

Просветительское правозащитное учреждение
«Офис по правам людей с инвалидностью»

Профсоюз и инвалидность: первые шаги

Под общей редакцией О.В. Граблевского

Минск
2015

УДК 364.4(061/068)-056

ББК 67.272

П84

*Офис по правам людей с инвалидностью выражает благодарность
Филиалу Фонда Розы Люксембург (ФРГ) в Российской Федерации
за сотрудничество в рамках проекта «Улучшение качества работы
по защите прав и законных интересов работников с инвалидностью».*



Авторы:

О.В. Граблевский, С.Е. Дроздовский,

О.В. Трипутень, Л.Л. Судаленко

П84 Профсоюз и инвалидность: первые шаги / О.В. Граблевский
[и др.] ; под общ. ред. О.В. Граблевского. — Минск, 2015. — 72 с.

В настоящем издании представлены материалы, которые были разработаны экспертами и юристами просветительского правозащитного учреждения «Офис по правам людей с инвалидностью» и Белорусского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности (РЭП).

Книга рассчитана на широкий круг читателей, может быть интересна и полезна представителям профсоюзных организаций, специалистам, занимающимся организацией обучения профсоюзного актива, практикующим юристам, и всем тем, кто занимается продвижением и защитой прав и законных интересов работников наемного труда.

УДК 364.4(061/068)-056

ББК 67.272

Содержание

Перечень сокращений, символов, условных обозначений и терминов.....	4
Предисловие	5
Воздействие инвалидности на отношения в сфере занятости.....	7
Этикет инвалидности: рекомендации для общения.....	12
Индивидуальная программа реабилитации инвалида — важный документ для работника и нанимателя	16
Профсоюз в защиту работников с инвалидностью: обзор международных практик.....	24
Подбор кадров и найм на работу	27
Предотвращение инвалидности, здоровье и безопасность	28
Реабилитация и возвращение на работу работника, перенесшего травму	30
Вхождение и интеграция в общество и на работу.....	32
Примеры действий в защиту прав работников с инвалидностью	36
Метод сбора кейсов	36
Метод обращений	39
Компенсация морального вреда при получении травмы и трудового увечья: практика и особенности урегулирования	42
Коллективный договор: нормы, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством.....	48
Рекомендации и выводы	50
Приложение.....	51

Перечень сокращений, символов, условных обозначений и терминов

ААИ	— Акт об американских инвалидах
АФТ-КПП	— Американская федерация труда и Конгресс производственных профсоюзов
АЭС	— атомная электростанция
БНТУ	— Белорусский национальный технический университет
ВИЧ	— вирус иммунодефицита человека
ИКП	— Ирландский конгресс профсоюзов
ИПРИ	— индивидуальная программа реабилитации инвалида
ИРЧР	— Институт развития человеческих ресурсов
КП	— Конгресс профсоюзов
МАШР/БОИНГ	— совместный институт по вопросам здравоохранения и безопасности, созданный Авиационной корпорацией «Боинг» и Международной ассоциацией рабочих-швейников
МОТ	— Международная организация труда
МРЭК	— медико-реабилитационная экспертная комиссия
ОАО	— открытое акционерное общество
ООН	— Организация Объединенных Наций
ПП	— программа «Проекты в промышленности» реабилитации и обучения
РЭП	— Белорусский профсоюз работников радиоэлектронной промышленности
СНГ	— Содружество Независимых Государств
СПИД	— синдром приобретенного иммунодефицита
США	— Соединенные Штаты Америки
ЦРКПОРО	— Центр работников космической промышленности по организации

Предисловие

В июле 2014 г. Просветительское правозащитное учреждение «Офис по правам людей с инвалидностью» совместно с Белорусским профсоюзом работников радиоэлектронной промышленности (РЭП) начали работу в рамках проекта «Улучшение качества работы по защите прав и законных интересов работников с инвалидностью».

Необходимость реализации подобного проекта витала в воздухе уже давно. Причин тому множество, и одна из них заключается в том, что, как показывает практика консультирования, сегодня работники с инвалидностью в трудовых коллективах нередко имеют статус определенной «исключенности» из трудового коллектива. Наблюдаются негативные тенденции развития с ними трудовых отношений, такие как дискриминация, недоступность определенных возможностей (карьерный рост, заработная плата). Обращения, поступающие в общественную приемную Офиса по правам людей с инвалидностью, только подтверждают тот факт, что в современном обществе все еще очень сильны негативные стереотипы об инвалидности.

Второй причиной является то, что в современной Беларуси одними из наиболее ярко выраженных социальных барьеров на пути интеграции людей с инвалидностью в общество являются трудовая сегрегация и изоляция, которая выражается в стереотипном стремлении трудоустроить людей с инвалидностью лишь на специализированных предприятиях.

Третья причина заключается в том, что вне специализированных предприятий задействован лишь небольшой процент работников с инвалидностью, и юристам профсоюзов не так часто приходится сталкиваться с темой защиты прав людей с инвалидностью. Но и тот опыт, который все же имеют юристы некоммерческих организаций и профсоюзов в сфере защиты прав людей с инвалидностью, крайне редко становится доступным для общественности и специалистов.

Кроме того, не существует каких-либо специализированных информационных ресурсов, напрямую посвященных защите прав работников с инвалидностью.

Все это указывает на острую потребность реализации практических действий, направленных на изменение современной ситуации в сфере защиты прав работников данной категории, с учетом всего многообразия аспектов инвалидности, и разработку приоритетных мер для разрешения существующих проблем.

Поскольку защита прав работников с инвалидностью связана, прежде всего, с областью юриспруденции, одной из целей совместной работы было познакомить юристов и помощников юристов профсоюзов с теорией и практикой, методами защиты прав и законных интересов работников с инвалидностью.

Кроме того, учитывая специфику отношений между профсоюзами, работниками с инвалидностью, работодателями, некоммерческими организациями, предполагался поиск модели взаимодействия между Офисом по правам людей с инвалидностью и профсоюзными организациями. Совместная работа предусматривала осмысление и анализ медицинских аспектов, экономических отношений, социальной политики применительно к работе и инвалидности.

В настоящем издании приведены те материалы, которые, по нашему убеждению, оказались наиболее востребованными и эффективными в ходе реализации совместных действий. Несмотря на различие тем публикаций, все они объединены общей тематикой — защита прав работников с инвалидностью. Каждая из аналитических статей содержит помимо смыслового блока по теме материала и рекомендации, которые в объединенном виде приведены отдельно.

Воздействие инвалидности на отношения в сфере занятости

На современном этапе трудоустройство лиц с инвалидностью является одной из самых серьезных проблем не только в Беларуси, но и во многих других странах. Решение данной проблемы требует понимания того, как воздействует инвалидность на отношения в сфере занятости.

Инвалидность — одна из составляющих человеческого существования. Почти каждый человек в течение жизни может иметь временные или постоянные нарушения, а те, кто доживут до старшего возраста, могут испытывать все большие трудности с функционированием.

В стереотипных представлениях об инвалидности основной акцент делается на инвалидах-колясочниках и ряде других «классических» групп, таких как невидящие и неслышащие люди. Несмотря на это, практический опыт инвалидности, являющийся результатом взаимодействия состояний здоровья, личных факторов и факторов окружающей среды, варьируется в широких пределах. Инвалидность коррелируется с социальной недостаточностью, которая, однако, не проявляется в равной мере у всех инвалидов. Женщины-инвалиды, наряду с воздействием барьеров, связанных с потерей трудоспособности, подвергаются также гендерной дискриминации. Показатели охвата школьным образованием различаются в зависимости от характера нарушений, причем дети с физическими нарушениями находятся в целом в более благоприятном положении, чем дети с нарушениями умственного развития или сенсорными нарушениями. В наибольшей степени исключенными на рынке труда чаще являются те, кто испытывает трудности с психическим здоровьем или страдает нарушениями умственного развития. При этом в рассуждениях о «диагностических» особенностях инвалидностей, мы не должны забывать о неприкосновенности личности и личных данных. То есть значимую информацию о виде и форме инвалидности мы можем в конкретном случае почерпнуть из

законных источников либо добровольно переданных самим человеком данных. Ведь в подавляющем большинстве случаев инвалидность человека не отмечена заметными внешними признаками.

В Беларуси проживает около 530 тысяч человек, в чей адрес определен статус «инвалид». Из них инвалиды I группы — 81,5 тысячи человек, II группы — 270,7 тысячи, III группы — 151 тысяча, более 27 тысяч — дети-инвалиды. Однако проблема инвалидности не исчерпывается 5,6 % населения. Когда ООН объявила 1983–1992 гг. десятилетием инвалидов, и на уровне ООН была принята Всемирная программа действий в отношении этой категории людей, то подчеркивалось, что в каждой стране инвалидов не менее 10 %, и это не только те, которые получают пенсии. Это положение требует кардинального пересмотра принципов социальной защиты, так как действующая система оставляет без внимания еще 4,4 % населения.

До недавнего времени в законодательстве Республики Беларусь определение «инвалид» было основано на медицинских показаниях: инвалидом признавалось лицо, которое в связи с ограничением жизнедеятельности вследствие наличия физических или умственных недостатков нуждалось в социальной помощи и защите.

Законом Республики Беларусь от 17 июля 2009 г. внесены изменения в Закон «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь», вступившие в силу 23 октября 2009 г. Новая редакция настоящего Закона содержит определение, соответствующее таковому в Конвенции о правах инвалидов¹.

«Инвалидом считается 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 гражданами».

Данное определение основано на понимании инвалидности как социального явления и не приводит к отделению инвалидов от общества или их исключению из какой-либо сферы, а лишь подчеркивает их индивидуальные особенности и необходимость поиска путей адаптации для полного и эффективного участия их в жизни общества наравне с другими гражданами.

¹ Принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН от 13 декабря 2006 г.

Признание гражданина инвалидом осуществляется МРЭК¹. К работе МРЭК могут привлекаться с правом совещательного голоса врачи-специалисты, представители комитетов, управлений (отделов) по труду, занятости и социальной защите местных исполнительных и распорядительных органов, страховых и иных организаций.

В зависимости от степени выраженности расстройства функций организма и ограничений жизнедеятельности лицам, признаваемым инвалидами, устанавливаются группа и причина инвалидности, а лицам в возрасте до 18 лет устанавливается категория «ребенок-инвалид» с определением степени утраты здоровья. Группу инвалидности устанавливают не в зависимости от тяжести заболевания или травмы, а от последующего ограничения жизнедеятельности.

В зависимости от степени выраженности ограничений жизнедеятельности, обусловленных стойкими расстройствами функций организма, возникших в результате заболеваний, дефектов или травм, лицу старше 18 лет, признанному инвалидом, устанавливается I, II или III группа инвалидности.

Основанием для установления I группы инвалидности является резко выраженное ограничение жизнедеятельности (от 76 до 100 %), приводящее к стойко выраженной социальной недостаточности, требующее постоянного постороннего ухода и помощи других лиц. Основанием для установления II группы инвалидности является выраженное ограничение жизнедеятельности (от 51 до 75 %), приводящее к выраженной социальной недостаточности. Основанием для установления III группы инвалидности является умеренное нарушение жизнедеятельности (от 26 до 50 %), приводящее к умеренно выраженной социальной недостаточности.

Ограничение жизнедеятельности лица выражается в полной или частичной утрате им способности или возможности осуществлять самообслуживание, передвижение, ориентацию, общение, контроль за своим поведением, а также заниматься трудовой деятельностью. Хотим

¹ Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 25 октября 2007 г. № 97 «Об утверждении 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».

подчеркнуть, что инвалидность не тождественна (не равна) потере трудоспособности человеком. Именно совокупность всех факторов формируют инвалидность.

Здесь очень важно отметить, что в Беларуси недействительно и неправомерно деление форм инвалидности на «рабочие» и «нерабочие». Это означает, что сама по себе инвалидность, любой формы и группы, не может быть прямым запрещающим признаком для трудоустройства. В каждой профессии можно определить трудовые обязанности, соответствующие возможностям и рекомендациями конкретного работника с инвалидностью. Хотя до сих пор в практике бытует использование терминов «рабочая»/«нерабочая» группа, тем самым вводя в заблуждение как самих работников, так и нанимателей.

Возвращаясь к определению понятия инвалидности, вторым значимым фактором является наличие барьеров в трудоустройстве. Существует множество барьеров на пути к трудоустройству: отсутствует физический доступ к рабочему месту и его соответствующее оборудование. Как правило, работники с инвалидностью получают заниженную и минимальную зарплату. Существует и воспроизводится в среде занятости ряд предрассудков и стереотипов, умаляющих качества работников с инвалидностью, практически отсутствует доступный транспорт. Меры государственной поддержки занятости в значительном ряде случаев оказываются неэффективными или неприменимыми. Недоступность системы образования не позволяет всем лицам с инвалидностью получить достойное образование для конкуренции на свободном рынке труда. Объективная ограниченность (ввиду собственных возможностей функционирования) самих лиц с инвалидностью требует применения реабилитации и абилитации. И вот их содержание и качество, а скорее их недостатки или отсутствие, формируют такой же барьер трудоустройства.

