Просветительское правозащитное учреждение
«Офис по правам людей с инвалидностью»

Трудоустройство людей с инвалидностью:

советы для нанимателя

Минск
Издатель А.А. Згировский
2013

УДК 364.4-056
ББК 67.272
Т78

Составители:
О. Астапович, С. Кутько

Т78 **Трудоустройство** людей с инвалидностью: советы для нанимателя / ППУ «Офис по правам людей с инвалидностью»; сост. О. Астапович, С. Кутько. — Минск: А.А. Згировский, 2013. — 56 с.: ил.
ISBN 978-985-6759-30-0

Справочник для работодателей (руководителей предприятий, представителей бизнеса и т.д.), в котором в доступной форме рассказывается, как трудоустроить человека с инвалидностью. В нем описаны основные моменты, с которыми может сталкиваться наниматель при трудоустройстве соискателя с инвалидностью. Теоретическая информация проиллюстрирована практическими кейсами и примерами.

УДК 364.4-056
ББК 67.272

ISBN 978-985-6759-30-0

© ППУ «Офис по правам людей с инвалидностью», 2013
© Оформление. А.А. Згировский, 2013

Содержание

Введение
4

Как оформить на работу человека с инвалидностью?
6

Есть ли преференции организациям, трудоустраивающим людей с инвалидностью?
9

Как организовать адаптацию для работника с инвалидностью?
12

Как организовать рабочее место для работника с инвалидностью?
15

Какой режим работы предусмотреть для работника с инвалидностью?
19

Как оплачивать труд работника с инвалидностью?
25

Отпуск какой продолжительности положен работнику с инвалидностью?
29

С какими сложностями можно столкнуться при увольнении работника с инвалидностью?
32

Этикет на рабочем месте
38

Офис по правам людей с инвалидностью
44

Приложение
47

Введение

В рамках информационной кампании «Доступность» мы представляем вашему вниманию данную брошюру, посвященную вопросам трудоустройства людей с инвалидностью.

При подготовке предлагаемого пособия, Офис по правам людей с инвалидностью стремился показать белорусским нанимателям, что создание и обеспечение рабочих мест для людей с инвалидностью, несмотря на особенности и специфику, реальны и достижимы. Рекомендации пособия располагают к практичному отношению по трудоустройству работников с особенностями развития и развеивают ряд устоявшихся мифов.

Для Беларуси чаще характерно восприятие сферы трудоустройства людей с инвалидностью как тяжелая трудноразрешимая проблема, требующая неимоверных материальных и моральных затрат. Безусловно, в ряде случаев, особенно при тяжелых формах инвалидности работника, требуется обеспечить дополнительные условия. Однако успешные практики трудоустройства работников с инвалидностью красноречиво свидетельствуют, что с созданием специального рабочего места весь коллектив, все предприятие обретает новое качество – солидарность.

Авторы настоящего пособия убеждены, что позитивное и конструктивное отношение нанимателей к проблеме работников с особыми потребностями, подкрепленное знаниями, поможет улучшить ситуацию относительно занятости лиц с инвалидностью. А в будущем, мы убеждены, усилия, затраченные на создание специализированного рабочего места, станут предметом гордости и престижа предприятия.

Как оформить на работу человека с инвалидностью?

Процесс оформления на работу людей с инвалидностью почти не отличается от процесса оформления на работу людей без инвалидности. Единственная разница в том, что работодателю, кроме стандартного пакета документов (паспорт, военный билет для военнообязанных, трудовая книжка, документ об образовании), необходимо получить от соискателя индивидуальную программу реабилитации инвалида (ИПРИ), выдаваемую специалистами МРЭК на основе медико-социальной экспертизы. ИПРИ позволит убедиться, что у соискателя нет противопоказаний для работы, которую вы предлагаете.

ИПРИ состоит из трех разделов. Работодателю следует обратить внимание на информацию части «Программа профессиональной и трудовой реабилитации», которая предусматривает условия труда лица с инвалидностью. Рекомендации о характере и условиях труда, обозначенные в этой части ИПРИ, не должны идти вразрез с теми, которыми располагает ваша организация. Предлагаемая вакансия не должна противоречить рекомендациям, которые определены медиками. В ИПРИ соискателя с инвалидностью может не быть конкретных рекомендаций, но вы как наниматель все равно должны требовать ИПРИ.

