

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

М. С. Стрижак

БИП-Институт правоведения, г. Минск
Marina_Strizhak@mail.ru

Рассмотрены особенности регулирования труда инвалидов в соответствии с нормами, обеспечивающими гарантии по трудоустройству данной категории работников.

The paper discusses the features of regulation of employment of disabled persons in accordance with the rules of providing a guarantee of employment of this category of workers.

К л ю ч е в ы е с л о в а: труд; право; инвалиды; гарантии; трудоустройство.

К e y w o r d s: labour; right; invalids; guarantees; employment.

Введение. Гражданам Республики Беларусь в соответствии со ст. 41 Конституции Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека и согласно ст. 47 Основного Закона Республики Беларусь право на социальное обеспечение в старости, в случае болезни, инвалидности, утраты трудоспособности, потери кормильца и в других случаях, предусмотренных законом. Государство проявляет особую заботу о ветеранах войны и труда, а также о лицах, утративших здоровье при защите государственных и общественных интересов.

Рассмотрены соответствующие нормативные правовые акты, а именно: Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК), Закон Республики Беларусь от 11.11.1991 г. № 1224-ХІІ «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь», Закон Республики Беларусь от 23.07.2008 г. № 422-3 «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов», Закон Республики Беларусь от 06.01.2009 г. № 9-3 «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий», Закон Республики Беларусь от 15.06.2006 г. № 125-3 «О занятости населения Республики Беларусь» и другие нормативные правовые акты.

Согласно ст. 2 Закона Республики Беларусь от 11.11.1991 г. «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» **инвалидом признается** *лицо, которое в связи с ограничением жизнедеятельности вследствие наличия физических или умственных недостатков нуждается в социальной помощи и защите.* В соответствии с Законом Республики Беларусь от 23.07.2008 г. «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов» **инвалид** — *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.* Степень потери здоровья и группа инвалидности устанавливаются Медико-реабилитационной экспертной комиссией (далее — МРЭК) согласно Инструкции о порядке и критериях определения группы и причины инвалидности, перечне медицинских показаний, дающих право на получение социальной пенсии на детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, и степени утраты их здоровья, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 25.10.2007 г. № 97.

Ряд норм, направленных на обеспечение гарантий по трудоустройству инвалидов, содержится в главе 21 ТК [2]. Так, согласно ч. 2 ст. 283 ТК отказ в заключении трудового договора либо в продвижении по работе, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда выполнение трудовых обязанностей противопоказано индивидуальной программой реабилитации инвалида, которую в соответствии с ч. 1 ст. 26 ТК гражданин, признанный инвалидом, должен предъявить при заключении трудового договора. Данной категории работников при приеме на работу не устанавливается предварительное испытание (п. 4 ч. 5 ст. 28 и ч. 1 ст. 287 ТК). Условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени, устанавливаются трудовым договором, коллективным договором, соглашением и не могут ухудшать положение или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками. Наниматель вправе уменьшать инвалидам нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья.

Согласно ч. 3 ст. 114 ТК и ч. 4 ст. 287 ТК инвалидам I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 ч в неделю. При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего

времени. Отказаться от сокращенной продолжительности рабочего времени работник-инвалид не вправе. Условие о такой продолжительности рабочего времени вносится в его трудовой договор (контракт). Если, например, работнику вследствие трудового увечья на данном производстве была установлена инвалидность II группы, то продолжительность рабочего времени работника может измениться и в процессе работы, но это не влечет изменение существенных условий труда. В соответствии с ч. 1 ст. 32 ТК наниматель вправе в установленном порядке в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности. В данном случае изменение условий труда работника происходит вне зависимости от воли нанимателя. Следовательно, соблюдать порядок, установленный ТК для изменения существенных условий труда, не нужно. Основанием для издания приказа об установлении работнику-инвалиду сокращенной продолжительности рабочего времени будет являться индивидуальная программа реабилитации инвалида. Также вносятся изменения в трудовой договор (контракт) такого работника [1].

Работнику-инвалиду может быть установлена неполная продолжительность рабочего времени согласно п. 2 ч. 2 ст. 289 ТК в соответствии с его индивидуальной программой реабилитации. Пункт 1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 г. № 1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день» закрепляет, что инвалидам I и II группы ненормированный рабочий день не устанавливается. Согласно ч. 2 п. 3 ст. 115 ТК продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для инвалидов I и II группы – семь часов. В соответствии с п. 2 ст. 305 ТК инвалиды имеют преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому. В частях 5 и 6 ст. 287 ТК, а также в ч. 5 ст. 117 ТК установлены ограничения в привлечении инвалида к сверхурочной работе, работе в ночное время, в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, работе в выходные дни, а также в направлении в служебные командировки. Привлечение к работам возможно при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальной программой реабилитации инвалида.

В приложении 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» установлено, что основной отпуск работников, признанных инвалидами, составляет 30 календарных дней. Согласно ч. 2 ст. 161 ТК замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых работникам, признанным инвалидами, не допускается. Согласно ч. 4 абз. 1 п. 5 ст. 168 ТК при составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное время работникам, являющимся инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС. В соответствии с ч. 1 п. 4 ст. 289 ТК наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц.

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. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации инвалиды обладают преимущественным правом на оставление на работе (ч. 2 п. 3 ст. 45). Инвалиды, работающие в организациях, имущество которых находится в собственности общественных объединений инвалидов, а также в цехах и на участках, применяющих труд инвалидов, в других организациях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации (ч. 3 ст. 45 ТК).

Выводы. В целях трудоустройства инвалидов и с учетом местных особенностей органы по труду, занятости и социальной защите, наниматели создают дополнительные рабочие места (в том числе специализированные), специализированные организации, цеха и участки для использования труда инвалидов. Наниматели, применяющие труд инвалидов, пользуются преимуществами и гарантиями, предусмотренными законодательством.

Наниматели обязаны создавать рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве.

Библиографические ссылки

1. Путеводитель по кадровым вопросам. Особенности трудовых отношений с инвалидами [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2015.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // КонсультантПлюс: Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2015.