Кажущаяся сложность и обширность барьеров — пугает. Однако при этом следует отметить, что сегодня имеются как социальные, так и реабилитационные технологии, компенсирующие и специфические потребности, и окружающие барьеры. И при этом как международное, так и внутригосударственное право одинаково принципиально требуют: «Признать принцип, в соответствии с которым инвалиды должны получить возможность осуществлять свои права человека, особенно в области занятости. Как в сельской местности, так и в городских райо-

нах они должны иметь равные возможности для занятия производительной и приносящей доход трудовой деятельностью на рынке труда». Для этого Государствам следует активно поддерживать включение инвалидов в свободный рынок труда. Такая активная поддержка может осуществляться с помощью различных мероприятий, включая профессиональную подготовку, установление стимулируемых квот, резервируемое или целевое трудоустройство, предоставление ссуд или субсидий мелким предприятиям, заключение специальных контрактов и предоставление преимущественных прав на производство, налоговые льготы, гарантии соблюдения контрактов или оказание других видов технической или финансовой помощи предприятиям, нанимающим рабочих-инвалидов. Государствам следует побуждать нанимателей осуществлять разумные меры для создания инвалидам соответствующих условий (Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов, ООН, 1993).

Сложный характер проблемы инвалидности предъясняет вызовы для всех участников сферы занятости: как нанимателей, так и работников с инвалидностью; как государства, так и профессиональных союзов. И от степени и качества участия каждого может и зависит конечный результат — успешный труд человека с инвалидностью.

Этикет инвалидности: рекомендации для общения

В Конвенции о правах инвалидов признается, что «инвалидность — это эволюционирующее понятие и что инвалидность является результатом взаимодействия, которое происходит между имеющими нарушения здоровья людьми и отношенческими и средовыми барьерами и которое мешает их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими».

Именно эти возникающие «отношенческие барьеры», в том числе не всегда позитивное восприятие людей с инвалидностью обществом, и необходимо менять. Важно при налаживании коммуникаций не забывать об основах этики общения. Это будет способствовать в итоге более активному участию людей с инвалидностью в различных сферах социальной жизни, в том числе развитию коммуникаций внутри трудового коллектива.

Коммуникация выявляет самой главной проблемой то, как следует называть таких людей. В белорусском законодательстве определен термин «инвалид», без изменений перекочевавший к нам из прошлого по воле законодателя. Это привычное устоявшееся название группы людей, с которым мы встречаемся. Однако заметим, что такое обращение к человеку или в адрес человека по меньшей мере грубо (например, вы скорее укажите «пожилой человек», а не «пенсионер» и т.п.). Ведь «инвалид» в самом праве — только обозначение статуса человека, за которым никак не просматривается личность. Для обычного повседневного использования точнее и корректнее говорить «человек с инвалидностью» (работник с инвалидностью, пассажир с инвалидностью, ученик с инвалидностью и т.д.). Это не только точный перевод термина из Конвенции о правах инвалидов. Ведь, по сути, с барьерами инвалидности обязательно столкнется как сам человек, так и окружающие его люди, вне зависимости от того, установлен ли в его адрес ста-

тус инвалида. Другое дело, что такой статус обеспечивает человеку дополнительную защищенность, и потому мы его так часто упоминаем. Но, название «инвалид» уместно только в ситуации точного цитирования законодательства или указания на статус человека.

Кто-то из нас чаще, кто-то реже (другие — никогда) встречаются с людьми, имеющими ту или иную форму и вид инвалидности. Ситуация, когда каждый из нас впервые сталкивается с чем-то новым, нестандартным, не «как всегда», приводит к тому, что люди, оказавшиеся в ней, начинают испытывать внезапное чувство дискомфорта и неловкости. И только умение слушать и слышать собеседника, общаться на равных, вести себя уважительно, дружелюбно, терпеливо по отношению к другим, проявлять к людям деликатное отношение позволяет не допустить обострения ситуации и появления чувства неловкости.

Это применимо ко всем сферам нашей жизни: встретились ли мы с человеком с инвалидностью на улице, в поликлинике, кинотеатре, обедаем ли мы с ним за одним столом в заводской столовой, является ли такой человек нашим(ей) коллегой или клиентом. Очень важно, чтобы подобное поведение стало ежедневной нормой для каждого из нас.

Этикет¹ — нормы и правила (культура) поведения людей в обществе².

Этикет — это то, что характеризует человека образованного как внимательного, вежливого и тактичного по отношению к окружающим. Отсутствие же такового по отношению к людям с инвалидностью делает последних уязвимыми: унижает их человеческое достоинство, способствует потере ими веры в себя и развитию комплексов, препятствует их интеграции в общество, социализации в целом и т.д. Они тонко чувствуют проявление жалости или любого иного отношения к себе по сравнению с другими (дискриминация); как и все, реагируют на оскорбления в свой адрес и использование стереотипных суждений. Особенно это касается людей, которые вынуждены приспособливаться к новым условиям существования (например, после полученной производственной травмы или трудового увечья), когда любое неосторожное слово может ранить особо остро.

¹ От фр. *étiquette* — этикетка, надпись.

² <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%AD%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B5%D1%82>

Однако мало знать основы этикета, важно как мы применяем эти правила в повседневной жизни.

Понятие этикета неразрывно связано с культурой личности, тактичностью и вежливостью.

Ниже приведены некоторые рекомендации, пожелания о том, что стоит учитывать, общаясь с человеком с инвалидностью, независимо от его вида и формы инвалидности: нарушение речи, слабое зрение или его полная потеря, нарушение опорно-двигательного аппарата, потеря слуха, синдромы, заболевания центральной нервной системы, нарушения психического здоровья, ВИЧ/СПИД и др. Прежде всего, стоит отметить, что есть некая специфика общения, однако нормы этикета общеприняты и основаны на уважении достоинства человека и соблюдении его основных прав и свобод.

Основы этикета:

- *Спрашивайте, прежде чем помочь!*
- *Будьте осторожны в отношении физического контакта!*
- *Думайте, прежде чем говорить!*
- *Не делайте предположений!*
- *Отвечайте на просьбы любезно!*

Некоторые рекомендации¹:

- *Вы не должны себя чувствовать неловко, общаясь с человеком с теми или иными нарушениями.*
- *Разговаривая, обращайтесь непосредственно к нему, а не к сурдодопереводчику или сопровождающему лицу.*
- *Рукопожатие при знакомстве будет вполне естественным.*
- *Кресло-коляска — часть личного неприкосновенного пространства человека. Не следует опираться на нее.*
- *Беседуя с человеком, который пользуется инвалидной коляской или костылями, расположитесь так, чтобы Ваши и его глаза были на одном уровне.*
- *В разговоре с человеком, испытывающим трудности в общении, слушайте его внимательно и терпеливо.*

¹ С полной версией издания «Этикет инвалидности» можно ознакомиться по следующей ссылке (с возможностью скачивания): <http://www.disright.org/ru/news/ofis-po-pravam-lyudey-s-invalidnostyu-predstavlyaet-etiket-invalidnosti>

- *При встрече со слабовидящим человеком обязательно назовите себя и людей, которые пришли с Вами.*
- *Разговаривая со слабослышащим человеком, четко проговаривайте слова и смотрите ему прямо в глаза. Чтобы привлечь его внимание, помашите ему рукой или похлопайте по плечу.*
- *Ведите себя естественно. Не смущайтесь, если допустили оплошность («увидимся», «услышимся», «пойдем»).*

Недопустимо, общаясь с человеком с инвалидностью, драматизировать его положение, состояние здоровья, судьбу либо, напротив — чрезмерно идеализировать его, его силу воли, выдержку и поступки.

Если интуитивно Вы чувствуете, что ненароком могли обидеть собеседника с инвалидностью, что-то некорректно сказав или сделав, не будет лишним извиниться.

Важно при общении обращать внимание на достоинства человека, а не на его инвалидность.

Необходимо помнить, люди с инвалидностью — обычные люди, со своим кругом знакомых и друзей; имеющие свои семьи и детей; со своими страхами, проблемами и радостями; увлеченные своей работой и хобби; имеющие свое мнение; обладающие равными правами и обязанностями.

И если все-таки возникнет неловкая ситуация, действуйте исходя из тех соображений, как в такой ситуации Вы хотели бы, чтобы обращались с Вами, не причинив Вам негативных эмоций.

Индивидуальная программа реабилитации инвалида — важный документ для работника и нанимателя

Трудоустройство лиц с инвалидностью, равно как и организация трудового процесса в целом, имеет свои специфические особенности. Их игнорирование работником либо нанимателем может приводить к тем или иным правовым последствиям (благоприятным или же нет).

Здесь и далее мы вынуждены использовать два термина:

- «человек с инвалидностью» — когда мы говорим о человеке в контексте его личности, его прав, его места в обществе — т.е. в обычном широком его понимании;
- «инвалид» — когда должны процитировать правовые нормы либо для юридической точности обозначить рамки статуса.

Следует помнить, что существует ряд особенностей регулирования труда инвалидов¹, например:

- инвалидам при приеме на работу не устанавливается испытание;
- привлечение инвалидов к работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные дни, в государственные праздники и праздничные дни допускается, но с соблюдением следующих условий: с их согласия и если такая работа не запрещена им ИПРИ;
- инвалиды включены в перечень² категорий работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней;

¹ Глава 21 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 296-3.

² Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 N 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней».

- при сокращении численности или штата работников инвалидам при равной производительности труда и квалификации отдается предпочтение в оставлении на работе;
- ряд других особенностей.

Национальным трудовым законодательством установлен перечень документов¹, которые при заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а гражданин, в свою очередь, предъявить нанимателю. Так, трудоустраивающиеся инвалиды должны также предоставлять индивидуальную программу реабилитации инвалида (ИПРИ).

Инвалидам с учетом их ИПРИ обеспечивается право работать у нанимателей с обычными условиями труда, а также в специализированных организациях, цехах и на участках.

*ИПРИ*² — документ, определяющий комплекс реабилитационных мероприятий, конкретные виды и сроки проведения реабилитации инвалида, а также ответственных за ее проведение исполнителей.

Форма настоящего документа утверждается Министерством здравоохранения Республики Беларусь по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерством образования Республики Беларусь.

ИПРИ включает в себя три раздела:

- программу медицинской реабилитации;
- программу профессиональной и трудовой реабилитации;
- программу социальной реабилитации.

Реабилитация инвалидов осуществляется на основании ИПРИ, выдаваемых МРЭК по результатам медико-социальной экспертизы.

Медико-социальная экспертиза — это освидетельствование гражданина комиссией с целью³:

¹ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 296-3.

² Закон Республики Беларусь от 23 июля 2008 г. N 422-3 «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов».

³ Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 25 октября 2007 г. N 97 «Об утверждении 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».

- определения у него степени нарушения функций органов и систем, степени ограничения жизнедеятельности, клинко-трудового прогноза, реабилитационного потенциала, установления инвалидности с вынесением заключения МРЭК по форме, утверждаемой Министерством здравоохранения Республики Беларусь;
- определения конкретных объемов, видов и сроков проведения реабилитационных мероприятий и формирования ИПРИ либо программы реабилитации потерпевшего в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, вынесения заключения для организации здравоохранения по месту жительства (месту пребывания) инвалида о формировании ИПРИ.

При составлении ИПРИ врачи МРЭК обязаны проинформировать инвалида о его правах относительно процедуры получения и составления данного документа.

Очень важно для человека во время заполнения ИПРИ иметь представление о данном документе; правовых последствиях, связанных с его получением; обладать полной и достоверной информацией о своих правах и возможностях, а также характере, качестве, условиях получения и проведения реабилитации в целом.

Только совокупность таких факторов, как профессиональное и уважительное отношение к человеку со стороны представителей МРЭК, предоставление ими наиболее полной информации, наряду с осведомленностью, заинтересованностью и активностью самого лица, приводит к качественно составленной программе с максимально возможным учетом всех потребностей и особенностей конкретного человека, и, следовательно, к наиболее позитивным правовым последствиям.

Для работника и работодателя в большей мере важна та часть ИПРИ (несмотря на очевидную важность каждой), которая отвечает за профессиональную¹ и трудовую реабилитацию инвалидов.

¹ Направлена на обеспечение конкурентоспособности инвалидов на рынке труда и предусматривает полное или частичное возобновление сниженной или потерянной профессиональной трудоспособности посредством профессиональной ориентации, а также профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации инвалидов.

Работодателям следует обращать пристальное внимание как на содержание ИПРИ в этой части, так и на такой важный момент, как дата выдачи ИПРИ и срок ее действия (установлена инвалидность бессрочно либо на конкретный срок, как давно было переосвидетельствование).

Существенные моменты касательно порядка заполнения, выдачи и выполнения ИПРИ, которые важно знать и помнить:

- ИПРИ заполняется специалистами МРЭК в соответствии с законодательством Республики Беларусь¹;
- заполнение ИПРИ осуществляется после проведения освидетельствования МРЭК инвалида;
- при заполнении графы «Исполнитель» в ИПРИ указывается лицо, которое занимается медицинской, профессиональной, трудовой и социальной реабилитацией инвалидов;
- после заполнения ИПРИ подписывают председатель МРЭК и сам инвалид либо его законный представитель (в установленных случаях);
- копия ИПРИ должна быть направлена исполнителю;
- в случае истечения срока действия ИПРИ исполнителем должен быть заполнен отрывной талон к ИПРИ, после чего — направлен в МРЭК;
- в случае указания в графе «Срок проведения» ИПРИ «Бессрочно» исполнитель направляет отрывной талон к ИПРИ через 12 месяцев с даты заполнения данной ИПРИ;
- в случае утери (порчи) предусмотрена выдача МРЭК дубликата в определенном законодательством порядке и сроке; при этом в правом верхнем углу первой страницы ИПРИ делается надпись «Дубликат» с указанием даты выдачи, которая заверяется подписью составившего его лица и печатью МРЭК;
- финансирование мероприятий по выполнению ИПРИ: оплата данных расходов осуществляется за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов и иных источников, не запрещенных законодательством страны;

¹ Постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 1 июля 2011 г. N 65 «Об установлении формы индивидуальной программы реабилитации инвалида, утверждении Инструкции о порядке ее заполнения и ...».

