

Правило 4032: Разумное приспособление Статус: ПРИНЯТ

Дата первоначального принятия: 10.03.2016 | Дата последнего пересмотра: 10.03.2016

Весь персонал

За исключением случаев, когда это может привести к чрезмерным трудностям для округа, суперинтендант или назначенное им лицо должны предоставить разумные условия: В процессе подачи заявления на работу любому квалифицированному кандидату на работу с ограниченными возможностями

Предоставить любому квалифицированному работнику с ограниченными возможностями возможность выполнять основные функции должности, которую он/она занимает или желает занимать, или пользоваться равными льготами или другими условиями, положениями и привилегиями трудоустройства, как и другие работники без ограничений, находящиеся в аналогичном положении

Ни один сотрудник или соискатель, запрашивающий адаптацию в связи со своей физической или психической инвалидностью, не должен подвергаться дискриминации, наказанию или санкции, независимо от того, был ли удовлетворен запрос на адаптацию. (Правительственный кодекс 12940)

Округ назначает должность, указанную в AR 4030 «Недискриминация в сфере занятости», координатором своих усилий по соблюдению Закона об американцах с ограниченными возможностями (ADA) и расследованию любых связанных с ним жалоб.

Определения.

Инвалидность в отношении отдельного лица определяется как любое из следующих обстоятельств: (Правительственный кодекс 12926; 20 CFR 1630.2)

Физическое или психическое нарушение, ограничивающее один или несколько основных видов жизнедеятельности

Запись о таком нарушении

Рассматриваемый как имеющий такое нарушение

Пределы определяются без учета смягчающих мер, таких как лекарственные препараты, вспомогательные устройства, протезирование или разумные приспособления, за исключением случаев, когда смягчающие меры сами по себе ограничивают важную жизнедеятельность. (Правительственный кодекс 12926)

Основные функции – это основные должностные обязанности, связанные с должностью, которую занимает или желает занимать лицо с инвалидностью. Этот термин не включает второстепенные функции, связанные с этой должностью. (Правительственный кодекс 12926; 29 CFR 1630.2)

Разумные приспособления означают: (Правительственный кодекс 12926; 29 CFR 1630.2)

Для квалифицированного кандидата на должность с ограниченными возможностями — изменения или корректировки процесса подачи заявления на работу, которые позволят ему/ей претендовать на желаемую должность.

Для квалифицированного сотрудника с ограниченными возможностями изменения или корректировки рабочей среды или способа или обстоятельств, при которых обычно выполняется должность, которую сотрудник занимает или желает занять, которые позволяют ему/ей выполнять основные функции этой должности или пользоваться теми же преимуществами и привилегиями при трудоустройстве, которыми пользуются другие сотрудники округа, находящиеся в аналогичном положении, не имеющие ограничений. Квалифицированным лицом с ограниченными возможностями считается кандидат на работу или сотрудник с ограниченными возможностями, который: (29 CFR 1630.15, 1630.2) Соответствует необходимым навыкам, опыту, образованию и другим требованиям, связанным с работой, для должности, которую он/она занимает или желает занять

Может выполнять основные функции должности с разумными условиями труда или без них

Не будет представлять значительного риска причинения существенного вреда, который не может быть устранен или уменьшен путем разумного приспособления, себе или другим лицам на работе, которую он/она занимает или желает выполнять.

Неоправданные трудности — это определение, основанное на индивидуальной оценке текущих обстоятельств, которое показывает, что предоставление определенного приспособления вызовет значительные трудности или расходы для округа. (29 CFR 1630.2)

Запрос на разумное приспособление

При запросе разумного приспособления сотрудник или его / ее представитель должен сообщить руководителю сотрудника, что ему / ей необходимо изменение на работе по причине, связанной с состоянием здоровья. Руководитель должен сообщить координатору о запросе сотрудника как можно скорее.

При запросе разумного приспособления для процесса найма соискатель работы должен сообщить координатору, что ему / ей потребуется разумное приспособление в ходе процесса.

Если инвалидность или потребность в приспособлении не очевидны, координатор может попросить сотрудника предоставить разумную документацию, подтверждающую его / ее инвалидность. При запросе этой документации координатор должен указать типы информации, которые запрашиваются о состоянии сотрудника, функциональных ограничениях сотрудника и необходимости разумного приспособления. Сотрудника могут попросить подписать ограниченное разрешение, позволяющее координатору представить

список конкретных вопросов своему медицинскому работнику или специалисту по профессиональной подготовке.

Если представленная сотрудником документация не указывает на наличие квалифицирующей инвалидности или не объясняет необходимость разумного приспособления, координатор должен запросить дополнительную документацию, уточняющую недостающую информацию. Если сотрудник не представляет такую дополнительную документацию своевременно, координатор может потребовать от него/нее прохождения обследования медицинским работником, выбранным и оплаченным округом.

