



НОВОСТИ

Конвенция о правах людей с инвалидностью: готовы ли наши города к преобразованиям

По инициативе Офиса по правам людей с инвалидностью Центр правовой трансформации подготовил исследование о потенциале некоторых белорусских городов и их возможном вкладе в развитие доступной среды и реализации прав людей с инвалидностью. Исследование было проведено в рамках кампании «Повестка 50», финансируемой Европейским союзом.

Исследование проводилось на протяжении 2016-го года и легло в основу определения пилотных городов, которые примутся за подготовку собственных планов действий по имплементации международной Конвенции о правах людей с инвалидностью. Предполагается, что города, в частности местное самоуправление, активные организации и люди должны самостоятельно определить список приоритетных проблем и взяться за их реализацию в первую очередь. Так делают во многих европейских городах, например, в Зелёнке, что находится в Польше.

В 14-ти городах специалисты работали по методике включения в ситуацию, то есть приезжали, жили, наблюдали, проводили интервью. Это, отмечают они, позволило определить, насколько город открыт к решению проблем инвалидности.

НОВОСТИ

– Мы обращали внимание на активность местных организаций, инициатив, волонтеров, не последнюю роль, конечно, сыграла открытость, инновационность и готовность к изменениям местной власти, – рассказывает исследовательница, старший аналитик Центра европейской трансформации **Алёна Зуйкова**.

Так, были проверены различные места, связанные с темой инвалидности, например, отделы соцподдержки, больницы, спецшколы, а также другие объекты общего пользования, доступность в которых также должна быть обеспечена – музеи, клубы, дома культуры, церкви и костелы, места отдыха и т.д. Исследовались и другие аспекты: общая доступность среды, внешнее благоустройство, состояние инфраструктуры и даже образ жизни местных жителей.

Познакомиться с результатами исследования можно, скачав документы на сайте <http://www.disright.org> в разделе «Ресурсы».

Такой метод включенности позволил выбрать города, в которых работа по имплементации пойдёт наиболее продуктивно, по мнению экспертов. Так, ими стали Лепель, Щучин, Столин, Бобруйск и Воложин.

Старт дан!

Данная деятельность ведётся в рамках программы «Повестка 50», которая поддерживается Европейским союзом.



МЕЖДУНАРОДНЫЕ НОВОСТИ

Декларация ЕСНЖ для марша в поддержку прав людей с инвалидностью «Фридом Драйв»

С 24 по 28 сентября 2017 года активисты Европейской сети независимой жизни (ЕСНЖ) и представители со всей Европы встретятся в Брюсселе для участия в марше «Фридом Драйв – 2017». Представители Европейского союза и близлежащих стран пройдут маршем от здания Европейского парламента до здания Еврокомиссии, требуя соблюдения прав, а не благотворительности для людей с инвалидностью.

Многие делегаты встретятся с представителями стран в парламенте, чтобы обсудить проблемы людей с инвалидностью и решения, которые предлагает Евросоюз.

Декларация ЕСНЖ «Фридом Драйв» описывает основные препятствия, с которыми сталкиваются люди с инвалидностью, и которым противостоит ЕСНЖ. Особые рекомендации, изначально разработанные для представителей парламента, могут быть использованы и представителями стран на местном уровне для четкой формулировки требований. Марш «Фридом Драйв» направлен и на Европейскую комиссию, представители которой, как ожидается, примут участие и в других мероприятиях ЕСНЖ в течение пяти дней.

ЕСНЖ использует следующие два года для мониторинга и оценки динамики решения озвученных проблем, а также продолжит практику защиты прав людей с инвалидностью в Брюсселе и на уровне стран Европы при поддержке представителей местных сообществ.

Текст декларации будет опубликован скоро.

ДОСТУПНОСТЬ

Опрос по инклюзивности туризма



Мини-исследование открылось на сайте Офиса по правам людей с инвалидностью. Рекомендуем пройти его представителям туристической сферы.