- сам инвалид или его законный представитель может **отказаться** от ИПРИ в целом или от реализации отдельных ее частей, о чем делается соответствующая запись в ИПРИ.

Рассмотрим возможности отказа от ИПРИ в целом или от реализации отдельных ее частей. Сразу стоит отметить, что четко прописанный механизм реализации инвалидом данного права в настоящее время отсутствует.

ИПРИ является обязательной для исполнения соответствующими государственными органами, а также организациями и индивидуальными предпринимателями, занимающимися реабилитацией инвалидов.

Данный отказ инвалида или его законного представителя освобождает соответствующие государственные органы, а также организации и индивидуальных предпринимателей, занимающихся реабилитацией инвалидов, от ответственности¹ за ее исполнение.

Важным документом по вопросу отказа от ИПРИ является Решение Конституционного Суда Республики Беларусь от 10.07.2009 N P-358/2009 «О соответствии Конституции Республики Беларусь Закона Республики Беларусь „О внесении изменений и дополнений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам социальной защиты инвалидов”».

Конституционный Суд Республики Беларусь, подтверждая отсутствие механизма реализации правовой нормы по отказу, и говоря об этой «законодательной новелле» отметил, что освобождение от ответственности соответствующих государственных органов, организаций и лиц, занимающихся реабилитацией инвалидов, за исполнение ИПРИ может иметь место только при добровольном и осознанном отказе инвалида или его законного представителя от ИПРИ в целом или от реализации отдельных ее частей, причем при условии, что такой отказ подтвержден соответствующими доказательствами.

В этом же Решении Суд акцентирует внимание на следующем: исполнение ИПРИ зависит не только от государственных органов, организаций и лиц, занимающихся реабилитацией инвалидов, но и от самого инвалида (его законного представителя), их желания и готовности осуществлять предусмотренные программой меры по реабилитации. В таком случае, беспорный отказ инвалида (его законного представи-

¹ Закон Республики Беларусь от 11 ноября 1991 г. N 1224-XII «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь».

теля) от реализации программы в целом либо отдельных ее частей не может быть поставлен в вину указанных органов, организаций и лиц и является основанием для освобождения их от ответственности за неисполнение программы.

Суд полагает, что при таком законодательном подходе будет обеспечиваться должный баланс интересов граждан и государства, исключаться возможность злоупотребления своим правом как самим инвалидом (его законным представителем), так и соответствующими государственными органами, организациями и лицами и тем самым реализовываться принципы взаимной ответственности, разумности и справедливости.

Как же оформлять данный отказ? В зависимости от возможностей работника с инвалидностью, его состояния здоровья и с учетом специфики его работы, могут устанавливаться различные трудовые ограничения: неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя), сокращенная продолжительность рабочего времени и др. И если для инвалидов I и II групп законодательно установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю, а оплата их труда при этом производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени, то такое положение дел, как правило, их устраивает. Чего нельзя сказать в полной мере о работниках с III группой инвалидности, так как установление неполного рабочего времени напрямую сказывается на оплате их труда: она производится пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда). Таким образом, возникают ситуации, когда работники с III группой инвалидности ищут пути отказа от данного ограничения.

Также следует помнить, что установление или отмена неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий признается изменением существенных условий труда и требует должного оформления нанимателем.

Ряд практикующих юристов высказывают следующее мнение. При принятии решения об отказе от ИПРИ или ее блока в части профессиональной и трудовой реабилитации (например, установлено неполное рабочее время), подтверждением факта осознанности и добровольно-

сти данного решения работника может стать подача им нанимателю заявления в письменной форме и дальнейшее закрепление решения в приказе, издаваемом нанимателем. В этом случае условие о работе с неполным рабочим временем при приеме на работу не будет включено в трудовой договор. Следовательно, работодатель освобождается от ответственности за неисполнение ИПРИ ввиду наличия доброй воли работника.

Помимо нюансов, связанных с отказом от ИПРИ или ее частей, существуют другие случаи, связанные с ИПРИ и трудовым процессом для работников с инвалидностью. Например, непредоставления при трудоустройстве ИПРИ как по причине незнания, неосведомленности самого инвалида о подобной его обязанности, так и по причине преднамеренного сокрытия факта наличия инвалидности.

Каковы же последствия для обеих сторон? Стоит сразу отметить, что имеет место нарушение общего порядка приема лиц на работу.

При заключении трудового договора с потенциальным работником наниматель обязан потребовать, а гражданин обязан предоставить ИПРИ. Обязанность предоставления ИПРИ нанимателю необходима в смысле создания для данного работника конкретных необходимых условий труда и отдыха. Для работника же она важна в смысле обеспечения определенных трудовых прав и гарантий в связи со статусом «инвалид».

Работник, сокрывший факт наличия инвалидности и не предоставивший ИПРИ, должен осознавать возможность наступления определенных юридических последствий: трудовой договор расторгается за нарушение установленных правил приема на работу, а трудовые отношения, соответственно, прекращаются.

Нанимателю, знающему об имеющихся ограничениях в ИПРИ конкретного работника, и нарушающему трудовое законодательство в отношении него, также должно помнить о праве работника на судебную и иную защиту трудовых прав; о запрещении дискриминации в зависимости от недостатков физического или психического характера; о своих обязанностях при организации труда людей с инвалидностью; об ответственности за прекращение трудового договора без законного основания, а также незаконный перевод, перемещение, изменение существенных условий труда либо отстранение от работы и за другие нарушения.

Для решения индивидуальных трудовых споров наниматели по соглашению с профсоюзами могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража для их урегулирования¹. При этом не должно ограничиваться право работника на судебную защиту.

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют профсоюзы в порядке, установленном законодательными актами.

К сожалению, бывают случаи травматизма на производствах, получения работниками производственных травм и трудовых увечий. В случае признания работников инвалидами, они также вправе получить ИПРИ и осуществлять (если характер травмы позволяет и есть волеизъявление самого работника) свою дальнейшую трудовую деятельность в соответствии с ней. Для инвалидов, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, наниматель обязан создать² рабочие места на данном производстве. За нарушение данного обязательства предусмотрена ответственность³ — наложение штрафа в размере от 30 до 50 базовых величин, а на юридическое лицо — до 100 базовых величин.

Общий контроль за реализацией ИПРИ и качеством реабилитации инвалидов осуществляют соответствующие комитеты, управления (отделы) по здравоохранению, образованию, труду, занятости и социальной защите местных исполнительных и распорядительных органов.

Юридические и физические лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством.

¹ Статья 251 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 296-3.

² Закон Республики Беларусь от 23 июля 2008 г. N 422-3 «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов».

³ Часть 2 статьи 9.15 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях от 21 апреля 2003 г. N 194-3.

Профсоюз в защиту работников с инвалидностью: обзор международных практик¹

Исторически сложилось так, что перед лицами с инвалидностью на их пути к трудоустройству всегда существовали преграды, и те, кто получал травму и становился инвалидом на работе, часто сталкивался с потерей работы и вытекающими отсюда негативными психологическими, социальными и финансовыми последствиями. Сегодня людей с инвалидностью не слишком жалуют среди трудоспособного населения даже в тех странах, где имеется прогрессивное законодательство по правам человека и трудоустройству, несмотря на усилия мирового сообщества привлечь внимание к их положению.

И тем не менее, люди стали с большим пониманием относиться к правам и потребностям работников с инвалидностью. В промышленно развитых странах обрели популярность программы по социальному страхованию и защите доходов. Увеличение расходов, связанных с реализацией таких программ, обеспечило экономическую базу для поощрения трудоустройства лиц с инвалидностью и реабилитации работников, перенесших травмы. В то же время люди с инвалидностью стали объединяться и требовать предоставления им прав и интеграции во все области жизни общества, включая право на труд.

Во многих странах профсоюзы встали в ряды тех, кто поддерживает такие усилия. Прогрессивно настроенные компании признают необходимость относиться к работникам с инвалидностью на равных условиях и понимают важность сохранения здорового трудового коллектива. Возникла концепция относительно менеджмента по инвалид-

¹ По материалам статьи: Rights and Duties Workers Perspective International Labour Organization: Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, Том 1.

ности или работы с вопросами, относящимися к инвалидности, на производстве.

Согласно Рекомендации МОТ № 168 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов относительно профессиональной реабилитации и трудоустройства инвалидов, «организации трудящихся должны принимать политику, которая бы была направлена на обучение и приемлемое трудоустройство инвалидов на равных условиях с другими работниками». Далее в Рекомендации предлагается, чтобы организации трудящихся стали участвовать в определении национальной политики, сотрудничать со специалистами и организациями в области реабилитации, а также способствовать интеграции и профессиональной реабилитации людей с инвалидностью.

В условиях здорового трудового коллектива и работодатель, и работник заботятся о качестве своего труда, здоровье и безопасности, а также справедливом отношении ко всем работникам. Работников нанимают, исходя из их способностей. Работники, так же как и работодатели, вносят свой вклад в сохранение здоровья и безопасности, а если случается травма или наступает инвалидность, то у них имеются права и обязанности, благодаря которым последствия инвалидности для человека и рабочего места можно свести до минимума. Несмотря на то, что у работников и работодателей могут быть различные перспективы, работая как партнеры, они имеют возможность эффективно решать задачи, связанные со здоровьем, безопасностью и справедливыми отношениями на работе.

Слово «права» часто связывают с юридическими правами, как это обозначено в законодательстве. Многие страны Европы, а также Япония и ряд других стран, ввели системы квот, обеспечивающие работникам с инвалидностью определенный процент среди сотрудников. На работодателей, которые не соблюдают предписанных квот, могут накладываться штрафы. В Соединенных Штатах Америки «Акт об американских инвалидах» (ААИ) запрещает дискриминацию в отношении людей, страдающих инвалидностью, на работе и в общественной жизни. В большинстве стран существуют законы, направленные на защиту работников от опасных условий труда и производственных операций. Программы по социальному страхованию и компенсациям для трудящихся были оформлены юридически для обеспечения целого ряда медицинской, социальной, а в некоторых случаях — профессиональной

и реабилитационной помощи. Конкретные права трудящихся также могли бы стать частью договорных трудовых соглашений, заключенных с профсоюзами, и таким образом приобрести силу закона.

Юридические права (и обязанности) работника, касающиеся инвалидности и работы, будут зависеть от сложного характера этого юридического коктейля, разнообразие форм которого определяется соответствующей страной. В данной статье правами работников считаются просто юридические или моральные нормы в интересах работников, которые касаются производственной деятельности в безопасной и свободной от дискриминации рабочей среде. Обязанности касаются тех обязательств, которые работники возлагают на себя самих, других работников и своих работодателей с целью эффективного содействия производительности и безопасности на рабочем месте.

В данной статье права и обязанности работников разделены на следующие группы, исходя из четырех основных вопросов инвалидности:

- 1) подбор кадров и найм на работу;
- 2) предотвращение инвалидности, здоровье и безопасность;
- 3) реабилитация и возвращение на работу работника, перенесшего травму;
- 4) полная интеграция работника на рабочее место и в общество.

В деятельность профсоюзов, связанную с данными вопросами, входят следующие положения:

- организация и защита прав работников, имеющих инвалидность, через национальное законодательство и другие инструменты;
- предоставление и защита прав при помощи включения их в договорные трудовые соглашения;
- ознакомление членов профсоюзов и работодателей с проблемами инвалидности, а также правами и обязанностями, относящимися к менеджменту по инвалидности;
- сотрудничество с администрацией для продвижения прав и обязанностей, относящихся к менеджменту по инвалидности;
- предоставление услуг работникам, имеющим инвалидность, для того, чтобы помочь им интегрироваться или продолжить интеграцию в трудовую деятельность;

- в случае неудачи — участие в решении или судебном рассмотрении споров, а также борьба за изменения в законодательстве с целью защиты прав.

Подбор кадров и найм на работу

В США «Акт об американских инвалидах» запрещает дискриминацию по отношению к работникам на основании инвалидности, а также требует, чтобы работодатели осуществляли создание благоприятных условий в разумных пределах — т.е., работодатель обеспечивает определенную часть оборудования, вносит изменения во второстепенные рабочие функции или производит какие-либо еще регулировочные действия, которые не создают для работодателя неоправданные трудности, так, чтобы человек с инвалидностью мог выполнять основные производственные функции. Такой подход направлен на то, чтобы защитить права работников и сделать практику обращения за созданием благоприятных условий безопасной. Как свидетельствует опыт США, большинство случаев создания благоприятных условий отличается сравнительно низкой ценой (менее чем 50 долларов США). После того, как был принят ААИ, профсоюзы выпустили огромное количество публикаций, а также организовали учебные программы и мастерские для дальнейшего обучения своих членов.

В Великобритании Конгресс профсоюзов (КП) играет значимую роль в продвижении равных прав в трудоустройстве работников с инвалидностью через опубликованные заявления о своей политике и активную ее защиту. Он рассматривает трудоустройство как вопрос о равных возможностях. КП поддерживает существующее законодательство по квотам и выступает за то, чтобы на работодателей, которые не соблюдают законы, накладывался штраф.

