

Жанна КАЛИНОВСКАЯ,  
юрист



## Возможности ограничены. Но есть желание трудиться



**Каковы особенности оформления документов при приеме на работу инвалидов?**

Обратимся к п.5 ч.1 ст. 26 Трудового кодекса, где говорится о том, что при заключении трудового договора, в частности, контракта, наниматель обязан потребовать, а гражданин, являющийся инвалидом, должен ему предъявить наряду с общепринятыми документами индивидуальную программу реабилитации инвалида (далее – ИПРИ). Ранее эта норма излагалась в другой редакции – заключение медико-реабилитационной экспертной комиссии (МРЭК) о состоянии здоровья.

Согласно ст. 9 Закона от 11.11.1991 № 1224-ХП «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» реабилитация людей с ограниченными возможностями ведется в соответствии с законодательством именно на основании ИПРИ. Ее выдает медико-реабилитационная экспертная комиссия по результатам медико-социальной экспертизы. Предписания ИПРИ обязаны исполнять соответствующие государственные органы, а также орга-

низации и индивидуальные предприниматели, которые занимаются реабилитацией инвалидов.

С учетом требований ИПРИ людям с ограниченными возможностями обеспечивается право работать у нанимателей с обычными условиями труда, а также в специализированных организациях, цехах и на участках (ч. 1 ст. 283 ТК).

Работающим инвалидам наниматель обязан создавать условия труда в соответствии с ИПРИ, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве, труда в надомных условиях (ч. 2 ст. 287 ТК).

В соответствии с ч. 2 ст. 19 указанного выше Закона 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. Исключение: те случаи, когда выполнение трудовых обязанностей противопоказано ИПРИ.

Нанимателю следует также помнить, что в соответствии с п.4 ч.5 ст. 28 ТК и ч. 1 ст. 287 ТК предварительное испытание при заключении трудового договора для инвалидов не устанавливается.



**Какие основные требования изложены в белорусском законодательстве в отношении организации работы инвалидов?**

Согласно 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. Неполное рабочее время устанавливается инвалидам по договоренности между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов.

Для инвалидов I и II групп законом установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю (ч. 3 ст. 114 ТК), а продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для них семь часов (п.3 ч.2 ст. 115 ТК).

При этом оплата труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени.

Наниматель вправе уменьшать людям с ограниченными возможностями нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья.

Действующее законодательство Республики Беларусь допускает привлечение инвалидов к ряду работ только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена конкретному человеку индивидуальной программой реабилитации инвалидов. В числе таких:

- сверхурочная работа (ч. 3 ст. 120 ТК);
- работа в ночное время (ч. 5 ст. 117 ТК);
- работа в выходные дни, в государственные праздники и праздничные дни (ч.1 ст. 147 ТК).

Кроме того, нанимателю не менее важно помнить, что направить инвалида в служебную командировку также можно только с его согласия (ч.6 ст. 287 ТК).