Округ может провести медицинское или психологическое обследование кандидата на работу или потребовать от него/нее прохождения медицинского или психологического обследования после того, как ему/ей было сделано условное предложение о трудоустройстве, но до начала его/ее трудовых обязанностей, при условии, что обследование или обследование связаны с работой, соответствуют производственной необходимости и требуются для всех поступающих сотрудников той же классификации должностей. (Правительственный кодекс 12940)

Координатор не должен запрашивать генетическую информацию у кандидата на работу или сотрудника, за исключением случаев, разрешенных законом. (42 USC 2000ff-1, 2000ff-5)

В соответствии с законом координатор должен принять меры для обеспечения конфиденциальности информации, касающейся состояния здоровья или истории болезни. При необходимости он/она должен/должна уведомить руководителя или менеджера квалифицированного специалиста о любых предоставленных ему разумных мерах адаптации, а также может уведомить персонал службы первой помощи и службы безопасности, если инвалидность квалифицированного специалиста может потребовать неотложной помощи. (42 USC 12112)

Предоставление разумных мер адаптации

Получив запрос на разумное приспособление от квалифицированного лица с ограниченными возможностями, координатор должен:

Определить основные функции соответствующей работы

Принять участие в неформальном интерактивном процессе с человеком, чтобы рассмотреть запрос на приспособление, определить точные ограничения, возникающие из-за инвалидности, определить потенциальные приспособления и оценить их эффективность.

Разработать план разумного приспособления, который позволит человеку выполнять основные функции работы или получить равный доступ к преимуществам или привилегиям трудоустройства, не создавая при этом чрезмерных трудностей для округа.

Определение чрезмерных трудностей должно основываться на нескольких факторах, включая: (29 CFR 1630.2)

Характер и чистая стоимость необходимого жилья с учетом наличия налоговых льгот и вычетов и/или внешнего финансирования

Общие финансовые ресурсы объекта, предоставляющего жилье, количество лиц, работающих на этом объекте, а также влияние на расходы и ресурсы объекта.

Общие финансовые ресурсы, численность сотрудников, а также количество, тип и местоположение объектов округа

Тип деятельности округа, включая состав, структуру и функции рабочей силы, а также географическую обособленность и административные или финансовые отношения учреждения, обеспечивающего размещение, с другими учреждениями округа.

Влияние размещения на работу объекта, включая влияние на способность других сотрудников выполнять свои обязанности и влияние на способность объекта вести бизнес. Координатор может совещаться с администратором участка, любым медицинским консультантом, выбранным округом, и/или другими сотрудниками округа, прежде чем принять окончательное решение относительно размещения.

Комитет по разумному размещению

Координатор может назначить комитет для рассмотрения или оказания помощи в разработке соответствующих планов по разумному размещению квалифицированных лиц, которые запрашивают изменения или корректировки своих рабочих обязанностей или среды из-за известных физических или психических ограничений.

Члены комитета должны выбираться на основе их знания конкретных функций и обязанностей, требуемых на должности, физической рабочей среды, доступных помещений и других соответствующих вопросов. В состав комитета могут входить администратор района, администратор участка, медицинский консультант или специалист по реабилитации, а также, при необходимости, сертифицированный и/или классифицированный сотрудник. Состав членов может меняться в каждом конкретном случае.

По усмотрению координатора сотрудник или заявитель, запрашивающий размещение, может участвовать в заседаниях комитета. Если сотрудник или заявитель исключен из

заседаний комитета, координатор должен связаться с ним/ней, чтобы у него/нее была возможность взаимодействовать и вносить вклад в планирование разумного размещения.

Процесс апелляции.

Любое лицо с ограниченными возможностями, имеющее право на участие в программе и не удовлетворенное решением координатора, может подать письменную апелляцию суперинтенданту или назначенному им лицу. Апелляция должна быть подана в течение 10 рабочих дней с момента получения решения и должна включать:

Четкое и краткое изложение причин апелляции

Заявление о конкретном запрашиваемом средстве правовой защиты

Суперинтендант или назначенное им лицо должны проконсультироваться с координатором и рассмотреть апелляцию вместе со всеми имеющимися подтверждающими документами. Суперинтендант или назначенное им лицо должны сообщить заявителю о своем решении в течение 15 рабочих дней с момента получения апелляции.

Любая последующая апелляция о предоставлении разумного приспособления будет считаться жалобой на дискриминацию при трудоустройстве и может быть передана в Совет попечителей в соответствии с процедурой округа для рассмотрения таких жалоб.