В программе профессиональной и трудовой реабилитации может содержаться перечень мероприятий, необходимых работнику с инвалидностью (освоение содержания образовательных программ, адаптация к трудовой деятельности, оснащение рабочего места специальными приспособлениями и т.д.). Как показывает практика, обычно в этом документе нет трудновыполнимых для работодателя условий, требующих специальных знаний.

К примеру, для того чтобы удобно организовать рабочее место, предназначенное для человека с инвалидностью, часто нет необходимости даже вкладывать дополнительные финансовые средства: не исключено, что для работника на коляске достаточно будет повесить полки ниже и расставить мебель просторнее, а слабовидящему – установить специальное программное обеспечение на персональный компьютер.

Вопрос:

?

Добрый день! Я – инвалид второй группы. Как я могу реализовать свое право на труд?

Ответ:

!

Лицам с инвалидностью с учетом индивидуальных программ реабилитации обеспечивается право работать у нанимателей с обычными условиями труда, а также в специализированных организациях, цехах и на участках.

Отказ в заключении трудового договора либо в продвижении по работе, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда выполнение трудовых обязанностей противопоказано индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Дискриминация (статья 14 Трудового кодекса Республики Беларусь), т.е. ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального происхождения, языка, религиозных или политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующих трудовых обязанностей, запрещается.

Есть ли преференции организациям, трудоустраивающим людей с инвалидностью?

Наниматели, трудоустраивающие людей с инвалидностью, имеют право на льготное налогообложение и материально-техническое обеспечение, установленное законодательством.

Осуществляется компенсация затрат нанимателей на создание рабочих мест, в том числе специализированных, на приобретение оборудования, оснастки, контрольно-измерительных приборов, инструментов, устройств, а также на выполнение монтажных и пусконаладочных работ в отношении приобретаемого оборудования для трудоустройства людей с инвалидностью в соответствии с заданиями местных исполнительных и распорядительных органов, а также специальными государственными программами. Размер компенсации затрат, который вы можете получить, за создание рабочих мест для лиц с инвалидностью свыше трех процентов от среднесписочной численности работников определяется из расчета среднего размера затрат за одно рабочее место.

Согласно Налоговому кодексу Республики Беларусь, освобождаются от уплаты НДС на товары (работы, услуги), за исключением подакцизных товаров, брокерских и иных посреднических услуг, передачи имущества в аренду (финансовую аренду (лизинг), произведенные (выполненные, оказанные) плательщиками, у которых численность лиц с инвалидностью составляет не менее 50 % от списочной численности промышленно-производственного персонала.

От налогов освобождаются организации, использующие труд лиц с инвалидностью, если численность в них данной категории работников составляет более 50 % от списочной численности в среднем за отчетный период, кроме прибыли, полученной от торговой, торгово-закупочной и посреднической деятельности.

В соответствии с решением Совета Министров Республики Беларусь при проведении государственных закупок в виде тендеров, аук-

ционов предоставляется преференция в 25 % в случае предложения участникам товаров (работ, услуг) собственного производства организаций, в которых численность инвалидов составляет не менее 50 процентов от списочной численности работников.

Вам следует помнить, что рабочие места для людей с инвалидностью, созданные с использованием средств Фонда социальной защиты, наниматели и организации должны сохранять не менее трех лет после ввода в эксплуатацию и трудоустройства на них данной категории граждан. Рабочие места для людей с инвалидностью, сохраненные за счет средств Фонда социальной защиты, должны функционировать в организации не менее трех лет с момента перечисления на их текущий (расчетный) счет компенсации затрат. Созданное рабочее место может использоваться и для труда других работников с инвалидностью, имеющих соответствующие рекомендации.

Как организовать адаптацию для работника с инвалидностью?

Общество заинтересовано в том, что вы принимали на работу людей с инвалидностью, потому государство берет на себя компенсацию расходов не только на создание специализированных рабочих мест, но и на финансирование мероприятий по адаптации работников с инвалидностью к трудовой деятельности. Этот механизм применим для многих нанимателей независимо от организационно-правовой формы предприятия и количества работников с инвалидностью. Финансирование мероприятий по адаптации инвалидов к трудовой деятельности осуществляется за счет средств Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Средства выделяются на приобретение оборудования, материалов, спецодежды, на компенсацию затрат по оплате труда инвалидов.

