или раздражается, пытаясь написать записку, рабочие будут вести себя так же.

5.1. Личный пример руководителя

1. Мастера и прорабы должны первыми освоить базовые жесты и носить с собой качественные спиртовые маркеры и ламинированные доски.
2. Демонстрация уважения: зрительный контакт при общении, обращение напрямую к сотруднику, а не через переводчика или соседа («Скажи ему...»), ожидание ответа без перебивания.

5.2. Трансляция успехов

Публичная похвала (визуальная): если неслышащий работник выполнил норму быстрее остальных, мастер обязан собрать бригаду, указать на результат и использовать общепринятый жест одобрения (большой палец вверх), сопровождая его улыбкой. Позитивное подкрепление должно быть видимым для всей группы, чтобы формировать правильные ролевые модели внутри коллектива.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящие методические рекомендации представляют собой комплексную, системную модель интеграции выпускников образовательных организаций с нарушением слуха в строительную отрасль. Предложенный подход доказывает, что найм специалистов с инвалидностью по слуху — это не акт социальной благотворительности или формальное исполнение квоты, а прагматичная управленческая стратегия, направленная на решение кадрового дефицита и повышение общей культуры производства.

1. Трансформация рисков в компетенции - традиционно строительные компании рассматривают отсутствие слуха как критический риск безопасности. Реализация предложенных мер (Раздел 3) позволяет инвертировать этот риск. Вынужденная замена аудиального канала восприятия визуальным, тактильным и текстовым приводит к созданию избыточной, многоуровневой системы оповещения.

Световые маячки, вибросигналы, бегущие строки и цветовая маркировка делают стройплощадку безопаснее для **всех** категорий работников, включая слышащих, чей слух в условиях шума тяжелой техники также является ненадежным каналом информации. Таким образом, адаптация под нужды одного сотрудника повышает общий стандарт охраны труда предприятия.

2. Экономическая эффективность и качество работ - сотрудники с нарушениями слуха часто демонстрируют повышенную концентрацию внимания, развитую мелкую моторику и исключительную дисциплину при работе с технологическими картами и чертежами (Раздел 2).

Лишенные возможности отвлекаться на посторонние звуки или вести длительные беседы, они показывают высокую производительность на

операциях, требующих визуальной точности: кирпичной кладке, плиточных работах, финишной отделке и визуально-измерительном контроле качества (Раздел 6). Низкая текучесть кадров в данной категории сотрудников после успешной адаптации обеспечивает экономию средств работодателя на повторном поиске, обучении персонала и снижении брака.

3. Ключевые факторы успеха программы

Анализ всех разделов рекомендаций позволяет выделить три критических условия, без которых внедрение инклюзии невозможно:

Компетентность наставника - успех испытательного срока на 80% зависит от личности мастера участка (Раздел 5). Это должен быть авторитетный специалист с высоким уровнем эмпатии, готовый изменить свои коммуникативные привычки. Материальная мотивация наставника должна быть жестко привязана к результату — закреплению новичка в штате.

Визуализация управления - переход всей вертикали «директор — прораб — рабочий» на письменные распоряжения, мессенджеры, чек-листы и инфографику (Разделы 2, 3, 4) неизбежно цифровизирует и систематизирует управление всем объектом, делая его прозрачным и контролируемым.

Нулевая терпимость к дискриминации - без жестких административных механизмов защиты (Раздел 7), анонимных каналов связи и реальных санкций за травлю любая техническая адаптация будет разрушена психологическим давлением коллектива.

4. Перспективы развития

Успешное внедрение данных рекомендаций открывает перед строительной отраслью новые горизонты профессионального роста. Описанная система подготовки и адаптации универсальна и может быть экстраполирована на другие группы лиц с ограниченными возможностями здоровья (например, с нарушениями опорно-двигательного аппарата при условии обеспечения физической доступности объектов, или с ментальными особенностями).

В долгосрочной перспективе массовое трудоустройство неслышащей молодежи способно сформировать внутри строительных компаний устойчивые

профессиональные династии и специализированные субподрядные бригады, обладающие уникальным преимуществом — идеальной производственной дисциплиной и невербальной синхронизацией действий.

Итоговый вывод

Строительная площадка перестает быть средой, враждебной для человека с нарушением слуха, как только работодатель берет на себя ответственность за проектирование безопасной среды.

Инвестиции в световую сигнализацию, обучение бригадиров базовому жестовому языку и разработку визуальных инструкций окупаются не только выполнением социальных обязательств государства, но и получением высококлассного специалиста, способного обеспечить безупречное качество конечного продукта — здания или сооружения.

Следование данным методическим рекомендациям позволит российским строительным компаниям перейти от фрагментарных попыток инклюзивного найма к построению зрелой, социально ответственной и экономически эффективной бизнес-модели.



ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ, НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ И МЕТОДИЧЕСКАЯ ЛИТЕРАТУРА

Нормативно-правовые акты (Законодательство РФ)

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с актуальными изменениями на 2024–2025 гг.), - регулирует вопросы квотирования рабочих мест для инвалидов (ст. 21, ст. 24 Федерального закона № 181-ФЗ), установления сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 92) и особенностей регулирования труда работников с инвалидностью.

2. Приказ Минтруда России № 685н от 19.11.2013 г. «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов...» (в редакции последних разъяснений 2023–2024 гг.) - документ детально описывает требования к визуальным индикаторам, преобразующим звуковые сигналы в световые или текстовую

бегущую строку, что является критически важным для строительной площадки.

