**Памятка работнику и нанимателю  
при трудоустройстве людей с инвалидностью**

***Какие условия труда должен обеспечить наниматель для работника с инвалидностью?***

При устройстве на работу инвалид обязан предоставить нанимателю в числе прочих документов **индивидуальную программу реабилитации инвалида** (ИПРИ) (п. 5 ч. 1 ст. 26 ТК).

Несоблюдение нанимателем условий, определенных ИПРИ, является нарушением законодательства о труде (ст. 283, 465 Трудового кодекса Республики Беларусь).

При этом **отказ инвалида от ИПРИ** в целом или от реализации отдельных ее частей освобождает соответствующие государственные органы, а также организации и индивидуальных предпринимателей, занимающихся реабилитацией инвалидов, от ответственности за ее исполнение (ч. 4 ст. 9 Закона О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь).

Однако, такое освобождение от ответственности может иметь место только при добровольном и осознанном отказе инвалида или его законного представителя от индивидуальной программы реабилитации, **причем при условии, что отказ подтвержден соответствующими доказательствами**: например, посредством написания лицом, являющимся инвалидом, соответствующего заявления.

**Какие именно требования трудового законодательства должен соблюдать наниматель при найме работника с инвалидностью?**

1. **Отсутствие предварительного испытания**: При приеме на работу работнику с инвалидностью не устанавливается предварительное испытание (ч. 1 ст. 287 ТК). Это означает, что даже если в трудовом договоре, заключенном с инвалидом, предварительное испытание предусмотрено, **это условие является недействительным**. Следовательно, ни наниматель, ни работник не вправе прекратить трудовые отношения на основании ст. 29 ТК.

2. **Сокращенная продолжительность рабочего времени**:

работникам **с инвалидностью I и II группы** устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов еженедельно и не более 7 часов ежедневно (ч. 4 ст. 287 ТК РБ, ч.4 ст. 22 Закона о социальной защите инвалидов). При этом важно учитывать, что индивидуальная программа реабилитации может предусматривать иные обязательные требования к режиму работы инвалида. Обращаем ваше внимание, что оплата труда работников с инвалидностью первой и второй группы производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени.

ВАЖНО: Инвалидам III группы, если ИПРИ не ограничивает продолжительность ежедневной работы (смены), **допускается устанавливать полную норму продолжительности рабочего времени**. То есть инвалиды III группы приравниваются к обычным работникам в части регулирования рабочего времени, если ИПРИ не определено иное. *При этом оплата их труда при установлении неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени*.

3. **Ночные, сверхурочные работы, работы в выходные и т.п. по согласию**: Привлечение работников с инвалидностью к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, работе в выходные дни и в ночное время, а также направление их в командировку допускается только с их согласия и при условии, что это не запрещено индивидуальной программой реабилитации (ч. 5, 6 ст. 287 ТК). В каждом подобном случае рекомендуется получать письменное согласие работника (в виде отдельного заявления или подписи на приказе с отметкой о согласии).

4. **Отпуск продолжительностью в 30 дней**: трудовой отпуск работникам-инвалидам предоставляется продолжительностью 30 дней согласно п. 2 Перечня категорий работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней, утвержденного Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 N 100.

Следует иметь в виду, что не допускается заменять денежной компенсацией отпуска, предоставляемые работникам, признанным инвалидами (ч. 2 ст. 161 ТК). То есть работники независимо от группы инвалидности должны использовать трудовой отпуск полностью.

Работникам-инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц, наниматель обязан по их желанию предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 189 ТК). Для этого работнику достаточно написать соответствующее заявление, и наниматель обязан предоставить данный отпуск в дни, указанные в заявлении.

**Что следует учитывать при изменении или прекращении трудовых отношений с работником с инвалидностью?**

Обращаем ваше внимание, что 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 (ст. 283 ТК РБ).

Также не допускается расторжение трудового договора с работником-инвалидом по инициативе нанимателя в период прохождения медицинской, профессиональной, трудовой и социальной реабилитации в соответствующих организациях независимо от срока пребывания в них (ст. 19 Закона «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь»).

Стоит отметить, что согласно ст. 34 Закона «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов» организация адаптации инвалидов к трудовой деятельности также является мероприятием трудовой реабилитации. Следовательно, в период прохождения адаптации увольнение работника-инвалида по инициативе нанимателя не допускается.

При увольнении работников по сокращению численности или штата (п. 1 ст. 42 ТК) инвалидам при равной производительности труда и квалификации отдается предпочтение в оставлении на работе (ч. 7-8 ст. 22 Закона). Свидетельствами более высокой квалификации могут выступать ученая степень, получение дополнительного образования, курсы повышения квалификации, профессиональной переподготовки и т.п. Показателями производительности труда являются качество работы, объем произведенной продукции и т.д. Инвалиды, работающие в организациях, имущество которых находится в собственности общественных объединений инвалидов, а также в других специализированных организациях, цехах и на участках, применяющих труд инвалидов, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

**Какие обязанности предусмотрены для работника с инвалидностью?**

Работник с инвалидностью имеет те же права (с учетом дополнительных правовых гарантий, указанных выше) и те же обязанности, что и иные работники. Обязанности работника установлены трудовым договором или контрактом, а также определены в статье 53 Трудового кодекса.

 Согласно ст. 53 Трудового кодекса работник обязан:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе выполнять установленные нормы труда;

2) подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным правовым актам;

3) не допускать действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

4) обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, не допускать брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину;

5) соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

6) бережно относиться к имуществу нанимателя, принимать меры к предотвращению ущерба;

7) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (авария, простой и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся нанимателю;

8) поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

9) соблюдать установленный порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

10) хранить государственную и служебную тайну, не разглашать коммерческую тайну нанимателя, коммерческую тайну третьих лиц, к которой наниматель получил доступ;

11) исполнять иные обязанности, вытекающие из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора.