ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Общие положения

Права и гарантии данной категории лиц регулируются специальным законодательством.

Среди основных НПА, регулирующих особенности труда инвалидов, их права и гарантии по реализации их прав на труд, следует назвать:

1)ТК;

2)Закон об инвалидах;

3)Закон о предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов;

4)Закон о занятости и др.

В соответствии с абз. 2 ст. 1 Закона об инвалидах **инвалид -** это лицо с устойчивыми физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами мешают полному и эффективному участию его в жизни общества наравне с другими гражданами.

Термин "инвалидность" означает социальную недостаточность, обусловленную нарушением здоровья (заболеванием, в том числе анатомическим дефектом, травмой) со стойким расстройством функций организма, приводящим к ограничению жизнедеятельности человека и необходимости социальной защиты (абз. 5 ст. 1 Закона о предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов).

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ИНВАЛИДНОСТИ

Признание лица инвалидом осуществляется в установленном порядке путем его экспертного обследования в медико-реабилитационной экспертной комиссии (МРЭК).

МРЭК по результатам медико-социальной экспертизы оформляет:

- заключение МРЭК
- индивидуальную программу реабилитации инвалида (ИПРИ)
- программу реабилитации потерпевшего в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания
- листок нетрудоспособности и (или) справку о временной нетрудоспособности
- удостоверение инвалида (при установлении группы инвалидности у лиц старше 18 лет или степени утраты здоровья у лиц в возрасте до 18 лет)

ИПРИ является важнейшим документом при трудоустройстве инвалида. Наниматель обязан потребовать, а работник, являющийся инвалидом, обязан представить ИПРИ при приеме на работу (п. 5 ч. 1 ст. 26 ТК).;

ПРИЕМ ИНВАЛИДА НА РАБОТУ

При приеме на работу наниматель обязан потребовать от трудоустраивающегося инвалида документы, необходимые для заключения трудового договора (п. 1 ч. 1 ст. 54 ТК). В соответствии с ч. 1 ст. 26 ТК при заключении трудового договора гражданин, признанный инвалидом, должен предъявить:

1)документ, удостоверяющий личность.

2) документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу).

3) трудовую книжку.

4) документ об образовании или документ об обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы.

5) направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников

6)ИПРИ - ее предоставление для инвалида является обязательным.

7) декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинскую справку о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе

При приеме на работу инвалида, как и любого другого работника, наниматель, в частности, обязан (ст. 54 ТК):

1) ознакомить работника под подпись с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
2) ознакомить работника под подпись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок.
4) заключить с работником трудовой договор в письменной форме.
5) оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его работнику под подпись.

!!!! Отказывать в заключении трудового договора по мотивам инвалидности не допускается (ч. 2 ст. 283 ТК).!!!!

Установление продолжительности рабочего времени

Условия труда работающим инвалидам

наниматель обязан создавать в соответствии с ИПРИ, в том числе путем (ч. 2 ст. 287 ТК):

- организации их профессионального обучения на производстве;
- труда в надомных условиях.

Условия труда работников-инвалидов, в том числе оплата труда, режим рабочего времени, устанавливаются трудовым договором, коллективным договором, соглашением и не могут ухудшать положение инвалидов или ограничивать их права по сравнению с другими работниками (ч. 3 ст. 287 ТК).

Продолжительност
инвалидов I и II группы
часов в неделю (ч. 3 с
работы (смены) не мо
часов (п. 3 ч. 2 ст.
производственными,
экономически

Нормальной в соответствии с ч. 1 ст. 111 ТК является продолжительность рабочего времени, равная полной (**не более 40 часов в неделю)** или сокращенной его норме (ст. 113, 114 ТК).

Сокращенная продолжительность
том числе для отдельных кате
относятся и инв

К рабочему относится время:

- в течение которого работник в соответствии с ТК, иными актами законодательства о труде, ЛПА и условиями трудового договора обязан находиться на рабочем месте или в ином установленном по согласованию с нанимателем месте и исполнять трудовые обязанности (ч. 1 ст. 110 ТК);

- работы, выполняемой по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходные дни, а также в государственные праздники и праздничные дни) (ч. 1 ст. 110 ТК).

ОГРАНИЧЕНИЯ И УСЛОВИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

С согласия инвалидов и при условии, что такая работа не запрещена им ИПРИ, допускается привлекать их (ч. 5 ст. 287 ТК):

- к сверхурочной работе (только с письменного согласия) (ч. 3 ст. 120 ТК).
- - работе в ночное время (только с письменного согласия (ч. 5 ст. 117 ТК)).
- в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими;
- работе в выходные дни (только с письменного согласия (ч. 1 ст. 142 ТК).