Для организации процесса адаптации вы должны подать в органы по труду, занятости и социальной защите по месту создания рабочего места:

- заявление с указанием перечня специальностей (профессий), по которым возможна организация адаптации инвалидов к трудовой деятельности, количества и перечня вакантных рабочих мест, а также потребностей в создании новых рабочих мест и возможностей дальнейшего трудоустройства инвалидов;
- расчеты финансовых затрат на организацию адаптации инвалидов к трудовой деятельности (приобретение оборудования, материалов, спецодежды, оплата труда инвалидов).

В случае положительного решения о целесообразности организации адаптации лица с инвалидностью к трудовой деятельности в вашей организации, орган по труду, занятости и социальной защите заключает с вами договор об организации адаптации инвалида к трудовой деятельности. Вы, в свою очередь, должны заключить срочный трудовой договор с лицом, имеющим инвалидность, направленным органом по труду, занятости и социальной защите, на срок, определенный договором об организации адаптации работника с инвалидностью

к трудовой деятельности. Вашей обязанностью является предоставление органу по труду, занятости и социальной защите копии приказа о приеме лица с инвалидностью на работу в пятидневный срок со дня издания соответствующего приказа.

Компенсация затрат по оплате труда инвалидов производится органами по труду, занятости и социальной защите нанимателям ежемесячно. Однако вы также обязаны каждый месяц представлять в органы по труду, занятости и социальной защите справку о затратах по оплате труда работника с инвалидностью с указанием периода, за который начислена заработная плата. При этом в указанные затраты включаются:

- начисленная заработная плата за выполненную работу и отработанное время;
- суммы обязательных страховых взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь;
- суммы страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Орган по труду, занятости и социальной защите в пятидневный срок со дня получения такой справки предоставляет в территориальные органы государственного казначейства платежные документы для перечисления денежных средств на компенсацию затрат по оплате труда инвалидов на текущий (расчетный) счет нанимателя.

В зависимости от вашего решения по окончании прохождения адаптации к трудовой деятельности человек с инвалидностью может быть как принят на постоянную работу, так и уволен. Наниматель не обязан продолжать контракт с работником, имеющим инвалидность, после адаптации, но, логично, он может рассматривать такую возможность. О любом решении вы как наниматель в течение трех рабочих дней обязаны представить в орган по труду, занятости и социальной защите копию приказа об увольнении инвалида или о его приеме на работу.

Важно помнить, что по законодательству адаптация инвалидов к трудовой деятельности осуществляется от шести месяцев до года вне зависимости от степени инвалидности и индивидуальных особенностей человека, т.е. не предусмотрен «предадаптационный» период. Период адаптации – это двухсторонний процесс, это способ адаптироваться всему коллективу к новому работнику, благодаря которому будет возможной дальнейшая обычная работа человека с инвалидностью в коллективе.

Как организовать рабочее место для работника с инвалидностью?

Существует мнение, что оборудование рабочего места для лица с инвалидностью – дело трудоемкое и затратное. И хотя в Беларуси подобные расчеты не проводились, зарубежный опыт опровергает сей факт. Так, например, в США приспособление одного рабочего места в более чем 70 % случаев не требует затрат, превышающих 500 долларов. Практика показывает, что часто достаточно всего лишь передвинуть оргтехнику и некоторые элементы мебели. Нередки случаи, когда инвалидность не требует создания специальных условий для эффективного выполнения работником своих задач.

Для того чтобы понять, какие преобразования на рабочем месте нужны, ознакомьтесь с информацией, которая есть в ИПРИ работника. Часто хватает так называемого разумного приспособления – внесения в каждом конкретном случае корректив и модификаций для того, чтобы обеспечить людям с инвалидностью право наравне с другими полноценно трудиться.

Сложность:

Сотрудник, работающий в небольшой организации, практически лишен слуха, он не слышит аварийной сигнализации.

Решение:

Работодатель в силах установить новую сигнализацию, которая имеет не только световую, но и звуковую индикации.

Сложность:

Сотрудник, который пользуется инвалидной коляской, не может попасть в помещение рабочего офиса.

Решение:

Работодатель может оборудовать вход в здание пандусом либо обратиться с этой просьбой к собственнику здания. Другой вариант – следует рассмотреть возможность удаленной работы, без присутствия работника с инвалидностью в офисе.