Федерация профсоюзов Германии лоббирует политику интеграционного трудоустройства, поддерживает полное обучение в рамках трудоустройства, возможность получить специальность для работников с инвалидностью, выступает в защиту деятельности профсоюзов по обеспечению доступа к общественному транспорту и интеграции во все сферы общественной жизни.

В Канаде профсоюзы осуществляют сотрудничество совместно с правительством и предпринимателями, чтобы облегчать трудоустройство через программу, которая носит название «Проекты в промышленности» (ПП). Сочетая возможности профсоюзов с правительственными фондами, реализуются программы по обучению и устройству на работу людей с инвалидностью вне зависимости от их профсоюзной принадлежности.

Предотвращение инвалидности, здоровье и безопасность

Первое направление. Если обеспечение безопасных условий работы является характерной чертой деятельности профсоюзов во многих странах, то сохранение здоровья и безопасности на рабочем месте традиционно считалось функцией работодателя. Типично выглядит ситуация, когда администрация управляет проектированием работ, подбором инструментов, принимает решения по операциям и окружающим условиям на рабочем месте, касающимся безопасности и предотвращения несчастных случаев. И все же, только тот, кто выполняет задания и операции на регулярной основе при конкретных условиях и требованиях, может в полной мере оценить смысл операций, условий и риска для безопасности и производительности.

К счастью, прогрессивные работодатели признают важность обратной связи с работником и по мере того, как меняется организационная структура на рабочем месте в целях усиления самостоятельности работника, такая обратная связь воспринимается с большей готовностью. Изучение проблем безопасности и предотвращения несчастных случаев также подкрепляет необходимость включать работника в проектирование работ, выработку стратегии и использование программ по здравоохранению, безопасности и предотвращению инвалидности.

Второе направление. Резкое возрастание компенсаций работникам и другие расходы, связанные с травматизмом и инвалидностью на производстве, заставили работодателей заняться изучением предупреждения несчастных случаев как ключевого компонента в деятельности менеджмента по инвалидности. Программы по предотвращению несчастных случаев должны концентрироваться на полном перечне факторов, вызывающих стрессы, включая факторы психологического,

сенсорного, химического или физического характера, а также на травматизме, несчастных случаях и воздействии очевидных рисков. Инвалидность может возникать из повторяющегося воздействия незначительных факторов, вызывающих стресс, или препаратов, а не в результате отдельного инцидента. Например, некоторые препараты могут вызвать или активизировать астму; повторяющиеся или громкие шумы могут привести к снижению слуха; давление со стороны производственного процесса, такие, как условия сдельной ставки, могут вызывать симптомы психологического стресса; а повторяющиеся движения могут привести к совокупным стрессовым нарушениям (например, синдрому канала запястья). Воздействие факторов, вызывающих стресс, может усугубить существующие нарушения и сделать их более серьезными.

Третье направление — расширение области использования эргономики наряду с появлением эффективных концепций по снижению инвалидности. В целом эргономика представляет собой изучение условий работы. Она занимается скорее изучением того, подходит ли данная работа или задание работнику, а не наоборот (АФТ-КПП, 1992). Использование эргономики показало хорошие результаты в деле предотвращения инвалидности в таких диаметрально противоположных областях, как сельское хозяйство и компьютеры. Использование некоторых аспектов эргономики состоит из гибких рабочих мест, которые можно отрегулировать в соответствии с ростом человека или другими физическими данными (например, офисные стулья с изменяющейся конструкцией, инструменты с рукоятками, учитывающими различия кисти руки и простые изменения в производственной рутине с целью снижения повторяющихся действий или стрессов относительно определенных частей тела).

Четвертое направление. Профсоюзы и работодатели начинают признавать необходимость расширения программ по здравоохранению и безопасности за рамками производства. Даже если инвалидность или заболевание не связаны с производственной деятельностью, работодателям приходится нести расходы по невыходам на работу, страхованию здоровья и возможного нового приема на работу и переобучения. Кроме того, такие заболевания, как алкоголизм, зависимость от наркотиков и психологические проблемы могут явиться причиной снижения производительности труда или повышенной уязвимости для

несчастных случаев или стрессов на рабочем месте. Из-за этих и других причин многие работодатели ретранслируют знания по вопросам, связанным со здоровьем, безопасностью и предупреждением инвалидности на работе и вне ее. Программы по улучшению условий, посвященные таким вопросам, как снижение стресса, правильное питание, отказ от курения и профилактика СПИДа, реализуются на производстве профсоюзами, администрацией и через совместное сотрудничество с представителями общественности.

Реабилитация и возвращение на работу работника, перенесшего травму

Работники, перенесшие травму, имеют право на неотложную медицинскую помощь и гарантии, что их заработная плата и рабочее место сохранятся и будут защищены. Отказ от льгот может вызвать перемещение усилий от реабилитации и возвращения на работу в плоскость судебных разбирательств и вражды между работодателем и системой. Работники должны понимать, что произойдет, если они получат травму, и ясно представлять стратегию компании и возможности юридической защиты.

Большинство профсоюзных деятелей согласны, что работники, перенесшие травму, добиваются немногого, если они теряют работу и (или) способность трудиться. Реабилитация — это тот ответ, который нужен в случае травмы или инвалидности, и должен включать в себя своевременное принятие мер, всестороннюю оценку и индивидуальный план для работника при его участии и с учетом его выбора. Планы возвращения на работу могут включать в себя постепенное возвращение, при создании благоприятных условий, сокращенном рабочем дне или с другими служебными обязанностями до тех пор, пока работник не будет готов вернуться к оптимальному функционированию.

Однако создание таких благоприятных условий может затронуть находящиеся под защитой права работников в целом, включая и права, связанные с преклонным возрастом. С одной стороны, поддерживая и защищая права работников с инвалидностью по возвращению на работу, деятели профсоюзного движения ищут решения, благодаря которым не происходило бы столкновения с согласованными статьями

относительно старости или реструктурирования работ таким образом, чтобы другие работники должны были взять на себя новые задания или обязанности, за которые они не несут ответственность и не получают компенсации.

Ряд профсоюзов помогал и помогает правительству заниматься вопросами, относящимися к травматизму на производстве и компенсации работникам. Так, в 1988 году, реагируя на озабоченность относительно затрат, связанных с компенсацией по травматизму и на озабоченность со стороны профсоюзов относительно отсутствия эффективных реабилитационных программ, Австралия приняла «Акт о реабилитации и компенсации работникам стран Содружества», который обеспечивал новую координационную систему для контроля и профилактики профзаболеваний и травматизма федеральных работников. Пересмотренная система основана на положении, что эффективная реабилитация и возвращение на работу, по возможности, является наиболее удачным результатом для работника и работодателя. В него входит профилактика, реабилитация и компенсация в рамках данной системы. Льготы и рабочие места находятся под защитой, а человек в это время проходит реабилитацию. Компенсация включает в себя сохранение зарплаты, расходы на медицинские и относящиеся к ним услуги, а также в отдельных случаях единовременную выплату крупной оговоренной суммы. Когда человек не может вернуться на рабочее место, он получает адекватное пособие. Первые результаты свидетельствуют о том, что на рабочие места вернулись 87 % работников. Успех приписывается многим факторам, включая коллективное участие всех акционеров и профсоюзов в данном процессе.

Институт по вопросам здравоохранения и безопасности, созданный на базе МАШР/БОИНГ, представляет пример административно-профсоюзной программы, которая была разработана в одной корпоративной организации. Модель программы возвращения к работе была одной из первых инициатив, осуществленных Институтом, так как нужды работников, получивших травмы в промышленности, игнорировались из-за фрагментарного характера систем предоставления услуг через федеральные, государственные, местные и частные реабилитационные органы и программы. После анализа данных и проведения собеседований, профсоюз и корпорация создали модель программы, которая, как полагают, наилучшим образом служит интересам

обоих. В программу входят многие из уже перечисленных прав: своевременные меры; быстрое реагирование через услуги и требование компенсации; менеджмент по чрезвычайным ситуациям, в центре внимания которого находится задача возвращения на работу при условии создания, в случае необходимости, благоприятных условий; а также регулярная оценка результатов программы и удовлетворения со стороны работников.

Фонд работников-инвалидов лесничеств Канады разработал программу, которую он назвал «Модель менеджмента в чрезвычайных ситуациях по интеграции на работу». Также при использовании совместных профсоюзно-административных инициатив программа осуществляет реабилитацию и реинтеграцию работников с инвалидностью. В рамках программы опубликован документ под названием «Менеджмент по инвалидности в промышленности: эффективная стратегия в области экономики и человеческих ресурсов» для применения этой модели, основанной на партнерских отношениях между работодателями, профсоюзами, правительством и потребителями. Далее был создан Национальный Институт по вопросам профессиональной инвалидности и исследований, куда вошли специалисты в области трудовых отношений, менеджмента, обучения и реабилитации. Институт разрабатывает учебные программы для человеческих ресурсов и представителей профсоюзов, которые обеспечат дальнейшее использование данной модели.

Вхождение и интеграция в общество и на работу

Для того, чтобы люди с инвалидностью могли полностью интегрироваться в трудовой коллектив, они должны сначала получить доступ ко всем ресурсам общества, которые создают необходимые условия, помогают приступить к работе (программы по обучению и инструктажу, социальные службы и т.д.) и предоставляют доступ к рабочей среде (приемлемые жилищные условия, транспорт, информация и т.д.). Многие профсоюзы понимают, что люди с инвалидностью не могут участвовать в трудовой деятельности, если они практически исключены из жизни общества. Если им удалось устроиться на работу, то могут потребоваться специальные услуги и создание благоприятных условий

для того, чтобы полностью интегрироваться или сохранить рабочее место. Равноправие в жизни общества является предвестником для равноправия при устройстве на работу и для самого внимательного отношения к вопросу об инвалидности и работе, причем надо принимать во внимание права человека и гражданские права в более широком смысле.

В профсоюзах также понимают, что для обеспечения справедливости при трудоустройстве и сохранения рабочего места могут потребоваться специальные услуги или создание благоприятных условий и, исходя из чувства солидарности, они могут обеспечить такие услуги для своих членов или способствовать обеспечению таких услуг или созданию благоприятных условий.

Профсоюзы могут выступать прямыми агентами изменений на своих территориях, способствуя полной интеграции инвалидов на работу и в общество. Профсоюзы могут обращаться к работникам и организациям, которые их представляют, и развивать позитивное сотрудничество.

Возможности использовать политические рычаги и влиять на изменения в законодательстве отмечались на протяжении всей этой статьи, и они полностью соответствуют Рекомендации МОТ №168 и Конвенции МОТ № 159. В обеих подчеркивается роль организаций работодателей и работников в формулировании стратегии, касающейся профессиональной реабилитации, и их участия в применении стратегии и услуг.

В Германии обязателен к юридическому исполнению следующий тип защиты. В соответствии с «Актом о лицах с серьезными формами инвалидности» любое предприятие, включая профсоюзы, на котором трудится пять и более постоянных сотрудников, должно иметь человека, который избирается в Совет по кадрам в качестве представителя работников с инвалидностью. Этот представитель следит за тем, чтобы рассматривались все права и интересы работников с инвалидностью. От администрации требуется, чтобы она консультировала этого представителя по вопросам, относящимся к подбору кадров в целом, а также по вопросам стратегии.

Ирландский конгресс профсоюзов (ИКП) опубликовал и распространил «Хартию прав инвалидов» (1990), в которой перечислены 18 основных прав в деле равноправия на работе и в обществе в целом.

В него входит право на окружающую среду без преград, жилье, качественную медицинскую помощь, образование, обучение, трудоустройство и доступный транспорт.

В 1946 году ЦРКПОРО начал помогать работникам с инвалидностью, создав организацию «Международный поводырь». Эта программа обеспечивает собакой-поводырем и учит, как с ней должны обращаться слепые и слабовидящие граждане с тем, чтобы они могли иметь более независимую и полноценную жизнь.

Ряд профсоюзов создал подкомитеты или оперативные группы, состоящие из работников с инвалидностью с тем, чтобы гарантировать полномасштабное представительство прав и потребностей инвалидов в структуре профсоюза. Профсоюз американских почтовых работников является блестящим примером такой оперативной группы и того влияния, которое он имеет. В 1970-е гг. впервые человек, который полностью не слышит, был назначен на должность цехового профессионального уполномоченного. С 1985 г. было проведено несколько конференций, исключительно для слабослышащих. Эти люди также участвуют в работе переговорных групп для решения вопросов по созданию благоприятных условий на работе, а также задач менеджмента по инвалидности. В 1990 г. оперативная группа работала с почтовой службой для разработки официального штампа, на котором от руки были написаны слова «Я вас люблю».

Профсоюзы, в первую очередь, занимаются проблемами людей и их нуждами. С самого начала своего движения профсоюзы не только борются за справедливую оплату труда и оптимальные условия работы. Они всегда стремились улучшить качество жизни и максимально увеличить возможности для всех работников, включая людей с инвалидностью. Хотя планы работы профсоюзов начинаются с рабочего места, влияние профсоюзов никогда не ограничивалось рамками одного предприятия, где существуют трудовые договоры о ведении переговоров. Как видно из многих примеров, приведенных в данной статье, профсоюзы могут также оказывать влияние на более широкие участки социальной окружающей среды через различные виды деятельности и инициативы, которые направлены на искоренение дискриминации и несправедливости, испытываемых работниками с инвалидностью.