Хотелось бы отметить, что законодательство допускает возможность устного выражения волеизъявления инвалида в случае привлечения его к работе в государственные праздники и праздничные дни (установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими), а также направления в служебные командировки. Однако в целях устранения в будущем конфликтных ситуаций целесообразно каждое такое привлечение оформлять письменным согласием работника, например, заявлением.

Направление инвалида в служебную командировку допускается только с его согласия (ч. 6 ст. 287 ТК). Такое согласие может быть выражено, например, на докладной записке о командировании или путем написания заявления.

fppt.com

ОТПУСК ИНВАЛИДОВ

Отпуск - это освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы в случаях, предусмотренных ТК (ч. 1 ст. 150 ТК).
Отпуска бывают *трудовыми* и *социальными* (ч. 2 ст. 150 ТК).

Трудовые отпуска делятся на (п. 1 ч. 2 ст. 150 ТК):
- *основной отпуск*.
Продолжительность основного отпуска работников, признанных инвалидами, составляет 30 календарных дней (п. 2 приложения 2 к Постановлению N 100).

- *дополнительные отпуска:* за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (ст. 157 ТК), за ненормированный рабочий день (ст. 158 ТК), за продолжительный стаж работы (ст. 159 ТК), поощрительные отпуска (ст. 160 и абз. 2 п. 3 ч. 1 ст. 261-2 ТК).

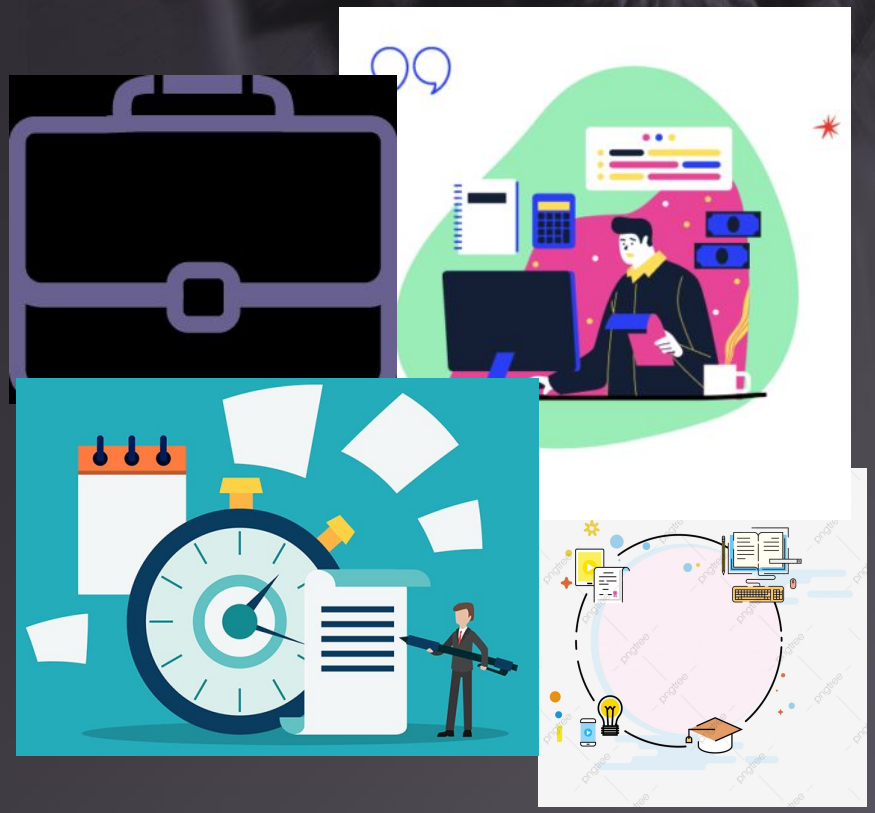
Инвалидам не запрещается трудиться на работах с *вредными и (или) опасными условиями труда*, с особенностями выполнения работы (при условии, что такая работа допускается в ИПРИ). Соответственно им могут предоставляться *дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы* (ст. 157 ТК).

Также работникам, признанным инвалидами, предоставляются *дополнительные поощрительные отпуска*

Социальные отпуска работникам-инвалидам, как и всем остальным работникам, предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей, а также для других социальных целей сверх трудового отпуска (п. 2 ч. 2 ст. 150, ч. 1 ст. 183 ТК).

Замена денежной компенсацией отпусков работникам, признанным инвалидами, не допускается (часть третья статьи 161 ТК). Следовательно, такие работники должны использовать трудовой отпуск полной продолжительности.