Если вы готовите офис для работы «с нуля», есть возможность спланировать рабочие места с учетом универсального дизайна. Универсальный дизайн подразумевает создание таких условий, которые предназначены для использования людьми с разными физическими возможностями и особенностями. Как раз при проектировании нового здания и планировании интерьера можно так организовать пространство, чтобы это позволило работникам, вне зависимости от их физических возможностей, свободно передвигаться и пользоваться необходимыми вещами.

Пример:

В универсальном офисе должно быть достаточно места, чтобы передвигаться, в том числе людям, которые пользуются коляской. Минимизируйте количество мебели либо расставляйте ее так, чтобы она не становилась препятствием. Дверные проемы должны быть широкими, в том числе в санитарные помещения (ширина не менее 90 см), порогов лучше не делать (или они должны быть не выше 2,5 см). Если есть возможность, необходимо предусмотреть автоматически открывающиеся двери у входа и между комнатами, которые часто посещают.

Розетки, выключатели следует размещать невысоко (от пола не выше метра), а мебель и полки так, чтобы до них можно было дотянуться сидя.

Высота рабочего стола должна быть удобной, доступ к рабочему месту не затруднен.

Не забывайте про «умную» технику и систему подсветки, которыми можно управлять с пультов и при помощи специальных компьютерных программ.

Важно помнить, что дизайн должен быть не только удобным, но и безопасным. Как показывает практика, создание доступных рабочих мест гарантирует бо́льшие удобства для всего коллектива, потому что каждый из нас имеет свои, зачастую незаметные физические особенности.

Какой режим работы предусмотреть для работника с инвалидностью?

Помните, что работник с инвалидностью имеет право на сокращенную продолжительность рабочего времени. Так, количество рабочих часов в неделю для лиц с инвалидностью первой или второй группы не должно превышать 35 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы (смены) – не более семи часов. Поэтому вы как наниматель должны предусмотреть для таких работников режим неполного рабочего дня, а также предоставить право уменьшать нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья.

Установление ненормированного рабочего дня для работников, имеющих инвалидность первой или второй группы, ограничено Трудовым кодексом и не может быть нарушено.

Привлечение лиц с инвалидностью к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные дни, в государственные праздники и праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена ИПРИ.

Направление лиц с инвалидностью в служебную командировку допускается только с их письменного согласия.

Особенности организации рабочего времени, которые вам следует учесть при организации рабочего графика, подробно описаны в разделе «Профессиональная и трудовая реабилитация» ИПРИ и в главе 21 Трудового кодекса Республики Беларусь.

По закону, работник может отказаться от ИПРИ или от реализации отдельных ее частей, в том числе от раздела, который регулирует установление определенного временного графика труда. Для этого работник должен написать заявление нанимателю и предоставить ИПРИ с отказом от ее конкретной части в установленном порядке, что позволяет считать такое решение добровольным и осознанным. В этом случае вы освобождаетесь от ответственности, и у вас нет необходимости перестраивать рабочий график работника с учетом особенностей его здоровья.

Важно помнить, что в отношении лиц с инвалидностью первой или второй группы отказ от сокращенной продолжительности рабо-

чего времени будет неправомерным, так как для данной категории работников законодательством установлена продолжительность работы (смены) не более семи часов. Данная норма носит императивный характер, т.е. устанавливает обязательные правила для сторон трудового договора (контракта) и является обязательной для применения.

Вопрос:

?

Здравствуйте! Помогите разобраться: у меня ребенок-инвалид с четвертой степенью утраты здоровья. Я не работаю, нахожусь в отпуске по уходу за ребенком-инвалидом. Работает только муж. Скажите, положен ли мужу дополнительный выходной раз в неделю?

Ответ:

!

Матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования.

Матери (отцу, опекуну, попечителю), воспитывающей (воспитывающему) троих и более детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет), по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь. Право на предоставление дополнительных свободных дней может быть использовано матерью (отцом, опекуном, попечителем) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный от работы день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника,

согласно одному из оснований. Такие положения прописаны в Трудовом кодексе Республики Беларусь.