Несмотря на то, что профсоюзы, работодатели, государственные организации, представители службы профессиональной реабилитации, а также мужчины и женщины с инвалидностью могут рассматривать различные перспективы, их всегда будет объединять стремление к здоровым и продуктивным условиям на рабочем месте. Профсоюзы занимают уникальное место в деле объединения всех групп вместе и могут играть важную роль в улучшении жизни работников с инвалидностью.

Примеры действий в защиту прав работников с инвалидностью

Сталкиваясь с нарушениями прав человека, мы, в первую очередь, пытаемся что-либо предпринять, чтобы помочь человеку. Иногда это довольно легко, иногда трудно, порой невозможно. Мы используем разные методы, стучимся в разные двери и, если так и не смогли добиться успеха, либо полностью падаем духом, либо пытаемся понять причины своего поражения.

И вполне может оказаться, что мы просто применили не те методы или стучали не в те двери. Именно поэтому важно не просто помогать людям защитить или восстановить их права, необходимо постоянно искать наиболее эффективные способы их защиты, использовать новые методы, при которых мы сможем отстоять права не только отдельного человека, но и целой группы лиц, тем самым способствуя предотвращению новых нарушений.

Именно таким целям служат два описываемых в настоящей статье практических инструмента: *метод сбора кейсов* и *метод обращений*.

Метод сбора кейсов

Сбор и изучение сведений о нарушениях прав работников с инвалидностью — важная часть правозащитной работы. Не имеешь достоверной информации — конкретных примеров — значит, не имеешь весомых аргументов для отстаивания прав, работы по улучшению законодательства или общественной дискуссии. Один из эффективных методов сбора информации — фиксация конкретных случаев нарушений прав, так называемые «кейсы».

Кейсы могут различаться по цели составления: это может быть и обобщение, и анализ (в том числе, установление причинно-следствен-

ных связей), и оценка, и принятие решений по конкретной проблемной ситуации с целью дальнейшего распространения позитивного опыта, и актуализация определенной проблемы, и разработка методологий либо рекомендаций и другие.

Сбор и огласка кейсов через СМИ позволяет, прежде всего, обеспечить максимальную эффективность работы специалистов в области защиты прав работников, благодаря практическому опыту, и оценить масштаб и характер нарушений прав работников.

Составление кейса имеет некоторые особенности по сравнению с обычным «описательным» стилем, который используют, например, журналисты. Связано это с тем, что, с одной стороны, необходимо максимально сжато и точно предоставлять информацию, не искажая сути и не пропуская важных моментов, чтобы с текстом было удобно работать юристам, экспертам либо иным заинтересованным специалистам, с другой — соблюдать политику конфиденциальности по отношению к жертве нарушения прав, не раскрывая личные/персональные данные. Сбор, хранение, использование и передача таких данных должны строиться на принципах соблюдения норм внутригосударственного и международного права и могут быть использованы лишь при получении в установленном порядке от клиента необходимого разрешения.

ПАМЯТКА «СОСТАВЛЕНИЕ КЕЙСОВ»

О чем нужно помнить, составляя кейс...

Case-study (case-метод) первоначально появился и получил свою популярность в академическом бизнес-образовании.

Единого шаблона по оформлению кейсов, конечно же, не существует. Однако есть ряд важных моментов, о которых необходимо помнить, разбирая материалы дела и приступая к составлению кейса, выстраивая логическую последовательность в нем. Многолетний опыт работы позволил нам определить критерии составления кейсов (критерии носят рекомендательный характер).

Кейс — это описание фактической ситуации, которая рассказывает о некотором(ых) событии(ях) либо их последовательности, действи(ях)/бездействи(ях) одних лиц в отношении других.

Кейс — это своего рода документ, который является «сводным», ключевым как на первоначальной стадии обработки информации по

конкретному делу, так и по итогам оказания помощи клиенту. Он подробно описывает все обстоятельства дела.

Составление кейсов должно проводиться с соблюдением принципов:

- законности;
- добровольности;
- достоверности;
- профессионализма, добросовестности;
- комплексного подхода;
- своевременности, оперативности.

Кейс должен отвечать следующим основным критериям:

- описана реальная (без вымысла) ситуация;
- факты изложены четко, тщательно (без возможности двоякого трактования, противоречий), беспристрастно;
- соблюдена хронология (событийный стиль) с указанием временных рамок;
- отображена наиболее полная картина произошедшего;
- текст отредактирован (желательно с соблюдением основ орфографии и пунктуации), легко читаем;
- информация в кейсе получена законным способом, добровольно от клиента.

Структура/схема кейса предполагает содержание следующих блоков:

- **введение** — как правило, это первые несколько абзацев, вводная информация, имена и должности главных персонажей дела и т.д.;
- **проблематика** — структурированное изложение ситуации в событийном стиле (как правило, определяется составителем самостоятельно), изложение всех значимых фактов, расширенное описание по поднимаемой проблеме, возможно выделение отдельных подчастей и т.д.; цель этого блока — максимально полно предоставить наибольший объем информации, уложив в наименьший по объему текст;
- **заключительная часть** — наполнение этого блока зависит напрямую от того законченное ли дело либо же кейс находится в разработке;
- **приложения** — для удобства восприятия информации допустимо оформление приложений к кейсу (это могут быть копии

самых важных документов, экспертиз и др., выдержки из таковых, итоговые решения по делу и прочее); в рабочей версии кейса можно составлять алгоритмы (также оформляя информацию в приложении) необходимых действий по делу, особенно, если очевидны несколько вариантов развития событий.

Типичные ошибки:

- *усложнение кейсов избытком вводных данных;*
- *избыток профессиональных терминов (необходима оглядка на лиц, которые потенциально будут знакомиться с кейсом — если нет достаточных профессиональных знаний и должного специфического/специального опыта, им будет сложно досконально понять и воспринять ситуацию);*
- *предоставление выборочной информации из дела (отсутствие полных и важных данных может привести к искажению восприятия материалов и всего дела в целом);*
- *указание непроверенной информации;*
- *дача характеристики событиям, основываясь лишь на своих ценностных и мировоззренческих ориентирах;*
- *упоминание персональных данных клиента без предварительного на то его согласия;*
- *несвоевременность в пополнении содержания кейса в зависимости от динамики событий;*
- *незавершенность (в тексте) кейса в случае его реального окончания.*

В разделе «Приложение» настоящего издания можно ознакомиться с некоторыми примерами кейсов.

Метод обращений

В ходе совместной деятельности с Белорусским профсоюзом РЭП, как практический ход, элемент *advocacy*, использовался метод направления индивидуальных обращений к руководителям предприятий/организаций. Суть обращений: фиксация в коллективных договорах предприятий/организаций трудовых и социальных гарантий для работников, сталкивающихся с травматизмом либо инвалидностью.

Идея с индивидуальными обращениями никоим образом не была направлена на то, чтобы подменить собою работу профсоюза по за-

ключению коллективных договоров (хотя можно только приветствовать, если профсоюз примет решение направить подобное обращение).

Прежде всего, речь идет об индивидуальных обращениях, в порядке процедуры, предусмотренной национальным законодательством об обращениях граждан, в соответствии с которой каждый гражданин вправе направлять свои предложения в любые организации, предприятия, учреждения. Каждый желающий гражданин может направить подобное обращение в адрес предприятия, в котором он работает, и получит ответ. Если есть опасения, что обращение вызовет давление со стороны нанимателя, то обращение можно отправить, либо на другое предприятие, либо выступить с предложением к своим знакомым отправить от их имени аналогичное обращение по месту работы.

После получения ответов на обращения их содержание может стать предметом для обсуждения, в том числе в СМИ, а при направлении ответов в адрес авторов настоящего издания — материалом для обобщенного анализа на предмет готовности нанимателей учитывать в коллективных договорах интересы работников с инвалидностью.

Ниже представлен пример подобного обращения.

Директору ХХХ «Х»
(индекс, область, город, адрес)
Иванову И.И.

Петрова П.П.,
проживающего по адресу:
(индекс, область, город, адрес)

Уважаемый И.И.

На протяжении многих лет в стране проводится целенаправленная, конкретная работа по формированию позитивного имиджа государства.

Особое место в этой работе занимает демонстрация заботы о тех категориях граждан, которые не способны на равных условиях конкурировать на рынке труда.

Одной из таких категорий граждан являются люди с инвалидностью.

Как подчеркивается в Национальном докладе «О положении инвалидов в Республике Беларусь», имея право на труд, многие из людей с инвалидностью сталкиваются с определенными трудностями как в процессе трудоустройства, так и в процессе работы; нуждаются в особой поддержке общества в целом и со стороны работодателей в частности.

Для работодателя эффективный инструмент, посредством которого каждый работник может оценить заботу нанимателя — коллективный договор.

Благодаря коллективному договору, каждый работодатель в состоянии внести реальный вклад в обеспечение качества жизни людей с инвалидностью на предприятии.

Прошу оказать содействие в деле обеспечения прав граждан с инвалидностью, путем включения в коллективный договор предприятия соответствующих трудовых и социальных гарантий.

Перечень рекомендуемых трудовых и социальных гарантий прилагается (разработаны на основе действующих норм коллективных договоров предприятий Республики Беларусь и рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Перечень трудовых и социальных гарантий, рекомендуемых для включения в контракты, коллективные договоры, иные локальные нормативные акты организаций»).

Ответ прошу предоставить в срок, предусмотренный законодательством об обращениях граждан.

Приложение на _3_ листах.

С уважением,

П.П.П.

15 декабря 2014 года

Компенсация морального вреда при получении травмы и трудового увечья: практика и особенности урегулирования

При осуществлении трудовой деятельности некоторые работники, к сожалению, сталкиваются с такими явлениями, как несчастный случай¹ на производстве (работе), производственная травма, трудовое увечье или профессиональное заболевание². Зачастую это сопровождается установлением той или иной группы инвалидности и, соответственно, приводит к негативным последствиям для работника, включая невозможность осуществления своей профессиональной деятельности. Обстоятельства, при которых это происходит, бывают весьма разные. Все это, как правило, сопровождается физическими и нравственными страданиями.

Статья 60 Конституции Республики Беларусь предусматривает право граждан на взыскание в судебном порядке материального возмещения морального вреда.

¹ Событие, в результате которого работник получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им трудовых обязанностей и которое повлекло необходимость его перевода на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть (Постановление Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, Министерства энергетики Республики Беларусь от 28.05.2004 N 20/15 «Об утверждении Инструкции по тушению пожаров в электроустановках организаций Республики Беларусь»).

² Заболевание застрахованного, вызванное исключительно или преимущественно воздействием на него вредного производственного фактора трудового процесса, повлекшее временную (не менее одного дня) или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть (Указ Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. N 530 «О страховой деятельности»).

Моральный вред подлежит возмещению в случаях нарушения личных неимущественных прав граждан или иных нематериальных благ. Понятие и примерный перечень нематериальных благ содержатся в статье 151 Гражданского кодекса Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. N 218-3. К ним, в частности, относятся в том числе жизнь и здоровье человека.

Исходя из смысла статьи 152 Гражданского кодекса Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. N 218-3, моральный вред может быть причинен только гражданам, а право на компенсацию за физические или нравственные страдания закреплено лишь за гражданином, поскольку именно он в силу своей природы, обладая физическим телом, может испытывать боль, чего нельзя сказать о юридических лицах. Следовательно, иски о возмещении морального вреда могут подаваться только гражданами.

Под моральным вредом следует понимать испытываемые гражданином физические и (или) нравственные страдания. В законе не содержится определения понятий физических и нравственных страданий. Разъяснение этим понятиям дал Пленум Верховного Суда Республики Беларусь в постановлении от 28 сентября 2000 г. № 7 «О практике применения судами законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда».

Физические страдания — это физическая боль, функциональное расстройство организма, изменения в эмоционально-волевой сфере, иные отклонения от обычного состояния здоровья, которые являются последствием действий (бездействия), посягающих на нематериальные блага или имущественные права гражданина.

Нравственные страдания, как правило, выражаются в ощущениях страха, стыда, унижения, равно как и в иных неблагоприятных для человека в психологическом аспекте переживаниях, связанных с утратой близких, потерей работы, раскрытием врачебной тайны, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, с ограничением или лишением каких-либо прав граждан и т.п. (п. 8 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 сентября 2000 г. № 7 «О практике применения судами законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда»).

Для возникновения права на получение компенсации морального вреда необходимо одновременно наличие следующих условий:

- наличие вреда, т.е. морального вреда как последствия нарушения личных неимущественных прав или посягательства на иные нематериальные блага;
- противоправное действие (бездействие) причинителя вреда;
- причинно-следственная связь между противоправными действиями и причинением морального вреда;
- вина причинителя вреда (за исключением случаев, когда ответственность возникает без вины).

Обязанность доказывания, при каких обстоятельствах и какими действиями (бездействием) они нанесены, какие нравственные или физические страдания перенесены потерпевшим, лежит на самом потерпевшем.

Моральный вред возмещается независимо от вины, а именно:

- причинение вреда жизни и здоровью граждан источником повышенной опасности (например, в результате наезда автомобиля);
- причинение вреда гражданину в результате незаконного осуждения, применения принудительных мер безопасности и лечения, привлечения в качестве обвиняемого, задержания, содержания под стражей, домашнего ареста, применения подписки о невыезде и надлежащем поведении, временного отстранения от должности, помещения в психиатрическое (психоневрологическое) учреждение, незаконного наложения административного взыскания в виде административного ареста, исправительных работ;
- причинение вреда в связи с посягательством на честь, достоинство и деловую репутацию гражданина;
- в иных случаях, предусмотренных законом.