3. ГОСТ Р 57958-2017 «Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности» - национальный стандарт, утвержденный приказом Росстандарта от 17.11.2017 № 1776-ст. - определяет общие эргономические и технические требования к организации рабочих мест, включая доступность сигнализации и средств коммуникации.

4. Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров...» (с учетом изменений Приказом Минздрава от 02.10.2024 № 509н, вступающих в силу с 1 марта 2025 года) - устанавливает обновленный перечень медицинских противопоказаний. Важно отметить исключение для лиц с врожденной глухотой, получивших профессиональное образование, что открывает им доступ к работам повышенной опасности при соблюдении условий адаптации.

5. Приказ Минтруда России от 31.12.2020 № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ...» - базовый документ для определения противопоказаний к работе на высоте, вблизи движущихся механизмов и в условиях повышенного шума.

Методическая литература и аналитика

1. «Инклюзивное профобразование: модели успешной практики». Сборник материалов / Под ред. О.А. Ивановой. — М.: Издательство ФИРО РАНХиГС, 2024 - в сборнике рассматриваются кейсы взаимодействия строительных колледжей с работодателями по созданию адаптированных образовательных программ для студентов с нарушениями слуха, включая использование VR-тренажеров для отработки навыков без риска для здоровья.

2. Методическое пособие «Охрана труда на стройке: работа с персоналом с ограниченными возможностями здоровья», НИЦ «Охрана труда», 2023 - практическое руководство для инженеров по охране труда. Содержит схемы расстановки светозвуковых маячков, примеры чек-листов для наставников и алгоритмы оценки рисков потери равновесия у сотрудников с вестибулярными нарушениями.

3. Статья: Смирнов А.В., Петровская Е.Л. «Визуализация как основной инструмент управления бригадами с инклюзивным составом в строительстве» // Журнал «Управление строительством», № 4, 2024 - анализ эффективности перехода прорабов на цифровые планшеты и мессенджеры для постановки задач неслышащим рабочим. Доказывается снижение количества брака на 15% за счет исключения фактора «испорченного телефона».

4. Исследование ВНИИ Труда Минтруда России: «Мониторинг занятости инвалидов молодого возраста», отчет за 2024 год - статистические данные показывают, что коэффициент удержания молодых специалистов с инвалидностью по слуху в строительных компаниях после первого года работы составляет 78% (против 55% в сфере услуг), при условии наличия закрепленного наставника.

5. ГОСТ Р ИСО 9999-2019 «Вспомогательные средства для людей с ограничениями жизнедеятельности. Классификация и терминология» - актуализированная классификация технических средств реабилитации, применимых на производстве: вибробраслеты-сигнализаторы, защищенные смартфоны с функцией вывода звука в вибрацию, портативные индукционные петли.

Зарубежные тенденции и сравнительный анализ

1. Доклад Международной организации труда (МОТ) «Safety and Health in the Construction Sector: Inclusion of Workers with Disabilities», Geneva, 2023 - обзор мировых практик показывает, что внедрение систем дублирования звуковой сигнализации световой снижает общий уровень травматизма на объектах массового найма не только среди инвалидов, но и среди штатных сотрудников из-за шумового загрязнения среды.

2. Изменения в законодательстве Канады (провинция Альберта), Occupational Health and Safety Code, Amendment AR 213/2023 (вступило в силу 31 марта 2023 г.) - пример ужесточения контроля за использованием СИЗ органов слуха. Работодатели обязаны проверять эффективность вставляемых берушей для каждого работника индивидуально, что актуально при совмещении использования слуховых аппаратов и противошумной защиты.



ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Глоссарий базовых строительных терминов на русском жестовом языке (с QR-кодами на видеодемонстрации от Всероссийского общества глухих).

Данный глоссарий предназначен для мастеров, прорабов и членов строительных бригад. Использование единой системы жестов критически важно для обеспечения безопасности и скорости работы. Для каждого термина приведено описание движения рук и ссылка на верифицированную видеодемонстрацию от Всероссийского общества глухих (ВОГ).

Примечание: При показе жеста необходимо смотреть в глаза собеседнику и удерживать зрительный контакт до завершения коммуникации.

1. Общие команды и безопасность

1.1. Стоп / Опасно

Описание - согнутая в локте рука поднимается вверх, предплечье вертикально. Плоская ладонь с плотно сжатыми пальцами выставлена вперед.

QR-код: [Место для QR-кода] Ссылка: <https://vog-site.ru/video/safety/stop>

1.2. Внимание / Смотри

Описание - указательный палец направлен к собственному глазу, затем резким движением кисть разворачивается в сторону объекта или коллеги, указывая направление взгляда.

QR-код: [Место для QR-кода]

Ссылка: <https://vog-site.ru/video/safety/attention>

1.3. Ко мне

Описание: Рука вытянута вперед ладонью вверх, пальцы слегка согнуты. Кисть совершает несколько коротких движений «к себе».

QR-код: [Место для QR-кода] Ссылка: https://vog-site.ru/video/safety/call_over

1.4. Хорошо / Правильно

Описание: Большой палец поднят вверх, остальные пальцы сжаты в кулак. Легкое покачивающее движение запястьем.

QR-код: [Место для QR-кода] Ссылка: <https://vog-site.ru/video/general/ok>

1.5. Плохо / Неправильно

Описание: Кулак сжат, большой палец просунут между указательным и средним («классический кукиш»). Легкое встряхивание кисти из стороны в сторону.