Согласно Постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 12 декабря 2007 года № 1729 «Об утверждении положения о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю», свободный день предоставляется заявителю при наличии следующих условий:

- в семье заявителя проживают и воспитываются не менее троих детей в возрасте до 16 лет (ребенок-инвалид – в возрасте до 18 лет);
- заявитель занят на работе каждый день в течение пятидневной (шестидневной) рабочей недели с нормальной продолжительностью рабочего времени, равной полной или сокращенной его норме, установленной в статьях 112–114 Трудового кодекса Республики Беларусь. Заявителю с суммированным учетом рабочего времени свободный день предоставляется в ту неделю, в которой он занят пять или шесть рабочих дней с продолжительностью рабочего времени в неделю не менее установленной в статьях 112–114 Трудового кодекса Республики Беларусь;
- другой родитель в полной семье является занятым либо проходит подготовку в клинической ординатуре в очной форме, получает пенсию по инвалидности или ежемесячную страховую выплату в соответствии с законодательством об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

При этом занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору, за исключением трудового договора о выполнении оплачиваемых общественных работ;
- являющиеся членами (участниками) юридических лиц, за исключением учредителей (участников) акционерных обществ;

- зарегистрированные в установленном законодательством порядке в качестве индивидуальных предпринимателей;
- осуществляющие деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, ремесленную деятельность;
- выполняющие работы у юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг, создание объектов интеллектуальной собственности);
- проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел, Следственном комитете Республики Беларусь, органах финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям;
- обучающиеся в очной (дневной) форме получения образования в учреждениях образования;
- осуществляющие уход за ребенком в возрасте до трех лет, ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, инвалидом первой группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста, а также за ребенком в возрасте до 18 лет, инфицированным вирусом иммунодефицита человека или больным СПИДом;
- занимающиеся иной не запрещенной законодательством деятельностью, приносящей заработок.

При наличии этих условий свободный день не предоставляется в случае, если на рабочую неделю приходятся государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, а также дни временной нетрудоспособности заявителя, в том числе в связи с уходом за ребенком.

Свободные дни могут быть использованы одним из родителей либо разделены между ними по их усмотрению.

Свободный день предоставляется в выбранный заявителем по согласованию с нанимателем день недели.

Предоставление свободного дня оформляется приказом (распоряжением) нанимателя, который издается в течение трех рабочих дней со дня подачи заявления на любой период календарного года, определяемый заявителем по согласованию с нанимателем. В приказе указывается выбранный свободный день недели.

Не допускается перенос и суммирование свободных дней в целях дальнейшего предоставления их в совокупности.

При переносе в установленном порядке на выходной день рабочего дня, который совпадает с предоставленным работнику свободным днем, свободный день также переносится, если работник имел на него право.

Как оплачивать труд работника с инвалидностью?

Оплата труда работников, имеющих инвалидность первой или второй группы, при установленной сокращенной продолжительности рабочего времени 35 часов в неделю производится как при полной норме продолжительности рабочего времени (40 часов). Если инвалиду второй группы установлен режим неполного рабочего времени в соответствии с заключением МРЭК (менее 35 часов в неделю), то оплата его труда производится за фактически отработанное время. При этом расчет часовой (дневной) тарифной ставки для лиц с инвалидностью первой или второй группы производится путем деления месячной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на норму часов сокращенной рабочей недели.

Вопрос:

?

Здравствуйте! Скажите, имеет ли право директор предприятия перевести мою жену, имеющую третью группу инвалидности, с 8-часового рабочего дня на 4-часовой без ее согласия. Ежемесячный доход при 8-часовом рабочем дне составляет 970 тысяч рублей.

Ответ:

!

Для ответа на вопрос для начала стоит уточнить, связан ли перевод жены с 8-часового рабочего дня на 4-часовой с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами. Если да, то в соответствии со статьей 32 Трудового кодекса (ТК), наниматель имеет право изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре. При этом существенными условиями труда признаются системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим

работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие условия, устанавливаемые Трудовым кодексом.

Однако наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за один месяц.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 статьи 35 ТК.

Однако в случаях прекращения трудового договора без законного основания, а также незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе, на прежнем рабочем месте, соблюдая прежние существенные условия труда (статья 243 ТК).

Если суд посчитает невозможным или нецелесообразным восстановление работника по причинам, не связанным с совершением виновных действий работником, он имеет право предложить и с согласия работника возложить на нанимателя обязанность выплатить работнику возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка.

На должностных лиц возлагается обязанность возместить ущерб, если увольнение, перевод, перемещение, изменение существенных условий труда или отстранение от работы произведены с нарушением закона, а также при задержке исполнения решения суда о восстановлении работника на работе, на прежнем рабочем месте, соблюдая прежние существенные условия труда.