Компенсация морального вреда осуществляется в денежной форме и независимо от подлежащего возмещению имущественного вреда. Например, в результате нарушения Правил дорожного движения со стороны гражданина А. у потерпевшей погиб муж. Степень нравственных страданий заключалась в том, что у потерпевшей погиб единственный горячо любимый ею человек. Однако изменилось и имущественное положение в семье — муж был единственным кормильцем, и в семье на тот момент было двое несовершеннолетних

детей, от чего степень нравственных страданий, исходя из материального (имущественного) положения, только усугубилась.

Обязанность нанимателя по возмещению морального вреда возникает в связи с нарушением таких нематериальных благ потерпевшего, как жизнь и здоровье.

Размер компенсации морального вреда определяется судом в зависимости от характера причиненных потребителю физических и нравственных страданий, а также от степени вины причинителя вреда в случае, когда его вина является основанием для возмещения вреда. При определении размера компенсации морального вреда должны учитываться *требования разумности и справедливости*.

Требования о размере компенсации морального вреда должны быть основаны на конкретных обстоятельствах. Поэтому истец в исковом заявлении о компенсации морального вреда должен указать:

- кем, при каких обстоятельствах и какими действиями (бездействием) причинены ему нравственные и физические страдания;
- в чем выражаются причиненные ему незаконным увольнением или незаконным переводом нравственные страдания;
- в какой денежной сумме он оценивает их компенсацию;
- какими доказательствами подтверждается факт причинения морального вреда.

Национальным законодательством установлено, что размер морального вреда определяется судом. На практике определение размеров денежных сумм, подлежащих взысканию в возмещение морального вреда, представляет большую сложность. Отсутствуют какие-либо критерии, по которым определяются эти размеры, решение этого вопроса полностью передано на усмотрение суда. Размер подлежащих взысканию сумм должен зависеть от конкретных обстоятельств, которые должны быть оценены и учтены.

Суд, определяя размер подлежащего возмещению морального вреда, должен учитывать степень и характер нравственных страданий работника, исходя из тяжести (значимости) для него наступивших последствий, их общественной оценки. Следует также учитывать индивидуальные особенности потерпевшего, его возраст, материальное положение, а также степень вины причинителя вреда в случаях, когда вина является основанием возмещения вреда. Во всех случаях при

определении размера компенсации морального вреда суды также должны исходить из *принципа разумности и справедливости*. Однако размер компенсации морального вреда не зависит от размера возмещения материального вреда. Вместе с тем, суд вправе учесть имущественное (финансовое) положение причинителя вреда.

В случае смерти потерпевшего размер компенсации морального вреда лицам, имеющим право на его возмещение, определяется в зависимости от степени родства с погибшим, от нахождения на иждивении, характера взаимоотношений с ним, других конкретных обстоятельств, имеющих значение для оценки степени нравственных переживаний. При этом при решении вопроса о праве на возмещение морального вреда не имеет значения тот факт, находилось ли лицо на иждивении погибшего. Так, право на возмещение морального вреда могут иметь трудоспособные родители погибшего работника, хотя они и не входят в круг лиц, которым выплачивается материальный вред в результате потери кормильца.

Правоприменительная практика использования требований разумности и справедливости в настоящее время достаточно различная, в одних случаях суды удовлетворяют иски о взыскании морального вреда при повреждении здоровья, исходя из размера средней заработной платы по стране, в других — исходя из уже сложившейся судебной практики. В этой части важно помнить, что именно на потерпевшем всегда лежит обязанность доказывания степени нравственных или физических страданий, соответственно, чем больше потерпевший будет убедителен, тем выше будут его шансы на взыскание более высокого размера морального вреда.

К требованию о возмещении морального вреда сроки исковой давности не применяются. Однако если исходить из категории дел о вреде, причиненном жизни или здоровью, то следует иметь в виду, что «такие требования, предъявленные по истечении трех лет с момента возникновения права на возмещение вреда, удовлетворяются не более чем за три года, предшествовавшие предъявлению иска» (статья 209 Гражданского кодекса Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. N 218-3).

Применительно к трудовому законодательству, компенсация морального вреда допускается только по требованию, заявленному работником. Суд по своей инициативе не вправе решать вопрос о ком-

пенсации морального вреда, если такие требования истцом не заявлены. Иск о компенсации причиненных истцу нравственных и физических страданий суд вправе рассматривать как совместно с другим иском, так и отдельно от иска по трудовому спору, поскольку ответственность за причиненный моральный вред не находится в прямой зависимости от наличия имущественного ущерба и может применяться как наряду с имущественной ответственностью, так и самостоятельно. Судебная практика свидетельствует, что в подавляющем большинстве случаев в исковых заявлениях о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья, истцы заявляют требования и о материальном возмещении морального вреда.

Компенсация морального вреда при получении травмы и трудового увечья регулируется Указом Президента Республики Беларусь от 26 августа 2006 года № 530 «О страховой деятельности», согласно которому возмещение морального вреда, причиненного застрахованному или его семье в связи со страховым случаем, осуществляется причинителем вреда в порядке, установленном гражданским законодательством.

Соответственно, изложенное выше является сегодня актуальным при разрешении вопросов о взыскании морального вреда вследствие трудового увечья и иного повреждения здоровья работника.

Составление искового заявления в суд о взыскании морального вреда имеет свои специфические особенности. В случае если тот или иной работник самостоятельно не в состоянии подготовить данное исковое заявление в суд, он может также обратиться за помощью в свой профсоюз, где профсоюзные юристы и их помощники владеют навыками подготовки подобных требований.

Коллективный договор: нормы, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством

В рамках совместной деятельности экспертами Офиса по правам людей с инвалидностью было проведено исследование двадцати семи коллективных договоров предприятий и организаций различных форм собственности.

При проведении исследования мы исходили из того, что:

1. Коллективный договор — это документ, который может содержать положения о предоставлении дополнительных гарантий работникам с инвалидностью по сравнению с законодательством. И потому в нем возможно предусмотреть любые условия относительно рассматриваемой категории работников, лишь бы они согласовывались с общим правилом относительно коллективных договоров — не ухудшать правовое положение работников по сравнению с законодательством, а также то, что нормы коллективного договора не должны быть дискриминационными.

2. Коллективный договор — один из эффективных инструментов борьбы профсоюза за права работников. Можно сколько угодно разрабатывать изменения в законодательство, к примеру, в кодексах, но при этом не иметь шансов принятия этих изменений. Инициировать изменение, дополнение в коллективный договор — один из действенных путей для достижения успеха.

3. В последние годы государство, в лице Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, проявляет интерес к содержанию коллективных договоров в несвойственной прежде для себя манере, а именно: министерство создало «Перечень трудовых и социальных гарантий, рекомендуемых для включения в контракты, коллективные договоры, иные локальные нормативные акты организаций».

Данный перечень рассылается на предприятия по всей стране и рекомендуется для применения. К сожалению, перечень слабо освещает возможность развития прав людей с инвалидностью. Однако в настоящий момент мы имеем возможность повлиять на содержание данного документа в последующих **редакциях** либо предложить свои рекомендации, отражающие точку зрения в отношении трудовых прав людей с инвалидностью.

Конечная цель в рамках исследования:

- содействовать тому, чтобы были артикулированы те положения, которые могли бы использоваться в коллективных договорах в интересах прав людей с инвалидностью, а также людьми, которые сталкиваются с травматизмом, исходя из тех возможностей, которые предоставляет законодательство;
- показать, что используется сегодня на практике в коллективных договорах в качестве льгот, гарантий в отношении правоотношений, связанных с травмами на производстве;
- сформировать у профсоюзных активистов и иных представителей гражданского общества понимание того, что можно сделать для усиления позиции коллективного договора в отношении защиты прав работников наемного труда, сталкивающихся с правовыми последствиями травм.

Профсоюз не обязан привязываться исключительно лишь к нормам Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 296-3 в планировании изменений и дополнений в коллективный договор.

Однако учитывая тот факт, что администрации предприятий часто ссылаются на правила, инструкции, законы, чтобы быть более убедительными в переговорах с нанимателем, предлагаем для ознакомления те нормы Трудового кодекса, которые напрямую отсылают для расширения тех или иных гарантий к коллективному договору.

Перечень статей Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 296-3, которые позволяют расширить условия коллективного договора, представлен в п. 5 Приложения.

Рекомендации и выводы

Каждый из разделов настоящего издания содержит рекомендации в соответствии с рассматриваемыми аспектами инвалидности.

Если их объединить, то список рекомендаций может выглядеть следующим образом:

1. Есть потребность разрабатывать методические материалы для правовых инспекторов профсоюзов по расследованию случаев, связанных с травматизмом.

2. Необходимо планировать разработку профсоюзами, некоммерческими организациями стратегий совместных действий в отношении работников с инвалидностью.

3. Необходимо содействовать включению прав работников с инвалидностью в трудовые договоры, соглашения, коллективные договоры.

4. Проводить ознакомление членов профсоюзов и работодателей с проблемами инвалидности, также проводить разъяснительную работу.

5. Необходимо изучать возможные пути сотрудничества между нанимателем, местными властями и профсоюзами.

6. Принимать участие в решении или судебном рассмотрении споров.

7. Инициировать общественные и правовые действия за изменения в законодательстве.

8. Выступать инициатором программ совместных действий между профсоюзами и социальными организациями.

9. Артикулировать в общественном мнении необходимость запрета дискриминации.

10. Изучать международный опыт, в особенности опыт профсоюзов работников с инвалидностью.

11. Собирать и опубликовывать практический опыт правозащитников по отстаиванию прав работников с инвалидностью.

Приложение

1. Кейс: доказывание производственного характера травмы

В июле 2012 года в Брестское областное отделение Белорусского профсоюза РЭП обратился гражданин С. С 2000 года он работает на ОАО «Х» в г. Бресте, вначале слесарем-сборщиком механосборочных работ, а с 01.04.2011 года и по настоящее время — плотником.

05 декабря 2007 года в 11.30 при исполнении трудовых обязанностей он получил травму стопы правой ноги. Пальцы были расплющены в результате попадания стопы ноги между валком и обечайкой жаровой трубы. Он был доставлен в травмпункт, где ему ампутировали 1/3 правой стопы вместе с пальцами.

Представитель нанимателя попросил его сказать, что травму он получил в быту, при ремонте автомобиля, который упал с домкрата и придавил ступню правой ноги. Скорую помощь пострадавший вызывать не стал, а попросил работника предприятия отвезти его в больницу. В больнице он выполнил просьбу нанимателя и сказал, что травму получил при ремонте автомобиля.

Гражданин С. с 06.12.2007 года по 29.02.2008 года находился на лечении в больнице, получил листок нетрудоспособности. Потеря трудоспособности составила 87 дней.

В связи с тем, что 05.12.2007 года он указал, что травма получена в быту, а не на производстве, акт о несчастном случае на производстве формы Н-1 не составлялся и страховые выплаты ему не выплачивались.

После ампутации стопы он постоянно нуждается в лекарственных средствах. Заработной платы для этих целей не хватает.

Когда работник осознал свое положение и тот факт, что наниматель должен нести ответственность за причиненное ему увечье при исполнении трудовых обязанностей, он обратился 31.07.2012 года в прокуратуру Ленинского района г. Бреста и к начальнику Брестского областного управления Департамента государственной инспекции труда Ми-

нистерства труда и социальной защиты Республики Беларусь с просьбой провести проверку по факту получения 05.12.2007 года им травмы при исполнении трудовых обязанностей.

16.08.2012 года начальником управления в его просьбе было отказано, так как со дня происшедшего несчастного случая прошло более трех лет, и разъяснено следующее. Так как факт несчастного случая на производстве является юридическим фактом, влекущим при его установлении возникновение обязательств по обязательному социальному страхованию, и в связи с тем, что документов о его своевременном расследовании в установленном законом порядке не имеется, и надлежащий Акт формы Н-1 нанимателем не составлялся, указанный факт не может быть установлен иным порядком, кроме как судебным.

27.10.2012 года гражданин С. обратился в суд с исковым заявлением, в котором просил:

1. Установить факт несчастного случая на производстве, происшедшего при исполнении трудовых обязанностей, в результате которого был причинен вред здоровью в виде ампутации 1/3 правой стопы.

2. Взыскать с нанимателя компенсацию морального вреда в размере 15 000 000 рублей.

Дело было рассмотрено 20 ноября 2012 года судом Ленинского района г. Бреста.

В судебном заседании свидетель, который в то время исполнял обязанности бригадира, пояснил, что 05 декабря 2007 года вместе с гражданином С. производил закатывание обечайки жаровой трубы на вальцах листогибочных трехвалковых. Он по неосторожности включил станок, в результате чего и была расплющена стопа правой ноги гражданина С. Мастер просил гражданина С. сказать, что травму он получил в быту, при ремонте автомобиля, который упал с домкрата и придавил ступню правой ноги.

Факт несчастного случая, происшедшего с гражданином С. на производстве 05 декабря 2007 года, подтвердили еще два очевидца. Однако суд не принял во внимание показания свидетелей, которые были предупреждены об уголовной ответственности за дачу ложных показаний, и отказал гражданину С. в удовлетворении исковых требований.

Гражданин С. с решением суда первой инстанции был не согласен и подал кассационную жалобу.