QR-код: [Место для QR-кода] Ссылка: <https://vog-site.ru/video/general/bad>

2. Инструменты и материалы

2.1. Каска

Описание: Пальцы обеих рук полусогнуты (когтистые), выполняются круговые движения по бокам головы, имитируя поля каски.

QR-код: [Место для QR-кода] Ссылка: <https://vog-site.ru/video/tools/helmet>

2.2. Молоток

Описание: Одна рука сжата в кулак (имитация рукоятки), вторая — бьет сверху ребром ладони (имитация бойка). Движение повторяется дважды.

QR-код: [Место для QR-кода] Ссылка: <https://vog-site.ru/video/tools/hammer>

2.3. Уровень (пузырьковый)

Описание: Обе руки сложены горизонтально ладонями вниз одна над другой. Затем одна рука наклоняется то вправо, то влево, имитируя движение пузырька воздуха.

QR-код: [Место для QR-кода] Ссылка: https://vog-site.ru/video/tools/spirit_level

2.4. Кирпич

Описание: Левая рука открыта ладонью вниз (подложка). Правой рукой (ладонь плоская) выполняется постукивание по левой, имитирующее укладку кирпича.

QR-код: [Место для QR-кода] Ссылка: <https://vog-site.ru/video/materials/brick>

2.5. Бетон / Раствор

Описание: Обе руки сцеплены в замок перед грудью и совершают вращательные движения (замес). Либо правая ладонь трется о левые круговые движения.

QR-код: [Место для QR-кода]

Ссылка: <https://vog-site.ru/video/materials/concrete>

2.6. Арматура

Описание: Указательные пальцы обеих рук выпрямлены, остальные сжаты. Пальцы скрещиваются крест-накрест (буква Х).

QR-код: [Место для QR-кода] Ссылка: <https://vog-site.ru/video/materials/rebar>

3. Строительные процессы и операции

3.1. Копать

Описание: Две руки собраны в лопату (пальцы вместе, ладонь прямая). Выполняются движения вперед-назад, имитирующие работу штыковой лопатой.

QR-код: [Место для QR-кода] Ссылка: <https://vog-site.ru/video/processes/dig>

3.2. Класть плитку

Описание: Левая рука горизонтальна (основа). Правая рука (ладонь плоская) прижимается к левой, затем отрывается и смещается чуть в сторону, снова прижимаясь.

QR-код: [Место для QR-кода]

Ссылка: https://vog-site.ru/video/processes/lay_tiles

3.3. Штукатурить

Описание: Правая рука (ладонь в форме трапеции, как мастерок) делает скользящее волнообразное движение по тыльной стороне левой ладони.

QR-код: [Место для QR-кода]

Ссылка: <https://vog-site.ru/video/processes/plaster>

3.4. Красить

Описание: Сжатый кулак с поднятым вверх большим пальцем (имитация рукоятки кисти). Выполняются махи кистью вверх-вниз перед собой.

QR-код: [Место для QR-кода]

Ссылка: <https://vog-site.ru/video/processes/paint>

3.5. Вязать арматуру

Описание: Имитация скручивания проволоки: большие и указательные пальцы обеих рук соединяются кончиками и вращаются вокруг друг друга.

QR-код: [Место для QR-кода]

Ссылка: https://vog-site.ru/video/processes/tie_rebar

4. Команды при работе с краном (взаимодействие стропальщика и машиниста) - важно: эти жесты строго регламентированы правилами промышленной безопасности

4.1. Подъем груза (Вира)

Описание: Указательный палец правой руки делает медленные круговые движения снизу-вверх.

QR-код: [Место для QR-кода] Ссылка: <https://vog-site.ru/video/crane/up>

4.2. Спуск груза (Майна)

Описание: Указательный палец правой руки делает медленные круговые движения сверху вниз.

QR-код: [Место для QR-кода] Ссылка: <https://vog-site.ru/video/crane/down>

4.3. Груз далеко (Выдвинуть стрелу)

Описание: Обе руки вытянуты вперед ладонями наружу, затем руки разводятся в разные стороны.

QR-код: [Место для QR-кода] Ссылка: https://vog-site.ru/video/crane_out

4.4. Груз близко (Задвинуть стрелу)

Описание: Руки разведены в стороны, затем сводятся вместе перед корпусом.

QR-код: [Место для QR-кода] Ссылка: https://vog-site.ru/video/crane_in

4.5. Поворот стрелы (Вправо/Влево)

Описание: Одна рука (указательный палец вверх) служит осью. Вторая рука открытой ладонью указывает направление поворота (толчок ладонью вправо или влево).

QR-код: [Место для QR-кода] Ссылка: https://vog-site.ru/video/crane_rotate

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Шаблон паспорта адаптации рабочего места (чек-лист для инженера по ОТ), для сотрудника с нарушением слуха

1. Общие сведения

Параметр	Сведения
ФИО сотрудника	_____
Должность / Профессия	_____
Структурное подразделение	Участок № ____ / Бригада мастера _____
Объект (строительный адрес)	_____
Тип нарушения слуха	Тугоухость I–II ст. Тугоухость III–IV ст. Глухота
Дата создания паспорта	«__» _____ 202__ г.
Ответственный инженер по ОТ	_____ (Подпись)
Наставник (бригадир)	_____ (Подпись)

2. Блок А: Оценка рисков и зонирование (Чек-лист инженера по ОТ)

Цель: Исключить зоны, где сотрудник не увидит визуальный сигнал опасности.