Национальным законодательством также предусмотрено возмещение морального вреда (статья 246 ТК): в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер морального вреда определяется судом.

Отпуск какой продолжительности положен работнику с инвалидностью?

По общим правилам продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней. Для отдельных категорий работников может быть установлена продолжительность основного отпуска более 24 календарных дней. Работникам с инвалидностью установлен основной трудовой отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Продолжительность основного отпуска лицу с инвалидностью определяется пропорционально отработанному времени: если в течение рабочего года при очередном переосвидетельствовании МРЭК группа инвалидности не устанавливается, за время его нахождения на группе инвалидности в данном году – из расчета 30 календарных дней, за остальное время года – из расчета продолжительности основного отпуска, установленного согласно выполняемой работе.

Кроме того, законом определено, что лицам с инвалидностью, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц, наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. Работникам с инвалидностью установлен основной трудовой отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Вопрос: ?

Добрый день! Я имею инвалидность, недавно узнала, что имею право на дополнительный отпуск. Однако руководство не желает отпускать меня. Что я могу сделать?

Ответ: !

Трудовым кодексом Республики Беларусь регулируются вопросы, связанные с предоставлением отпусков без сохранения заработной платы. Так, согласно статье 189, наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной пла-

ты продолжительностью до 14 календарных дней определенным категориям работников, в том числе инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц. Желание работника обычно выражается путем написания нанимателю письменного заявления с просьбой о предоставлении отпуска.

Если наниматель, несмотря на неоднократные обращения к нему со стороны работника, не предоставляет предусмотренный статьей 189 отпуск, то работник имеет право:

- обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (в Комиссию по трудовым спорам, а потом в суд по общей схеме) с иском о понуждении нанимателя к предоставлению рассматриваемого отпуска;
- обратиться в органы по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде (например в Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты), которые вправе вынести нанимателю соответствующее предписание и привлечь его к ответственности за нарушение ст. 189 ТК;
- фактически уйти в отпуск, когда до окончания периода, в течение которого он должен предоставляться, осталось ровно столько же дней, сколько составляет продолжительность отпуска, на который имеет право работник.

С какими сложностями можно столкнуться при увольнении работника с инвалидностью?

На самом деле, процесс расторжения трудового договора работника с инвалидностью ничем не отличается от подобного процесса с другими работниками. Лицо с инвалидностью не имеет каких-либо льгот и дополнительных гарантий.

Прекращение трудового договора (контракта) по инициативе работника с инвалидностью осуществляется в соответствии с действующим законодательством. Существуют лишь некоторые особенности при увольнении работника, признанного лицом с инвалидностью, по инициативе нанимателя либо по требованию работника. Вы не можете уволить работника по причине его инвалидности, за исключением случаев, когда, согласно ИПРИ либо заключению МРЭК, состояние здоровья данного работника препятствует выполнению его профессиональных обязанностей или угрожает здоровью и безопасности других лиц. Увольнение на этом основании будет законным только в том случае, если отсутствует возможность перевода работника (в том числе с переобучением) с его согласия на другую работу либо если работа, на которую можно перевести работника, противопоказана ему по состоянию здоровья. При этом при переводе работника вам необходимо предоставить список всех имеющихся вакансий.

Если работник отказывается от всех предложенных ему вариантов перевода на другую работу, трудовой договор можно расторгнуть на основании пункта 2 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь. Расторжение трудового договора по указанному основанию может иметь место при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему исполнению трудовых обязанностей, а также в случаях, когда по состоянию здоровья работнику противопоказано или опасно трудиться с коллегами или обслуживать других граждан. Данные обстоятельства должны подтверждаться медицинским заключением.

Вы не можете уволить работника с инвалидностью, проходящего медицинскую, профессиональную и социальную реабилитацию в соответствующих учреждениях, независимо от срока пребывания в них.

При сокращении численности или штата работников лицам с инвалидностью при равной производительности труда и квалификации отдается предпочтение в оставлении на работе.

Лица с инвалидностью, работающие в специализированных организациях, цехах, на участках имеют преимущественное право на оставление на работе, независимо от производительности труда и квалификации.

Вопрос:

После окончания училища мне нужно отработать один год. После пяти месяцев работы я получил третью группу инвалидности из-за сахарного диабета. В отделе кадров сказали, что работать нельзя, заставляют писать заявление об увольнении. Что делать?

