

Жанна КАЛИНОВСКАЯ,
юрист



Возможности ограничены. Пора расслабиться и отдохнуть



Каковы особенности предоставления отпуска инвалидам?

Люди с ограниченными возможностями при предоставлении им отпуска имеют право на льготы по сравнению с остальными сотрудниками. В частности, для работников, признанных инвалидами, продолжительность основного отпуска должна быть не менее 30-ти календарных дней. Это установлено в Перечне категорий работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней. Документ утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 года за № 100.

Предположим, что работнику, имеющему инвалидность, в течение рабочего года, при очередном переосвидетельствовании медико-реабилитационной экспертной комиссией, группа инвалидности не устанавливается. В таком случае за время его нахождения на группе инвалидности в данном рабочем году продолжительность основного отпуска определяется пропорционально отработанному времени из расчета 30 календарных дней. За остальное время рабочего

года – из расчета продолжительности основного отпуска, установленного в соответствии с выполняемой работой.

Кроме того, инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС, предоставлены льготы и при определении времени предоставления отпуска. Так, согласно п. 5 ч. 4 ст. 168 ТК при составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника в летнее или другое удобное для последнего время.

Следует также помнить, что в соответствии с ч. 2 ст. 161 ТК не допускается замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых работникам, признанным инвалидами.

В дополнении отмечу, что инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц, наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14-ти календарных дней (п. 4 ч. 1 ст. 189 ТК). Такие отпуска предоставляются в течение календарного года в период, согласованный сторонами.



Что необходимо учитывать при увольнении из организации работника-инвалида?

Расторжение трудового договора (контракта), заключенного с работником-инвалидом, имеет ряд особенностей. Так, не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с теми инвалидами, которые проходят медицинскую, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих организациях независимо от срока пребывания в них (ч. 3 ст. 283 ТК).

В соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 45 ТК при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается некоторым категориям работников, в частности, инвалидам. А люди с ограниченными возможностями, 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.

Кроме того, следует учитывать, что согласно ст. 288 ТК инвалиды, работавшие до ухода на пенсию у нанимателя, наравне с его работниками сохраняют право на медицинское обслуживание, обеспечение жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, а также на другие социальные услуги и гарантии, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями. Наниматель, за счет собственных средств, вправе устанавливать надбавки и доплаты к пенсиям инвалидов, прежде всего одиноким, нуждающимся в посторонней помощи и уходе, а также предоставлять другие гарантии, предусмотренные настоящим Кодексом и коллективными дого-