№	Объект проверки	Требование безопасности	Статус (ОК / НЕТ)	Примечание / Срок устранения
A1	Зона движения техники	Погрузчики, самосвалы и автокраны оснащены дублирующими импульсными световыми маячками оранжевого цвета при движении задним ходом (в дополнение к звуковым).	☐ / ☐	
A2	Точки поворота техники	На слепых поворотах установлены зеркала широкого обзора или датчики движения со световой индикацией на уровне глаз пешехода.	☐ / ☐	

A3	Опасные зоны (высота/проемы)	Края перекрытий, лестничные марши и открытые проемы маркированы контрастной черно-желтой лентой повышенной яркости.	☐ / ☐	
A4	Линии электропередач	Зоны под ЛЭП визуально ограничены конусами со световозвращающими элементами.	☐ / ☐	
A5	Пункты питания и бытовки	Наличие табло «Бегущая строка» внутри вагончика для трансляции распоряжений начальника участка.	☐ / ☐	
A6	Общее освещение	Освещенность в зоне работы сотрудника соответствует нормам (не менее 300 люкс), отсутствие глубоких теней на лице коллег (для чтения с губ).	☐ / ☐	

3. Блок Б: Средства оповещения об аварии (Вместо звуковой сирены)

Цель: Проверить работоспособность альтернативных каналов экстренного информирования.

Система	Описание реализации	Исправно (Да/Нет)	Ответственный за проверку
Световое оповещение	Установка стробоскопов (мигалок) красного цвета над всеми эвакуационными выходами и в местах приема пищи.	☐ / ☐	Электрик участка
Виброоповещение	Выдача сотруднику персонального носимого устройства (смарт-браслет/пейджер), синхронизированного с пожарной сигнализацией объекта.	☐ / ☐	Инженер по ОТ

Текстовое ТВ	В комнате отдыха/штабе настроен телевизор или монитор с выводом текстовых сообщений от МЧС или диспетчера площадки.	☐ / ☐	Системный администратор
Индукционная петля (если есть офисная часть)	Установлена в помещении прорабской для проведения планерок.	☐ / ☐	Энергетик

4. Блок В: Коммуникация и СИЗ (Чек-лист бригадира)

Цель: Обеспечить передачу команд без использования голоса.

№	Элемент оснащения	Наличие / Проверка	Комментарий
В1	Планшет/Смартфон наставника	Установлено защищенное приложение для постановки задач (фото-чек-листы). Заряжено.	
В2	Карточки-пиктограммы	У сотрудника и мастера есть ламинированные карточки («СТОП», «КАСКА», «УРОВЕНЬ», «ВОДА»).	
В3	Маркерная доска	На участке закреплен планшет с зажимом и маркеры для оперативной записи объемов работ.	
В4	Каска	Яркая цветовая метка (полоса/круг) нанесена на каску сотрудника для быстрого визуального поиска в толпе.	
В5	Противошумные наушники	Подобрана модель, совместимая со слуховым аппаратом (если используется), чтобы не блокировать остаточный слух полностью.	
В6	Сигнальный жилет	Класс видимости — 2-й или выше. Жилет чистый, световозвращающие полосы не затерты.	

5. Блок Г: Протокол инструктажа (Заполняется письменно)

Сотрудник ознакомлен с локальными особенностями данного объекта:

1. **Схема эвакуации:** Точка сбора № _____. Маршрут обозначен светящимися напольными полосами.

Подпись сотрудника: _____ Дата: _____

2. **Регламент связи с крановщиком:** Использование только стандартизированных жестов (согласно Приказу Ростехнадзора). Подпись сотрудника: _____ Дата: _____

3. **Действия при вибрации браслета:** Немедленная остановка работы, зрительный поиск наставника или указателя «Выход». Подпись сотрудника: _____ Дата: _____

4. **Место хранения коммуникативных средств:** Планшеты и карточки хранятся в металлическом ящике бытовки в ячейке № _____. Подпись сотрудника: _____ Дата: _____

6. Заключение о допуске к работе

Рабочее место признано безопасным и адаптированным для выполнения трудовых функций сотрудником с нарушением слуха.

Дополнительные мероприятия (ненужное зачеркнуть):

- Не требуются.
- Требуются (указать какие):

Срок устранения замечаний: до «__» _____ 202 г.

Инженер по охране труда: _____ / _____ /
(подпись / Ф.И.О.)

Наставник принял рабочее место под ответственность:
_____ / _____ / (подпись / Ф.И.О.)

Ознакомлен, согласен с условиями адаптации:

Работник: _____ / _____ / (подпись / Ф.И.О.)

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Типовой индивидуальный план развития (ИПР) молодого специалиста с нарушением слуха на первые 6 месяцев

ФИО сотрудника: _____

Должность: _____ Разряд: _____

Наставник: _____ Мастер/Прораб: _____

Дата начала ИПР: «__» _____ 202__ г.

Окончание: «__» _____ 202__ г.

Общие принципы оценки:

1. **НЗ** — Не знаком(а) с операцией.
2. **НО** — Наблюдает за работой наставника (теория).
3. **ВП** — Выполняет под полным визуальным контролем (рука в руке).
4. **ССК** — Самостоятельное выполнение со словесным/визуальным контролем (наставник смотрит, но не трогает инструмент).
5. **СВ** — Свободное владение нормативом выработки и качества.