Судебная коллегия Брестского областного суда не согласилась с выводами суда первой инстанции. Решение суда было отменено и

направлено на новое рассмотрение для решения дела по существу в суд первой инстанции.

На основании определения судьи суда Ленинского района г. Бреста от 25.03.2013 года и предписания Департамента государственной инспекции труда от 02.04.2013 года государственному инспектору труда было поручено провести специальное расследование по факту получения травмы гражданином С. 05.12.2007 года.

По результатам проведенного специального расследования инспектором труда было установлено, что травмирование гражданина С. произошло на территории нахождения нанимателя при выполнении пострадавшим своих трудовых обязанностей, и составлено заключение от 01.07.2013 года, на основании которого нанимателем 01.07.2013 года был составлен акт о несчастном случае № 3.

В связи с тем, что факт несчастного случая на производстве, произошедшего 05 декабря 2007 года с гражданином С., был установлен в результате проведенного специального расследования государственной инспекцией труда, то гражданин С. в суде 12.08.2013 года изменил исковые требования и просил взыскать с нанимателя в его пользу компенсацию морального вреда в размере 70 000 000 рублей.

Суд частично удовлетворил исковые требования гражданина С. и взыскал в его пользу компенсацию морального вреда в сумме 35 000 000 рублей.

2. Кейс: несчастный случай на производстве со смертельным исходом

В мае 2013 года в профсоюз РЭП обратились родственники погибшей работницы Г. ОАО «М». Они пояснили, что в результате проведенных мероприятий следователем был сделан вывод о том, что гражданка Г. погибла в результате собственной невнимательности, водитель М. не виновен в ее смерти, а ОАО «М» не несет страховой ответственности за смерть на предприятии.

После изучения материалов по данному трагическому случаю, юристом профсоюза были составлены обращения и жалобы на действия следственных органов, поскольку обстоятельства сложились следующим образом.

20 августа 2012 года маляр цеха сварки и окраски кабин 37-летняя гражданка Г. пришла на работу около 7 часов утра для того, чтобы оформить дополнительный день отдыха (день матери). Написав заявление и согласовав дополнительный день отдыха с руководством цеха, гражданка Г. направилась в сторону проходной. В 7 часов 30 минут она оказалась под колесами автопогрузчика, которым управлял водитель М.

По заключению эксперта Государственной службы медицинских судебных экспертиз причиной смерти гражданки Г. явились: «...сочетанная тупая травма головы, туловища и правой верхней и обеих нижних конечностей с кровоизлияниями в мягкой мозговой оболочке головного мозга, кровоизлияниями в мягкие ткани головы и грудной клетки, переломом правой ключицы и множественными переломами ребер справа, ушибами и размозжением правого легкого и печени и множественными ранами, кровоподтеками и ссадинами, что вызвало развитие травматического шока...».

Расследование несчастного случая с гражданкой Г. проводилось по правилам, предусмотренным белорусским законодательством при расследовании несчастных случаев на производстве. Были привлечены эксперты из БНТУ, однако выводы, которые были сделаны по результатам проверки и материалам экспертных заключений, заставили усомниться в объективности расследования.

Так, согласно приложенной к материалам проверки, проводимой следователем, майором юстиции, схемы ДТП, гражданка Г. в момент столкновения с погрузчиком, управлявшимся водителем М., выходила из-за мусорных контейнеров и находилась левой стороной тела по отношению к погрузчику.

Привлеченный в качестве эксперта сотрудник БНТУ сделал вывод о том, что заметить выходящую из-за контейнеров гражданку Г. водителю помешала зона невидимости по ходу движения справа: «С учетом имеющейся схемы ДТП нами были проведены фактические обмеры погрузчика... и на основании визуального наблюдения установлено, что на расстоянии 8 метров по ходу движения обеспечивается видимость находящихся на проезжей части пешеходов...»

По заключению технического инспектора ОАО «М», «погибшая в момент смерти находилась на территории ОАО «М» в нерабочее время, нахождение на территории ОАО «М» не было связано с работой, на гражданку Г. не воздействовали никакие вредные и опасные производственные факторы». Не было принято во внимание то, что гражданка Г.

пришла на завод в свой рабочий день, ею было написано заявление о предоставлении дополнительного дня отдыха, нигде, ни в каких документах (приказах, распоряжениях) это еще не было зафиксировано, ДТП произошло на территории ОАО «М», с участием транспортного средства ОАО «М».

У гражданки Г. остался полуторагодовалый сын А., инвалид детства и ныне сирота. Опекун над ребенком оформила бабушка, ребенка на содержание приняла семья сестры погибшей.

В результате активных обращений родственников погибшей и при участии юриста профсоюза РЭП в феврале 2014 года прокуратура одного из районов г. Минска возбудила уголовное дело по факту несчастного случая на производстве со смертельным исходом. В настоящее время дело передано в суд.

3. Кейс: утрата трудоспособности и возмещение вреда

Гражданин П. с 1992 года работает на заводе в сталелитейном цеху чистильщиком металла, отливок, изделий и деталей. С вредными условиями труда гражданин П. проработал 20 лет 10 месяцев.

Работая с вредными производственными факторами, истец утратил профессиональную трудоспособность в размере 40 %, что подтверждается заключением МРЭК. Причиной инвалидности является профессиональное заболевание, установлена III группа инвалидности.

Как показало исследование условий труда, на протяжении многих лет нанимателем нарушалось законодательство о труде и охране труда, правила безопасности и гигиены труда, санитарные нормы и правила, гигиенические нормативы, что подтверждается актом № 1 о профессиональном заболевании.

Гражданин П. обратился в профсоюз РЭП. Было составлено и подано исковое заявление в суд Октябрьского района г. Могилева о взыскании утраченного заработка, компенсации морального вреда. Решением суда иск удовлетворен частично. В части взыскания утраченного заработка было отказано, в части компенсации морального вреда иск удовлетворен частично, в сумме 40 000 000 рублей. Решение нанимателем не обжаловалось. Денежные средства после вступления решения в законную силу были переведены в полном объеме на банковскую карточку потерпевшего.

4. Кейс: несчастный случай на производстве

В 18 часов 50 минут 19 мая 2011 года аппаратчик обжига К. поднялся на эстакаду разгрузки жидкой серы из железнодорожных цистерн, потерял сознание и упал, в результате чего получил переломы ребер и разрыв лонного сочленения таза.

В этот же день К. был доставлен на лечение в торакальное отделение Гомельской туберкулезной больницы, откуда был выписан 7 июня 2011 года. При выписке из больницы врачи не признали полученные К. травмы тяжелыми, выдал заключение о легких травмах.

Первоначально в письменной объяснительной К. указал, что ему на эстакаде стало плохо, он потерял сознание и упал. Впоследствии, 7 июня 2011 года, К. в объяснении указал, что почувствовал запах сероводорода, затем удушье, после чего потерял сознание.

По результату расследования указанного несчастного случая на производстве, работодатель составил Акт о непроизводственном несчастном случае, в котором причиной падения К. указал состояние его здоровья. Основанием для подобного вывода послужил тот факт, что ранее К. обращался в больницу по поводу имеющегося у него высокого давления.

По выздоровлении К. был признан инвалидом III группы по общему заболеванию, работодатель уволил его с работы по причине состояния здоровья, препятствующего продолжению трудовых отношений.

К. обратился в профсоюз РЭП за помощью в оспаривании Акта о непроизводственном несчастном случае.

Правовая служба профсоюза по Гомельской области оспорила в суде Новобелицкого района г. Гомеля заключение Гомельской туберкулезной больницы о степени тяжести полученных К. травм, потребовав назначение судебно-медицинской экспертизы.

16 июня 2014 года суд Новобелицкого района г. Гомеля признал полученные К. травмы тяжелыми, что повлекло за собою необходимость проведения специального расследования этого несчастного случая уже не нанимателем, а Гомельским областным управлением государственного департамента по труду.

5 августа 2014 года Гомельское областное управление Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь приняло заключение, согласно кото-

рому причиной несчастного случая с К. было указано состояние его здоровья, что позволило нанимателю повторно составить Акт о производственном несчастном случае.

С помощью обжалования указанного заключения Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь отменил его и обязал Гомельское управление провести перерасследование несчастного случая.

27 октября 2014 года принято повторное заключение, в котором причиной несчастного случая с К. было признано состояние его здоровья (повышенное давление, приведшее к падению).

В настоящее время правовая служба профсоюза РЭП по Гомельской области подготовила жалобу в суд Центрального района г. Гомеля об отмене вышеуказанного заключения, поставив вопрос о признании в судебном порядке полученных К. травм производственными, что впоследствии позволит ему получать ежемесячные страховые выплаты в размере степени утраты трудоспособности.

Также по указанному случаю правовая служба профсоюза РЭП по окончании судебных разбирательств планирует подать в суд Советского района г. Гомеля (по месту нахождения ответчика — нанимателя) исковое заявление о взыскании морального вреда, поскольку за 19 дней до несчастного случая на производстве К. прошел ежегодную медицинскую комиссию в медпункте нанимателя, по результату которой был признан «годным к выполнению работы».

5. Перечень статей Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 296-З, которые позволяют расширить условия коллективного договора, улучшающие положение работников

Статья 16. Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора: «Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами:

4) имеющими право на заключение трудового договора **на основании коллективного договора**, соглашения (например, бывшие работники, уволенные по состоянию здоровья и другим уважительным причинам)».

Статья 40. Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника: «с согласия сторон и в случаях, предусмотренных в **коллективном договоре**, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения».

Статья 43. Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя: «при расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 статьи 42 настоящего Кодекса наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в **коллективном договоре**...».

Статья 45. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников: «при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям работников..., а также другим категориям работников, предусмотренным законодательством, **коллективным договором**, соглашением».

Статья 46. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного уведомления или согласия профсоюза: «Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пунктов 2 и 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза».

В случаях, предусмотренных **коллективными договорами**, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с **предварительного согласия** соответствующего профсоюза».

Статья 48. Выходное пособие: «выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными актами законодательства, **коллективным договором**, соглашением. Размер пособия может быть увеличен **в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором**».

Статья 61. Оплата труда работников: «оплата труда работников производится на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов), **определяемых в коллективном договоре**...».

Статья 63. Формы, системы и размеры оплаты труда: «формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера,

устанавливаются нанимателем **на основании коллективного договора**, соглашения и трудового договора».

Статья 68. Оплата труда при временном замещении: «условия и порядок оплаты труда при временном замещении в иных организациях устанавливаются нанимателем и **предусматриваются в коллективных договорах**».

Статья 70. Оплата работы в ночное время: «за каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере, **устанавливаемом коллективным договором**...».

Статья 71. Оплата труда при невыполнении норм выработки, браке, простое, а также при освоении новых производств (продукции): «При невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника заработная плата не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада).

Размер оплаты труда работников в период освоения нового производства (продукции) определяется **в коллективном договоре**».

Статья 73. Сроки и периодичность выплаты заработной платы: «выплата заработной платы производится регулярно в дни, **определенные в коллективном договоре**, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц».

Статья 95. Гарантии и компенсации при служебных командировках: «За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняются место работы (должность) и заработная плата в течение всего срока служебной командировки, но не ниже среднего заработка. Предусмотренные **в коллективном договоре**, соглашении размеры возмещения расходов не могут быть ниже размеров, установленных для бюджетных организаций».

Статья 110. Рабочее время и его нормирование: «Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности.

Рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной недели (рабочая неделя) и в течение суток (рабочий день, рабочая смена).

Нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется нанимателем **с учетом ограничений**, установленных настоящим Кодексом и **коллективным договором**». (например, введение либо отмена суммированного учета рабочего времени).

Статья 120. Ограничение сверхурочных работ: «привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника, за исключением случаев, **предусмотренных** статьей 121 настоящего Кодекса, а также **коллективным договором**, соглашением».

Статья 132. Использование рабочего времени: «В рабочее время запрещается отвлекать работников от их непосредственной работы, освобождать от работы для выполнения общественных обязанностей и проведения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, если иное не предусмотрено законодательством, **коллективным договором**, соглашением».

Статья 133. Обязанность нанимателя по организации учета рабочего времени: «Как фактически отработанное должно учитываться время выполнения основных и подготовительно-заключительных операций (получение наряда, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и др.), перерывов, предусмотренных технологией, организацией труда, правилами его технического нормирования и охраны, а при их отсутствии — нанимателем **по согласованию с профсоюзом**».

Статья 134. Перерыв для отдыха и питания: «Время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое работнику в течение рабочего дня, включается в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются нанимателем **в соответствии с коллективным договором**, соглашением либо правилами внутреннего трудового распорядка».

Статья 158. Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день: «порядок, условия предоставления и продолжительность этого отпуска **определяются коллективным договором** или трудовым договором, нанимателем».

Статья 159. Дополнительные отпуска за продолжительный стаж работы: «порядок, условия предоставления и продолжитель-

ность этого отпуска **определяются коллективным** или трудовым договором, нанимателем».

Статья 160. Дополнительные поощрительные отпуска: «дополнительные поощрительные отпуска могут устанавливаться за счет собственных средств нанимателя **коллективным договором...**».

Статья 164. Периоды, включаемые в рабочий год: «В рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, включается фактически отработанное время.

К фактически отработанному времени приравниваются:

4) другие периоды, не отвечающие условиям пунктов 1–3 настоящей статьи, но в отношении которых законодательством или **коллективным договором**, соглашением предусмотрено включение их в рабочий год».