Ответ:

Для работников с инвалидностью нанимателем создаются необходимые условия труда и отдыха в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов. Условия труда, в том числе оплата труда, режим рабочего времени, устанавливаемые в коллективном договоре (соглашении) или трудовом договоре, не могут ухудшать положение или ограничивать права работников с инвалидностью по сравнению с другими работниками.

В данной ситуации рекомендуем внимательно ознакомиться с заключением МРЭК и выяснить, имеется ли в нем конкретное указание на то, что Вам противопоказана именно эта работа с Вашим диагнозом.

Ведь согласно части 2 статьи 22 Закона «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь», отказ в заключении трудового договора либо в продвижении по службе, увольнение по инициативе нанимателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда по заключению МРЭК состояние его здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей либо угрожает здоровью и безопасности труда других лиц.

Это означает, что медицинское заключение МРЭК об установлении инвалидности может служить основанием для увольнения по инициативе нанимателя по пункту 2 статьи 42 Трудового кодекса (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы) при соблюдении следующих условий:

- если в заключении МРЭК в обязательном порядке содержится ответ на вопрос: противопоказано ли работнику по состоянию его здоровья выполнение той работы, которую он выполнял до установления инвалидности, причем утрата трудоспособности должна быть стойкой и длительной;
- если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу, а также если у нанимателя отсутствует работа, которую по состоянию здоровья работник может выполнять.

Вопрос:

?

Где добиться правды работающему инвалиду (трудовое увечье), если руководство предприятия делает все возможное, чтобы избавиться от этого сотрудника? Уменьшает зарплату путем перемещения его на низкооплачиваемую должность. Кроме этого, наниматель воздействует различными способами на МРЭК для изменения первоначального заключения комиссии. Администрация создает неблагоприятные условия труда, чтобы я уволился, идет так называемое «выдавливание инвалида с работы».

Ответ:

!

Существует несколько инструментов защиты нарушенных трудовых прав, которые могут применяться вне зависимости от характера нарушения, и подходят и как основное действие, и как дополнительное к другим правовым процедурам.

Если трудовые права нарушены, работник с инвалидностью имеет право обратиться в следующие инстанции.

- В коллегию адвокатов за правовой помощью. Этот инструмент подходит и для тех, кто намеревается трудоустроиться, и для тех, кто уже работает. Коллегия адвокатов оказывает бесплатно юридическую помощь: истцам – в судах первой инстанции при ведении дел, связанных с трудовыми правоотношениями; инвалидам первой или второй группы – устные консультации, не требующие ознакомления с документами.
- В профсоюз за правовой помощью. Несмотря на то что в обществе в целом достаточно скептическое отношение к профсоюзам, не стоит пренебрегать возможностью обратиться за юридической консультацией к ним. Особенно это касается независимых профсоюзов, таких как, например, Белорусский профсоюз работников радиоэлектронной промышленности (РЭП), Свободный профсоюз Белорусский.
- В Комиссию по трудовым спорам (если есть в организации), в которую входят представители профсоюза организации и нанимателя.
- В некоммерческие организации и средства массовой информации. Например, в Офис по правам людей с инвалидностью, который оказывает правовую помощь людям с инвалидностью и помощь в реализации этих прав. Обращение в СМИ иногда помогает создать сильную мотивацию у проверяющих органов.
- На юридические интернет-ресурсы. Сегодня большое количество правовых сайтов предлагают онлайн-консультации.
- В прокуратуру с жалобой на действия или, наоборот, на бездействие должностного лица, организации, предприятия, учреждения. В случае выявления нарушения прокурор вправе вынести представление об устранении нарушения законодательства о труде.
- В Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь с жалобой либо заявлением. Это – специаль-

но уполномоченный орган надзора за соблюдением законодательства о труде.