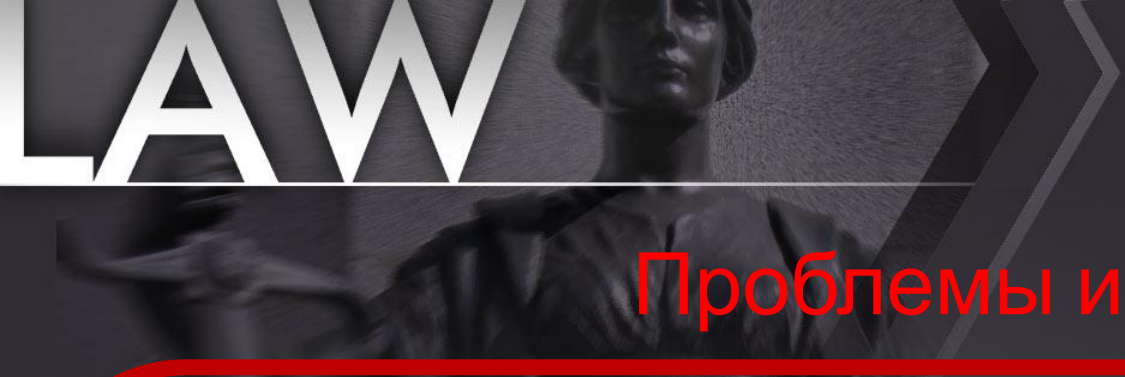
ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА) С ИНВАЛИДОМ



Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по мотивам инвалидности не допускается, кроме случаев, когда выполнение трудовых обязанностей противопоказано ИПРИ (ч. 2 ст. 283 ТК).

Трудовой договор с инвалидом расторгается на общих основаниях, закрепленных законодательством, однако прекращение трудовых отношений с инвалидом имеет и свои некоторые особенности.

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих организациях независимо от срока пребывания в них, за исключением случаев увольнения инвалидов по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения (часть третья статьи 287 ТК). С учетом нормы пункта 15 Инструкции о том, что при указании в графе 3 "Срок проведения" разделов I - III ИПР "Бессрочно" исполнитель, указанный в пункте 10 Инструкции, отрывной талон к ИПР направляет в МРЭК через 12 месяцев с даты заполнения ИПР, можно сделать вывод о том, что максимальный срок прохождения инвалидом реабилитации в соответствии с ИПР составляет 12 месяцев.



Проблемы и пути их решения

1. Стержнем проблемы трудоустройства специалистов с инвалидностью на обычные предприятия, в учреждения, на наш взгляд является недооценка обычными людьми реальных возможностей инвалидов, а также определенная боязнь возможных проблем (чаще всего безопасности труда), связанных с наличием в трудовом коллективе такого работника.
2. Главной проблемой трудоустройства лиц с инвалидностью на обычные предприятия остаѐтся нежелание общества принять человека с проблемами зрения как равного вследствие недооценки его реальных возможностей. Основной социальной проблемой трудоустройства лиц с инвалидностью является фактическая неготовность нашего общества принять их в свои ряды как равных членов.
3. Ограниченное пространство выбора вида деятельности и профессиональной реализации при трудоустройстве на специализированное предприятие (в сравнении с иными предприятиями, существующими на рынке труда)
4. Низкая мотивация инвалидов к трудоустройству в связи с низким уровнем заработной платы
5. На рынке труда для инвалидов бронируются наименее привлекательные рабочие места, где предполагается полставки, отсутствие карьерного роста и т.д. .
6. незаинтересованность нанимателя в привлечении на работу инвалидов (связано с высокозатратным механизмом в части создания специализированного рабочего места для инвалида, его трудовой адаптации, дополнительными социальными гарантиями и т.п.)
7. в трудоустройстве инвалидов плохо задействован государственный сектор (многие инвалиды, имея соответствующее образование, могли бы быть трудоустроены в государственный сектор, например, в налоговые органы, в органы системы Министерства здравоохранения и иные.
8. отсутствие необходимых условий для получения достойного, конкурентоспособного образования;
9. недостаточность финансовых ресурсов у организаций на создание и сохранение рабочих мест, в том числе специализированных для инвалидов, в связи с их высокой стоимостью
10. содержание правового регулирования в республике не в полной мере соответствует Конвенции. Согласно Конвенции государственная политика в отношении инвалидов должна быть направлена на создание условий полного и независимого вовлечения инвалидов в жизнь общества, предоставление им равных возможностей. В республике упор делается на их социальную защиту

fppt.com

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

fppt.com