Статья 166. Условия предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год: «Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных настоящей статьёй.

До истечения шести месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника:

10) в других случаях, предусмотренных **коллективным договором**, соглашением или трудовым договором».

Статья 168. Очередность предоставления трудовых отпусков: «график трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором...».

Статья 174. Разделение трудового отпуска на части. Отзыв из отпуска: «по договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, **если иное не предусмотрено коллективным договором**, соглашением».

Статья 182. Единовременная выплата на оздоровление при предоставлении отпуска: «В случаях, предусмотренных законодательством, **коллективным договором**, соглашением, наниматель обязан при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части — при предоставлении наибольшей части отпуска) производить работнику единовременную выплату на оздоровление в размере,

определяемом законодательством, **коллективным договором**, соглашением, трудовым договором».

Статья 183. Социальные отпуска: «...На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа и в случаях, **предусмотренных** настоящим Кодексом или **коллективным договором**, соглашением, — заработная плата».

Статья 189. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику: «Наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников:

5) иным работникам в случаях, **предусмотренных** законодательством, **коллективным договором**, **соглашением**».

Статья 190. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам, предоставляемый по договоренности между работником и нанимателем: «по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам помимо тех, которые предусмотрены частью первой статьи 189 настоящего Кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы не более 30 календарных дней, если иное не предусмотрено **коллективным договором**, соглашением».

Статья 191. Отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе нанимателя: «При необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с медицинским заключением, наниматель вправе с согласия работника (работников) предоставить ему (им) отпуск (отпуска) без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено **коллективным договором**, соглашением».

Размер сохраняемой заработной платы определяется по договоренности между нанимателем и работниками, если **иное не предусмотрено коллективным договором**, соглашением».

Статья 192. Предоставление части трудового отпуска вместо отпуска без сохранения заработной платы: «по договоренности между работником и нанимателем, а также в случаях, **предусмотренных коллективным договором**, наниматель вместо отпуска без сохранения заработной платы (статья 190) может предоставить часть трудового отпуска по правилам, установленным частью первой статьи 174 настоящего Кодекса».

Статья 211. Отпуска в связи с обучением в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования: «работникам, обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, в вечерней или заочной форме получения образования, самостоятельно (в порядке экстерната), при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку рабочих (служащих) либо иных оснований, **предусмотренных в коллективном договоре** или трудовом договоре, могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной частью первой настоящей статьи».

Статья 214. Гарантии для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования: «работникам, успешно обучающимся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального, высшего и послевузовского образования, в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления (заявки) нанимателя, договора на подготовку специалистов либо иных оснований, **предусмотренных в коллективном** или трудовом **договоре**, а также при получении второго и последующего среднего специального, высшего образования могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 настоящего Кодекса».

Статья 225. Право на компенсацию по условиям труда: «Наниматель за счет собственных средств может дополнительно установить работнику **по коллективному договору**, соглашению или трудовому договору иные меры, компенсирующие вредное влияние на работающих производственных факторов, возмещение вреда, не предусмотренные законодательством».

Статья 230. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами: «Наниматель за счет собственных средств может предусматривать **по коллективному договору**, трудовому договору выдачу работникам средств индивидуальной защиты сверх установленных норм».

Статья 265. Дополнительный свободный от работы день: «матери (отцу), воспитывающей (воспитывающему) двоих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере и **на условиях, предусмотренных в коллективном договоре**».

Статья 278. Нормы выработки для молодых работников: «Размеры пониженных норм и сроки их действия определяются **в коллективном договоре**».

Статья 287. Условия труда и отдыха инвалидов: «...Условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность трудового отпуска, **устанавливаются трудовым договором, коллективным договором**, соглашением и не могут ухудшать положение или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками».

Статья 288. Права и обязанности нанимателей по социальному обеспечению инвалидов: «Инвалиды, работающие до ухода на пенсию у нанимателя, сохраняют наравне с его работниками право на медицинское обслуживание, обеспечение жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, а также на другие социальные услуги и гарантии, **предусмотренные коллективными договорами, соглашениями**».

Статья 289. Установление неполного рабочего времени: «...другим категориям работников, **предусмотренным коллективным договором, соглашением**».

Статья 349. Гарантии и компенсации работающим по совместительству: «...Другие гарантии и компенсации, **предусмотренные** настоящим Кодексом, другими актами законодательства, **коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными правовыми актами**, предоставляются работающим по совместительству в полном объеме».

Статья 402. Размеры материальной ответственности работников: «...Настоящим Кодексом, **коллективными договорами**, соглашениями может устанавливаться ограниченная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю по их вине, за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 настоящего Кодекса».

Статья 405. Письменные договоры о полной материальной ответственности: «...С учетом примерного перечня, указанного в части второй настоящей статьи, наниматель вправе **на основании коллективного договора**, а при его отсутствии — самостоятельно утвердить примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности».

Как видно из изложенного, перечень статей трудового законодательства, которые предполагают возможность расширенного толкования в коллективном договоре, довольно обширен. На практике, в коллективных договорах перечень гарантий более скромный, но и он позволяет существенно улучшить существующее положение.

6. Перечень рекомендуемых трудовых и социальных гарантий для включения в коллективный договор

1. Выплачивать работникам, получившим увечье или профессиональное заболевание, единовременную материальную помощь в размере среднемесячного заработка за каждый процент потери трудоспособности (не менее среднегодового заработка пострадавшего).

2. Выплачивать семье погибшего на производстве работника, при наличии вины Нанимателя, помимо установленного законом возмещения ущерба, единовременную материальную помощь в размере не менее 10 среднегодовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю.

3. Предоставить работнику с его согласия работу в соответствии с медицинским заключением, в случае ухудшения состояния здоровья работника, обусловленного условиями труда, утраты профессиональ-

ной трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием или обеспечить за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка, а при необходимости — его реабилитацию.

4. Выплачивать выходное пособие работникам, получившим трудовое увечье на производстве или профессиональное заболевание, при расторжении трудового договора по инициативе Нанимателя по любым основаниям, кроме как за виновные действия, в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка.

5. Регулярно производить перерасчет размера возмещения вреда, причиненного повреждением здоровья, увечьем или гибелью работника на производстве, с учетом роста заработной платы.

6. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда не менее трех часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда работников, а также освобождать их от работы на время обучения с сохранением на эти периоды среднего заработка.

7. Производить за счет предприятия дополнительное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также производить добровольное страхование дополнительной пенсии работникам, проработавшим в организации 5 лет и более.

8. Оказывать различные виды социальной помощи семьям погибших на производстве, инвалидам труда (надбавки к пенсии, единовременная помощь, выделение бесплатных путевок на санаторно-курортное лечение и т.п.).

9. Не заключать контракты со следующими работниками без их согласия:

- с работниками, получившими на данном предприятии профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

10. Расторжение контракта по истечении срока его действия по одностороннему решению Нанимателя с:

- инвалидами;

- работниками, заболевшими и перенесшими лучевую болезнь, принимавшими участие в 1986–1989 гг. в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, работавшими в зоне эвакуации;
- работниками, получившими на данном производстве травму, приведшую к снижению трудоспособности;
- одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов — до 18 лет) производить только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

11. При сокращении численности или штата работников наряду с определенными в статье 45 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 296-3 категориями работников предоставить право преимущественного оставления на работе следующим категориям:

- работникам, в семье которых нет других трудоспособных членов семьи;
- работникам в неполных семьях, воспитывающим несовершеннолетних детей;
- работникам, получившим травму или профзаболевание на производстве.

12. В случае ухода работника предприятия на пенсию по инвалидности (I, II группа) оказывать ему единовременную материальную помощь в размере до 30 базовых величин.

Получившим право на пенсию по инвалидности, при увольнении в связи с окончанием срока действия контракта, по состоянию здоровья на основании медицинского заключения, в связи с нарушением Нанимателем законодательства о труде — выходное пособие в размере 12,5 средних месячных заработных плат.

13. Работникам при постоянном переводе на другую работу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения предоставляется день для прохождения медицинского осмотра с сохранением заработной платы.

14. Работникам, получившим травму на производстве или профессиональное заболевание производится:

- доплата до среднемесячного заработка застрахованного, временно переведенного в связи с повреждением здоровья в результате страхового случая на более легкую нижеоплачиваемую

работу до восстановления трудоспособности или установления ее стойкой утраты;

- единовременная страховая выплата застрахованному либо лицам, имеющим право на ее получение в случае смерти застрахованного;
- ежемесячная страховая выплата застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае смерти застрахованного;
- оплата дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья застрахованного, на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, включая расходы на: медицинскую помощь по прямым последствиям несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, осуществляемую на территории Республики Беларусь, в том числе на приобретение лекарств, протезов и ортезов, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода, а также на дополнительное питание; посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи; проезд застрахованного, а в необходимых случаях и проезд сопровождающего его лица для получения застрахованным непосредственно после произошедшего несчастного случая на производстве лечения и отдельных видов медицинской реабилитации в организациях здравоохранения, а также социальной реабилитации, на освидетельствование (переосвидетельствование) на МРЭК и обратно; санаторно-курортное лечение в санаторно-курортных организациях, в том числе по путевке, включая оплату лечения, проживания и питания застрахованного, а в необходимых случаях оплату проезда, проживания и питания сопровождающего его лица, на весь период этого лечения, проезда к месту санаторно-курортного лечения и обратно; обеспечение протезами, протезно-ортопедическими изделиями и другими техническими средствами социальной реабилитации и их ремонт; профессиональное обучение (переобучение); медицинскую помощь по прямым последствиям несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, осуществляемую на террито-

рии государств — участников СНГ, возмещение понесенных застрахованным расходов, связанных с его проездом к месту оказания медицинской помощи и обратно в случаях, если заключением МРЭК установлено, что застрахованный нуждается в указанных видах медицинской помощи, а также имеется заключение Министерства здравоохранения Республики Беларусь о невозможности оказания этих видов медицинской помощи застрахованному в организациях здравоохранения Республики Беларусь; репатриацию застрахованного к месту жительства на территории Республики Беларусь.

Работникам, получившим травму на производстве, подтвержденную в установленном порядке, производится выплата единовременной материальной помощи в размере 5 % месячной тарифной ставки первого разряда персонала, занятого в основных видах деятельности, с нормальными условиями труда, установленной на первое число календарного месяца, следующего за месяцем окончания нетрудоспособности, за каждый день нетрудоспособности по листку нетрудоспособности.

При установлении впервые выявленного профзаболевания (не приведшего к инвалидности), подтвержденного в установленном порядке, выплачивается единовременная материальная помощь в размере 2,5 месячной тарифной ставки первого разряда персонала, занятого в основных видах деятельности, с нормальными условиями труда, установленной на первое число календарного месяца, следующего за месяцем установления профзаболевания.

Работникам, получившим травму на производстве или профессиональное заболевание, на основании медицинского заключения по согласованию с нанимателем может предоставляться социальный отпуск с сохранением среднего заработка на период санаторно-курортного лечения и проезда к месту санаторно-курортного лечения и обратно.

Наниматель и профсоюз оказывают содействие работникам, получившим травму или профзаболевание на производстве, в приобретении путевок на санаторно-курортное лечение по их заявлению согласно заключению МРЭК.

15. При утрате трудоспособности и получении инвалидности по вине нанимателя работнику (бывшему работнику) выплачивается, со-

гласно поданному заявлению, за счет средств нанимателя единовременная компенсация:

- при установлении инвалидности:
 - I группа — в размере 8,7 годовых тарифных ставок первого разряда персонала, занятого в основных видах деятельности, с нормальными условиями труда;
 - II группа — в размере 7,3 годовых тарифных ставок первого разряда персонала, занятого в основных видах деятельности, с нормальными условиями труда;
 - III группа — в размере 4,4 годовых тарифных ставок первого разряда персонала, занятого в основных видах деятельности, с нормальными условиями труда;
- если в дальнейшем вследствие проведения в установленном законодательством порядке медицинской экспертизы или ухудшения здоровья вследствие профзаболевания или травмы, полученной на производстве, при переосвидетельствовании МРЭК работнику (бывшему работнику) будет установлена более высокая группа инвалидности (I или II), ему выплачивается разница (в годовых тарифных ставках первого разряда) между компенсациями, установленными для соответствующих групп инвалидности.

Ежемесячные выплаты:

- на оказание материальной помощи детям погибшего (сиротам или оставшимся без попечения родителей), обучающимся по направлению Общества на очном отделении средних специальных или высших учебных заведений на протяжении всего периода обучения (при условии успеваемости) в размере 1,4 месячной тарифной ставки первого разряда персонала, занятого в основных видах деятельности, с нормальными условиями труда.

Справочное издание

Граблевский Олег Валерьянович
Дроздовский Сергей Евгеньевич
Трипутень Ольга Васильевна
Судаленко Леонид Леонидович

Ответственный за выпуск Г.Н. Крот

Профсоюз и инвалидность: первые шаги

Обработка материала	Г.Н. Крот
Компьютерная верстка	Л.В. Ковальчук
Корректор	Л.В. Демид
Фотографии на обложке	Т.В. Стрига

Подписано в печать 17.01.2015. Формат 60×84¹/₁₆.

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Усл. печ. л. 4,19. Уч.-изд. л. 3,13.

Тираж 250 экз. Заказ № .

Выпущено по заказу просветительского правозащитного учреждения
«Офис по правам людей с инвалидностью».

Распространяется бесплатно.

Для заметок