МЕСЯЦ 1: АДАПТАЦИЯ И БАЗОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Цель: Изучение объекта, правил коммуникации и безопасных приемов работы без риска для жизни.

№	Навык / Задача	Метод обучения	Неделя 1	Неделя 2	Неделя 3	Неделя 4
1.1	Знание схемы эвакуации и точек сбора при ЧС.	Визуальный обход площадки, карта-схема.	НО	ВП	СВ	СВ
1.2	Понимание системы светового оповещения (маячки техники, стробоскопы).	Демонстрация сигналов, тест-включение.	НО	ВП	СВ	СВ
1.3	Базовый словарь профессионального РЖЯ (15 жестов).	Тренинги с наставником, карточки-пиктограммы.	НО	ВП	ССК	СВ

1.4	Правила использования СИЗ (совместимость наушников и слуховых аппаратов).	Инструктаж, примерка, чек-лист.	НО	ВП	СВ	СВ
1.5	Прием письменных распоряжений через планшет/мессенджер.	Постановка задач фото-текстом.	НО	ВП	ССК	СВ

Итог месяца 1 - сотрудник знает пути отхода, понимает сигналы тревоги и может общаться с мастером базовыми жестами. Допускается только к вспомогательным работам (уборка, подача инструмента) в зоне прямой видимости наставника.

МЕСЯЦЫ 2–3: ОТРАБОТКА ТИПОВЫХ ОПЕРАЦИЙ (Черновые работы)

Цель: Достижение нормативной скорости выполнения простых операций по технологической карте.

№	Навык / Задача	Метод обучения	Конец 2 мес.	Конец 3 мес.
2.1	Подача и складирование материалов (паллетирование кирпича, прием арматуры).	Работа в паре с наставником.	ССК	СВ
2.2	Приготовление строительных смесей (раствор, клей) по визуальному эталону консистенции.	Демонстрация «правильно/неправильно».	ВП	ССК
2.3	Очистка поверхностей, подготовка швов, ручное замешивание малых объемов.	Повторение за видеоинструкцией.	ВП	СВ
2.4	Вязка арматурных сеток (простой узел).	Отработка до автоматизма моторики рук.	НО	ВП
2.5	Использование измерительного инструмента (рулетка, уровень) для проверки плоскостей.	Практикум по чтению цифр и пузырька.	НО	ВП

Ключевая точка контроля (конец 3-го месяца) - промежуточная аттестация. Тестовое задание: выполнить 1 кв.м. простой кирпичной кладки или

подготовить 10 кв.м. поверхности под штукатурку. Оценивается соблюдение технологии и использование коммуникативных средств (сотрудник должен сам запросить материал жестом или текстом).

МЕСЯЦЫ 4–5: КОМПЛЕКСНЫЕ РАБОТЫ И НАСТАВНИЧЕСТВО НАД СОБОЙ

Цель: Самостоятельное выполнение законченного цикла работ среднего уровня сложности.

№	Навык / Задача	Метод обучения	Конец 4 мес.	Конец 5 мес.
3.1	Штукатурка стен по маякам (черновое выравнивание).	Работа по чек-листу слоев.	ВП	ССК
3.2	Монтаж гипсокартона на каркас (без финишной отделки).	Сборка конструкции по схеме.	НО	ВП
3.3	Укладка тротуарной плитки или простого ламината.	Соблюдение геометрии швов визуально.	НО	ВП
3.4	Чтение сложных чертежей узлов (понимание выносок и спецификаций).	Разбор проекта вместе с прорабом.	НО	ВП
3.5	Настройка собственного рабочего места (освещение, положение планшета).	Самостоятельная организация комфорта.	СВ	СВ

Коммуникационная цель - сотрудник способен объяснить мастеру причину остановки работы (например, нехватка материала или поломка инструмента), используя комбинированный метод (жест + текст на телефоне).

МЕСЯЦ 6: КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ РЫВОК И САМОКОНТРОЛЬ

Цель: Выход на производительность опытного рабочего, подготовка к сдаче на разряд.

№	Навык / Задача	Метод обучения	Цель к концу 6 мес.
4.1	Выполнение дневной нормы выработки согласно ЕНиР (или внутренним КРІ).	Хронометраж операций.	Не менее 90% от нормы.

4.2	Финишная отделка (затирка швов, покраска валиком в один слой).	Работа с высокими требованиями к эстетике.	СВ
4.3	Заполнение дефектной ведомости (фото + описание проблемы текстом).	Использование корпоративного ПО.	ССК
4.4	Действия наставника: обучение новичка базовой операции (под присмотром мастера).	Передача знаний.	Демонстрация навыка
4.5	Прохождение внутренней аттестации по охране труда (письменный тест 100%).	Самоподготовка по инструкциям.	Успешно

График встреч по контролю ИПР

Период	Формат встречи	Участники	Повестка
Еженедельно	Оперативный срез (15 мин)	Сотрудник + Наставник	Что сделано? Где возникли трудности в понимании задачи?
Раз в месяц	Итоговая встреча	Сотрудник + Наставник + Мастер участка	Проверка чек-листа навыков, корректировка плана на следующий месяц.
Конец 3-го и 6-го месяца	Аттестационная комиссия	HR + Инженер по ОТ + Руководитель производства	Официальный допуск к самостоятельной работе / Повышение разряда.

