

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства молоді
та спорту України

№ _____

Внутрішні правила поведінки працівників Міністерства молоді та спорту України та стандарти, які передбачають обов'язкове врахування вимог щодо доступності під час виконання службових обов'язків, зокрема вимоги до безбар'єрності, доступності та рівні можливості

1. Загальні положення

1.1. Внутрішні правила поведінки працівників Мінмолодьспорту та стандарти, які передбачають обов'язкове врахування вимог щодо доступності під час виконання службових обов'язків, зокрема вимоги до безбар'єрності, доступності та рівні можливості (далі – Правила) направлені на забезпечення та підтримання відповідних умов на робочому місці для працівників Мінмолодьспорту, які дозволяють забезпечити рівні можливості для реалізації їхньої професійної діяльності, створення умов, які дають змогу зменшити кількість бар'єрів на робочому місці, підвищити продуктивність та ефективність праці.

Ключовим аспектом безбар'єрності є формування в Міністерстві молоді та спорту України інклюзивної організаційної культури.

Правила ґрунтуються на принципах доступності, інклюзії, недискримінації, взаєморозумінні, рівних можливостей, толерантності та прийнятті тощо.

1.2. Правила розроблені відповідно до чинного законодавства:

Закону України "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні";

розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 року № 294 "Про внесення змін до Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року";

підпункту 3 пункту 23 Плану заходів на 2025 – 2026 роки з реалізації Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року", затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 року № 74;

наказу Мінмолодьспорту від 20.05.2025 № 3067 "Про затвердження Плану роботи Міністерства молоді та спорту України із виконання плану заходів на 2025 – 2026 роки з реалізації Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року".



СЕД Megapolis.DocNet
Міністерство молоді та спорту України
№7942 від 18.12.2025
КЕП: Панько Д. С. 18.12.2025 09:50
3FAA9288358EC0030400000080242F008A0BEA00

1.3. Основні терміни (поняття) безбар'єрності:

безбар'єрність – загальний підхід до формування та реалізації державної політики для забезпечення безперешкодного доступу всіх суспільних груп до всіх сфер життєдіяльності, незалежно від статі, віку, фізичних можливостей та трудової зайнятості шляхом інтегрування фізичної, інформаційної, цифрової, суспільної та громадянської, освітньої, економічної безбар'єрності до всіх сфер державної політики;

безбар'єрне середовище – це простір необмежених можливостей, в якому немає місця дискримінації та враховуються інтереси кожного;

доступність – забезпечення рівного доступу всім суспільним групам до фізичного, цифрового, інформаційного середовища, а також до інших можливостей, благ та послуг, як у міській, так і в сільських місцевості;

рівні можливості – гарантування кожній людині однакових можливостей для самореалізації, розвитку та участі в житті суспільства, незалежно від її особистих чи соціальних обставин.

1.4. Ці Правила розповсюджуються на всіх працівників Мінмолодьспорту та доводяться до відома під особистий підпис.

2. Обов'язки працівників Мінмолодьспорту в частині дотримання вимог щодо безбар'єрності, доступності та рівних можливостей

2.1. Дотримуватись рівного ставлення до осіб незалежно від статі, гендерної ідентичності, інвалідності, раси, кольору шкіри, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану або за іншою ознакою.

2.2. Проявляти повагу до свободи іншої особи, її поглядів, думок, поведінки, розуміння та прийняття людської різноманітності, форм самовираження особи і способів вияву її індивідуальності під час виконання посадових обов'язків.

2.3. Використовувати різні формати комунікації (усний, письмовий, електронний, друкований та інший), враховувати потреби співбесідника, (наприклад, користуватися жестовою мовою, словесними (голосовими) повідомленнями, друкувати інформацію, зокрема, великошрифтовим друком, робити субтитрування або транскрипт відео (за можливості).

2.4. Формувати умови для толерантного спілкування та культури мовлення з колегами, зокрема щодо гендерної чутливості (наприклад, використання фемінітивів).

2.5. Взаємодіяти з іншими працівниками в ході досягнення цілей та завдань Мінмолодьспорту на умовах доброзичливості, взаємопідтримки та взаєморозуміння.

2.6. Враховувати доступність інформації при розробці документів, програм, проведенні опитувань, наданні онлайн-послуг, відображенні вебсторінок, а також інформаційних плакатів, відеороликів та інших інструментів комунікації.