Офис по правам людей с инвалидностью совместно с кафедрой туризма факультета международных отношений БГУ приглашают представителей туристического бизнеса высказать свое мнение об открытости белорусского туризма для всех.

Безвизовый режим для туристов и будущей ЧМ по хоккею 2021 требуют от туристической отрасли Беларуси нового уровня сервиса. Любой турист хочет чувствовать себя комфортно, посещая нашу страну, но для туриста с особыми потребностями это представляется довольно затруднительным.

В рамках онлайн-исследования предполагается выяснить, мнение представителей турбизнеса об инклюзивных подходах и информацию о том, что стимулирует, а что сдерживает это направление.

Приглашаем всех, кто имеет какое-либо отношение к туризму в нашей стране, высказать свое мнение. Это займет у Вас всего 5–7 минут.

Опрос проводится в рамках студенческого проекта под названием «Исследование туристического рынка Беларуси по степени его готовности к внедрению инклюзивных подходов», который профинансирован БГУ в 2017 году. На основе полученных результатов будут разработаны предложения для Министерства спорта и туризма о наиболее подходящих формах и методах внедрения инклюзивных подходов в белорусский туристический бизнес.



Вопрос юристу:

Можно ли взыскать зарплату, если работник работал без официального оформления?

Ответ:

В общественную приёмную обратился гражданин Н., человек с инвалидностью второй группы. Он устроился на предприятие, занимающееся продажей автозапчастей и ремонтом автомобилей в качестве менеджера в отдел продаж. Проработал около трёх месяцев. За весь период работы ни одной выплаты заработной платы не произошло. Обратился с жалобами в прокуратуру и в инспекцию труда.

В жалобах были обозначены три факта нарушения законодательства: не заключение трудового договора; не внесение записи в трудовую книжку о приеме на работу; не выплата заработной платы. И прокуратура, и инспекция труда не усмотрели нарушений.

Юристы Офиса составили Н. исковое заявление в суд, целью которого было признание факта трудовых отношений и взыскание заработной платы.

По данному делу суд вынес решение, мотивируя следующим.

Началом действия трудового договора является день начала работы.

Фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение к работе должно быть оформлено не позднее трех дней после предъявления требования работника.

В случаях прекращения трудового договора без законного основания, а также незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе, на прежнем рабочем месте, прежние существенные условия труда.

В случаях восстановления работника на прежней работе, а также изменения формулировки причины увольнения, которая препятствовала поступлению работника на новую работу, ему выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула.

При незаконном отстранении от работы работнику выплачивается по решению органа, рассматривавшего трудовой спор, средний заработок за время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер морального вреда определяется судом.

Наниматель обеспечивает профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором. В иных случаях необходимость профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников определяется нанимателем.

Суд установил, что Н., являясь инвалидом второй группы в результате ДТП, по состоянию здоровья мог работать в специальных условиях, в допустимых и оптимальных условиях труда, фактически приступил к работе в качестве менеджера отдела продаж. Выполнял свои трудовые обязанности до момента увольнения. Свидетель М. показала, что ее сын работал менеджером. Директор обещал выплатить ему зарплату, оформить трудовые отношения, однако своих обещаний не выполнил.

Оценивая доводы ответчика, суд признал их необъективными, поскольку они полностью опровергаются показаниями свидетелей и письменными доказательствами, которые согласуются между собой и не противоречат друг другу.

Суд полагает, что отношения между истцом и ответчиком нельзя признать стажировкой, поскольку прохождение стажировки предполагает наличие трудовых отношений между нанимателем и работником.

Суд принимает во внимание, что истец ходил на работу, имел свое рабочее место, выполнял трудовые обязанности, что свидетельствует о его фактическом допущении нанимателем к работе.

Поскольку заработная плата за отработанное время истцу выплачена не была, она подлежит взысканию. Размер причиненного морального вреда суд оценил в 100 рублей.

Кроме того, суд определил наложить арест на имущество истца в пределах суммы иска. В настоящее время наниматель произвел первые выплаты.