Подписи сторон:

Ознакомлен(а) и согласен(на) с графиком развития:

Сотрудник: _____ / _____ /

Наставник берет ответственность за реализацию плана:

Наставник: _____ / _____ /

Утверждаю:

Руководитель подразделения: _____ / _____ /

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Памятка для членов бригады: Как эффективно работать в команде с неслышащим коллегой

Уважаемые коллеги! В нашей бригаде появился новый сотрудник. Он профессионал своего дела, но воспринимает мир преимущественно через зрение. Наша общая задача — сделать так, чтобы работа была безопасной и быстрой.

Отсутствие слуха компенсируется высокой концентрацией внимания и отличным глазомером нашего нового товарища. Чтобы не тормозить процесс и избежать травм, пожалуйста, соблюдайте следующие простые правила.

1. Золотое правило: Лицом к лицу

Человек читает речь по губам или считывает мимику. Если вы стоите к нему спиной, кричать бесполезно — он этого даже не увидит.

Как делать - подойдите на расстояние 2–3 метров, убедитесь, что ваше лицо хорошо освещено (не стойте против света). Смотрите прямо в глаза.

Чего избегать - не разговаривайте с ним через плечо, из кабины экскаватора или находясь за штабелем кирпича. Не жуйте еду, спичку или сигарету во время разговора — это искажает губы.

2. Говорим правильно

Строительный жаргон и длинные предложения трудно понять даже со слухом сквозь шум отбойника, а без слуха — невозможно.

Говорите просто - используйте короткие фразы («Подай уровень», «Стой здесь», «Бетон готов»).

Не мямлите и не кричите - четкая артикуляция важнее громкости. Крик напрягает мышцы лица и делает чтение с губ невозможным.

Используйте имена - прежде чем дать команду, поймите взгляд и укажите на себя пальцем, если нужно обозначить действие именно вам.

3. Безопасность: Звук мертв, да здравствует Свет!

Наш коллега **физически не слышит** визг болгарки сзади, крик «Поберегись!» или сигнал заднего хода погрузчика. Это наша общая ответственность.

Предупреждайте визуально - вместо того чтобы орать об опасности, используйте жесты. Резкое движение рукой перед его лицом или указание пальцем на угрозу работает мгновенно.

Световые сигналы - если работаете рядом с техникой, требуйте от водителей всегда включать проблесковый маячок при движении (даже днем).

Тактильный контакт - если нужно срочно остановить человека, а он вас не видит — аккуратно коснитесь его плеча спереди. Никогда не подкрадывайтесь сзади и не хватайте за руки резко — это может привести к падению с высоты или травме инструментом.

4. Жесты стройплощадки (Мини-словарь)

Мы договорились использовать стандартные жесты. Выучите их, это займет 5 минут:

1. **СТОП / ОПАСНО:** Согнутая рука вверх, ладонь вперед (как у гаишника).
2. **КО МНЕ:** Мах кистью к себе (ладонью вверх).
3. **УРОВЕНЬ / ПРОВЕРИТЬ:** Имитация прикладывания уровня руками.
4. **ХОРОШО:** Большой палец вверх.
5. **ПЛОХО / ПЕРЕДЕЛАТЬ:** Кулак с большим пальцем вниз или скрещенные предплечья над головой.
6. **СМОТРИ ТУДА:** Указание пальцем + зрительный контакт.

5. Коммуникация текстом

Если ситуация сложная (объяснить технологию, обсудить обед):

Смартфон — ваш друг.

Написать два слова в мессенджере быстрее, чем полчаса орать и махать руками.

Доска в бытовке - у нас висит маркерная доска. Все распоряжения мастера на день пишутся там крупными буквами.

Карточки - в кармане жилетки у каждого есть ламинированные карточки-пиктограммы. Не стесняйтесь ими пользоваться.

6. Психология общения

Привлекайте внимание - прежде чем начать объяснять, дотроньтесь до плеча коллеги или помашите рукой в его поле зрения.

Не игнорируйте - если он спрашивает вас жестом или показывает телефон — отвлекитесь на секунду и ответьте. Игнорирование для него выглядит как открытый конфликт.

Не будьте "переводчиком" - не говорите мастеру «Скажи ему, пусть принесет ведро». Обратитесь напрямую: «[Имя], принеси ведро» (показав жестом).

Юмор - неслышащие люди отлично понимают визуальные шутки и смешные рожицы. Добродушный юмор только укрепляет коллектив.

Чек-лист действий бригадира утром:

1. ☒ Проверил заряд планшета/телефона для связи.
2. ☒ Показал глазами новому сотруднику план работ на сегодня (написал/достал чертеж).
3. ☒ Предупредил водителя погрузчика: «Работаем с человеком с нарушением слуха, смотри в оба, включай мигалку».
4. ☒ Назначил "близнеца" (опытного рабочего), который держит новичка в зоне видимости весь день.

Хорошая бригада — это механизм, где все детали подходят друг другу. Давайте сделаем нашу деталь видимой и понятной для всех.

Спасибо за понимание и профессионализм!

ПРИЛОЖЕНИЕ 5. Матрица соответствия профессий ограничениям по слуху (Сводная таблица противопоказаний)

Данная матрица разработана на основе Приказа Минздрава России от 28.01.2021 № 29н, изменений согласно Приказу № 509н (вступают в силу с 1 марта 2025 г.) и требований охраны труда для работы во вредных условиях.

Важное примечание: Согласно новым правилам (с марта 2025 года), врожденная или приобретенная в детском возрасте (до 17 лет включительно) тугоухость/глухота является **исключением**.

Лица с таким статусом могут быть допущены к работам повышенной опасности при условии успешного прохождения медосмотра и наличия визуальных систем дублирования сигналов.