2.7. Під час робочого процесу враховувати особливі потреби та можливості інших працівників Мінмолодьспорту (наприклад, індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю).

2.8. Регулярно підвищувати свою обізнаність щодо питань інвалідності та інклюзії через навчання та саморозвиток (проходження відповідного навчання щодо змін у законодавстві з питань безбар'єрності тощо).

2.9. Надавати керівництву пропозиції щодо забезпечення робочого місця пристосуваннями, необхідними для належного виконання посадових обов'язків (наприклад, клавіатури зі шрифтом Брайля, програми для зчитування і озвучення текстів, програми голосового набору текстів тощо).

2.10. Сприяти організації комфортного середовища на робочому місці, враховуючи особливі потреби та можливості працівників, обирати зручний формат для виконання поставлених завдань, використовувати можливість гнучкого режиму робочого часу.

2.11. Проявляти проактивну позицію, бути відкритими до змін та трансформації організаційної культури на робочому місці.

3. Рекомендовані правила щодо взаємодії з людьми з інвалідністю

3.1. Використовувати коректну термінологію відповідно до Довідника безбар'єрності, зокрема вживати формулювання «людина з інвалідністю» замість застарілих або некоректних термінів.

3.2. Розмовляючи з людиною з інвалідністю не акцентувати увагу на її інвалідності та уникати висловлення припущень про те, що ця людина може або не може зробити.

3.3. Пропонувати допомогу, але не нав'язувати її, завжди питати дозволу перед тим, як допомогти.

3.4. Спілкуватись з людиною з інвалідністю на рівних, без поблажливості чи надмірної опіки. Під час розмови з людиною, яка користується кріслом колісним, за можливості, поставити себе на рівень її очей.

3.5. Говорити звичайним тоном і темпом, якщо вас не просять говорити повільніше чи голосніше.

3.6. На кріслі колісному люди не їздять, а ходять. Крісло, тростина, милиці тощо – це частина особистого простору людини. Не потрібно чіпати їх без дозволу.

3.7. Бути терплячими і давати людині з інвалідністю необхідний час для висловлення своєї думки.

3.8. При спілкуванні з людиною з порушеннями слуху необхідно переконатися, що вона бачить ваше обличчя, говорити чітко і не закривати рот руками.

3.9. Не ставити особистих питань щодо інвалідності, якщо це не стосується безпосередньо надання послуг.

3.10. Якщо до вашої комунікації з людиною з інвалідністю залучена третя сторона (наприклад, перекладач жестової мови), потрібно звертатися безпосередньо до людини з інвалідністю та, за потреби, уточнювати інформацію.

4. Контроль за дотриманням Правил

4.1. Контроль за виконанням цих Правил здійснюється керівниками структурних підрозділів Міністерства відповідно до їх посадових обов'язків.

4.2. Керівники забезпечують інформування працівників щодо змін у законодавстві та внутрішніх нормативних актах, що стосуються питань безбар'єрності, доступності та рівних можливостей.

4.3. У разі виявлення порушень керівник проводить бесіду з працівником, надає рекомендації щодо усунення недоліків та, за потреби, організовує додаткове навчання або консультації.

4.4. Працівники зобов'язані повідомляти безпосереднього керівника або уповноважену особу про випадки порушення вимог щодо безбар'єрності, прояви дискримінації чи перешкоди у створенні доступного робочого середовища.

5. Відповідальність за порушення Правил

5.1. Працівники несуть відповідальність за недотримання цих Правил згідно із законодавством України.

5.2. Порушення вимог щодо забезпечення доступності, безбар'єрності та рівних можливостей розглядається як неналежне виконання посадових обов'язків і може бути підставою для застосування заходів дисциплінарного впливу.

5.3. У разі систематичного порушення вимог Правил до працівника можуть застосовуватися дисциплінарні стягнення, передбачені чинним законодавством.

6. Прикінцеві положення

6.1. Правила набувають чинності з дня їх затвердження наказом Міністерства молоді та спорту України.

6.2. Ознайомлення працівників з Правилами здійснюється під особистий підпис та відповідні списки передаються до управління роботи з персоналом.

6.3. Правила підлягають періодичному перегляду у разі змін у законодавстві, впровадження нових стандартів доступності або за результатами моніторингу їх практичного застосування.

6.4. Зміни та доповнення до Правил вносяться у порядок, визначений внутрішніми нормативними актами Мінмолодьспорту.