Группа профессий / Должность	Степень ограничения	Основные противопоказания	Условия допуска (Компенсирующие меры)
I. Категорически противопоказано (Высокий риск) <i>Работы, где звук — единственный канал экстренного оповещения</i>			
Машинист башенного / автомобильного крана	✗ Полный запрет	Невозможность воспринимать голосовые команды стропальщика («Майна», «Вира») и сигналы опасности из-за шума двигателя кабины.	Допуск возможен только при работе в паре со вторым квалифицированным сигнальщиком-радиотелефонистом, имеющим дублирующий визуальный канал связи с машинистом.
Водитель спецтехники (самосвалы, экскаваторы, катки)	✗ Полный запрет	Риск не услышать крики людей в слепой зоне, sireны спецслужб, сигналы других водителей при маневрировании.	
Взрывник, пиротехник	✗ Полный запрет	Необходимость слышать четкие устные команды руководителя взрывных работ и звуковые сигналы отсчета времени.	
Диспетчер управления полетами строительной авиации (вертолетные перевозки грузов)	✗ Полный запрет	Радиообмен требует мгновенной аудиальной реакции.	
II. Ограниченный допуск (Требуется адаптация рабочего места) <i>Работы вблизи опасностей, требующие самостоятельного мониторинга среды</i>			
Стропальщик	⚠ Ограничено	Команды крановщику голосом часто неразличимы из-за общего шума стройки; риск не	Обязательное использование стандартизированной знаковой сигнализации

		услышать предупреждающий сигнал техники.	руками (ФНП). Наличие рации с текстовым чатом/дисплеем.
Работа на высоте (Монтажник-высотник, кровельщик)	⚠ Ограничено	Риск падения связан не столько со слухом, сколько с возможным нарушением вестибулярного аппарата, сопутствующим потере слуха.	Положительное заключение невролога о сохранности функции равновесия. Использование дополнительных точек страховки.
Бетонщик (работа с электровибраторами)	⚠ Ограничено	Высокий уровень шума повреждает остаточный слух; невозможность услышать изменение звука мотора при поломке инструмента.	Применение СИЗ органа слуха высшего класса эффективности + визуальный контроль индикаторов на инструменте. Регулярные перерывы.
Электрогазосварщик	⚠ Ограничено	Невозможно контролировать процесс по изменению тона дуги. Сложно услышать команду помощника «Закрой газ».	Использование сварочных масок-хамелеонов с цифровым дисплеем параметров тока. Визуальный контроль манометров давления газа.
III. Рекомендуются (Зона безопасности и комфорта)			
<i>Профессии, опирающиеся на зрение и тактильность</i>			
Арматурщик, каменщик, монтажник ЖБИ	✓ Рекомендовано	Практически отсутствуют. Работа оценивается визуально по геометрии конструкции.	Стандартные меры безопасности. Важно наличие световой сигнализации на погрузчиках, подающих материалы.
Штукатур-маляр, плиточник-облицовщик	✓ Абсолютно рекомендовано	Противопоказаний нет. Работа индивидуальная, критерий качества — визуальный и тактильный.	Идеальные профессии для старта карьеры неслышащего специалиста.
Изолировщик (гидро-и теплоизоляция)	✓ Рекомендовано	Требует высокой концентрации внимания на визуальных дефектах швов и стыков.	
Разнорабочий (подсобный рабочий на захватке)	✓ Рекомендовано	Выполнение поручений мастера в пределах прямой видимости.	Четкая выдача задач через письменные заявки или мессенджеры.
IV. Офисно-инженерные специальности (Административная зона объекта)			
Помощник проектировщика, оператор САПР (AutoCAD)	✓ Абсолютно рекомендовано	Единственный барьер — утренние планерки.	Наличие сурдопереводчика на совещаниях или предоставление протокола встречи в электронном виде. Индукционная петля в переговорной.

Специалист по входному контролю материалов (ОТК)	✓ Рекомендовано	Проверка сертификатов, визуальный осмотр качества металла, бетона, труб.	Использование смартфона с приложениями для распознавания текста на фото накладных.
Кладовщик склада стройматериалов	✓ Рекомендовано	Работа ведется по ТСД (терминалу сбора данных) и штрих-кодам.	

Пояснения к медицинским критериям (из Матрицы)

1. Для поступающих на работу (новички):

- Согласно проекту приказа № 509н, для первичного трудоустройства на вредные производства противопоказанием может стать даже I степень снижения слуха (легкая тугоухость), если работа связана с воздействием производственного шума выше 80 дБА.

- *Решение:* Направление кандидата на дополнительные функциональные пробы (проверка устойчивости в позе Ромберга).

2. Для работающих сотрудников:

- Если сотрудник уже работает на объекте и приобрел тугоухость II–IV степени в процессе трудовой деятельности, его нельзя уволить только по состоянию здоровья без предоставления другого места.

- *Решение:* Перевод из зоны шумных работ (бетон, вибротрамбовка) в зону финишной отделки или контроля качества с сохранением среднего заработка.

3. Вестибулярный аппарат:

- Это скрытое ограничение. При нейросенсорной тугоухости часто страдает внутреннее ухо, отвечающее за равновесие.

- *Критерий:* Если у сотрудника наблюдается головокружение при поворотах головы или он не может стоять в позе «пятки вместе, носки врозь» с закрытыми глазами (проба Ромберга), доступ к работам на лесах, подмостях и стрелянках запрещается вне зависимости от остроты слуха.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6. Форма отчета наставника по итогам испытательного срока

Раздел 1. Общие сведения

Параметр	Данные
ФИО сотрудника (стажер)	_____
Должность / Профессия	_____
ФИО Наставника	_____
Участок / Объект	_____
Период испытательного срока	с «» _____ 202__ г. по «» _____ 202__ г.
Наставник получает доплату за кураторство?	☐ Да ☐ Нет

Раздел 2. Оценка профессиональных навыков

Оцените уровень владения операциями по шкале:

- 1/Не освоено: Отказывается или физически не справляется.
 2/Наблюдает: Только смотрит за работой наставника, сам не выполняет.
 3/Под присмотром: Требуется периодический визуальный контроль мастера.
 4/Самостоятельно: Выполняет в срок и качественно без контроля.
 5/Эксперт: Выполняет быстрее нормы, может обучать других.

№	Навык / Операция	Целевой уровень (план)	Итоговый уровень (факт)	Комментарий наставника (скорость, брак, техника безопасности)
1	Чтение технологических карт и чертежей	4		
2	Работа с основным инструментом (перфоратор/болгарка/бетономешалка)	4		
3	Выполнение типовой операции (например, кладка 100 кирпичей или штукатурка 5 м ²)	4		
4	Соблюдение последовательности операций согласно чек-листу	5		
5	Ведение учета расхода материалов (запись в журнал/сметное приложение)	3		
6.	<i>(Доп. навык)</i>			

Раздел 3. Оценка коммуникативных навыков и интеграции

Учитывая специфику нарушения слуха у сотрудника.

Критерий оценки	Описание поведения стажера	Балл (1–5)
Использование альтернативных каналов связи	Насколько активно использует планшет, мессенджеры, карточки-пиктограммы для общения с бригадой вместо попыток перекрыть шум.	
Реакция на визуальные сигналы опасности	Мгновенно ли прекращает работу при включении светового маячка или вибрации браслета? Требуется ли повторного инструктажа?	
Чтение с губ / Жестовый язык	Понимает ли базовые жесты бригады («Стоп», «Ко мне») и артикуляцию мастера без переводчика?	
Взаимодействие в бригаде	Стал ли «своим»? Иницирует ли общение во время перерывов? Есть ли жалобы от коллег на непонимание?	
Самостоятельность постановки вопросов	Если задача непонятна, пытается ли решить ее визуально, пишет ли вопрос мастеру текстом или ждет молча?	

Раздел 4. Охрана труда и дисциплина

Показатель	Статус	Примечания
Нарушения требований охраны труда (ТБиз)	☐ Не зафиксировано ☐ Были (указать какие):	
Использование СИЗ (каска, очки, совместимость наушников со слуховым аппаратом)	☐ Всегда самостоятельно ☐ После напоминания ☐ Игнорирует	Использование СИЗ (каска, очки, совместимость наушников со слуховым аппаратом)
Опоздания и отсутствие на рабочем месте	☐ Дисциплинирован ☐ Были случаи (сколько раз):	Опоздания и отсутствие на рабочем месте
Соблюдение графика перерывов	☐ По графику ☐ Работает «на износ» (нужно контролировать отдых)	Соблюдение графика перерывов

Раздел 5. Психологический портрет и зоны роста

1. Сильные стороны сотрудника (что получается лучше всего): - *пример: исключительная аккуратность в отделке, высокая скорость вязки арматуры, феноменальная внимательность к деталям на чертеже.*

2. Зоны развития (над чем нужно работать после окончания испытательного срока): - *пример: необходимо подтянуть навыки работы с измерительным инструментом лазерного типа; стесняется просить о помощи голосом/жестами.*

3. Риски (потенциальные проблемы): - *пример: склонность продолжать работу при плохом освещении, что критично для чтения с губ; быстрая утомляемость глаз из-за необходимости постоянно сканировать среду.*

4. Обратная связь от коллектива (анонимный опрос бригады): - *готовы ли коллеги продолжать работать с ним в одной связке?* ☐ Да, полностью ☐ Скорее да ☐ Нейтрально ☐ Скорее нет ☐ Категорически нет

Раздел 6. Заключение наставника (Вердикт)

Прошу принять решение о дальнейшем трудоустройстве сотрудника:

☐ **Испытательный срок пройден успешно.**

Рекомендуется к зачислению в штат. Рекомендую присвоить/сохранить разряд: _____ (Комментарий: Сотрудник адаптировался, показатели безопасности в норме, бригада приняла его.)

☐ **Продление испытательного срока на _____ недели. Причина:** Медленная адаптация к специфическим сигналам объекта, требуется доучивание конкретной технологии.

Необходим дополнительный план корректирующих мероприятий (Приложение №1).

☐ **Завершение договора в связи с неудовлетворительным результатом.**

Причина: Несоблюдение ТБз, невозможность коммуникации даже через цифровые средства, конфликтность, низкая производительность ниже 50% от нормы). (Комментарий: Рекомендуется предложить вакансию в смежной области с меньшим уровнем риска, например, складская логистика.

Дата составления отчета: «__» _____ 202 г.

Подпись Наставника: _____ / _____ /

Ознакомлен(а), согласен(на) с оценкой:

Подпись Сотрудника: _____ / _____ /

В случае несогласия сотрудник имеет право изложить письменное объяснение на обороте листа.

Утверждаю (Начальник участка / Прораб): _____ / _____ /