- К вышестоящим лицам. Есть возможность направить жалобы вышестоящим должностным лицам и в вышестоящие должностные организации. Например, если предприятие входит в структуру какого-либо министерства, может быть эффективным обращение с жалобой на имя министра.
- С жалобами в иные госорганы, которым напрямую хоть и не подчиняется субъект, нарушивший трудовые права, но имеющие влияние. Например, практикуются обращения в Администрацию Президента. Иногда это помогает. Если нарушение прав человека носит антиконституционный характер, можно обратиться с жалобой в Конституционный суд. И хотя он не уполномочен реагировать на обращения физических лиц, зафиксированы случаи, когда там рассматривают жалобы и реагируют на нарушения.
- В суд с исковым заявлением о восстановлении нарушенных прав. Как правило, до составления искового заявления требуется исполнение обязательных досудебных правовых процедур (в зависимости от конкретной ситуации), поэтому важно найти возможность получения квалифицированной правовой помощи.
- В Комитет ООН по правам человека можно подать индивидуальную жалобу. В таком случае необходимо пройти все национальные инстанции, тут также без квалифицированной юридической помощи не обойтись.

Этикет на рабочем месте

Многие работодатели теряются и даже чувствуют себя неловко, когда общаются с людьми, имеющими инвалидность. Самое главное правило – ведите себя естественно, это никого не обидит. На всякий случай помните несколько правил при общении с соискателями и работниками, имеющими инвалидность.

В разговоре обращайтесь непосредственно к собеседнику, а не к сопровождающему или сурдопереводчику, которые присутствуют при разговоре.

- При знакомстве вполне естественно пожать руку: даже те, кому трудно двигать конечностями или кто пользуется протезом, вполне могут сделать это.
- Когда вы встречаетесь с человеком, который плохо видит или совсем не видит, обязательно называйте себя и тех людей, которые пришли с вами. Если у вас общая беседа в группе, не забывайте пояснить, к кому в данный момент вы обращаетесь, и назвать себя.
- Перед тем, как помочь, спросите, нужна ли помощь. Если помощь нужна, уточните, что и как делать.
- Когда вы разговариваете с человеком, испытывающим трудности в общении, слушайте его внимательно. Будьте терпеливы, ждите, когда человек сам закончит фразу. Не поправляйте его и не договаривайте за него. Никогда не притворяйтесь, что вы понимаете, если на самом деле это не так, лучше уточните еще раз.
- Когда вы говорите с человеком, пользующимся инвалидной коляской или костылями, расположитесь так, чтобы ваши и его глаза были на одном уровне. Вам будет легче разговаривать.
- Чтобы привлечь внимание человека, который плохо слышит, помашите ему рукой или похлопайте по плечу. Смотрите ему прямо в глаза и говорите четко, но имейте в виду, что не все люди, которые плохо слышат, могут читать по губам.

Если вы принимаете на работу человека, который испытывает трудности передвижения:

- Помните, что инвалидная коляска – личное пространство. Не облокачивайтесь на нее, не толкайте, не кладите на нее ноги без разрешения. Начать катить коляску без согласия хозяина – то же самое, что схватить и понести человека без его разрешения.
- Всегда спрашивайте, нужна ли помощь, прежде чем оказать ее. Предлагайте помощь, если нужно открыть тяжелую дверь, пройти по ковру с длинным ворсом, пересесть в автомобиль.
- Подумайте о доступности вашего офиса, а также мест, где проходят рабочие мероприятия. Заранее поинтересуйтесь, какие могут возникнуть проблемы или барьеры и как их можно разрешить или устранить.
- Помните, что, как правило, у людей, имеющих трудности при передвижении, нет проблем со зрением, слухом и пониманием.
- Не думайте, что необходимость пользоваться инвалидной коляской – трагедия. Не используйте выражения «человек, прикованный к коляске». Выбирайте более нейтральные выражения, например, «человек, пользующийся коляской».

Если вы принимаете на работу человека с плохим зрением и незрячего:

- Всегда называйте себя и представляйте других собеседников, а также остальных присутствующих. Если вы хотите пожать руку, скажите об этом.
- Когда вы предлагаете незрячему человеку сесть, не усаживайте его, а направьте руку на спинку стула или подлокотник. Если вас попросили помочь взять какой-то предмет, не следует тянуть кисть слепого к предмету и брать его рукой этот предмет.

- Предлагая свою помощь, направляйте человека, не стискивайте его руку, идите так, как вы обычно ходите. Не нужно хватать слепого человека и тащить его за собой.
- Опишите подробно рабочее место, где придется трудиться работнику с инвалидностью. Всегда предупреждайте о препятствиях в офисе и за пределами: о полках, тумбах, ступеньках, лужах, ямах, низких притолоках, трубах и т.п.
- Если вы собираетесь зачитать что-то незрячему человеку, сначала предупредите об этом. Говорите нормальным голосом. Не пропускайте информацию, если вас об этом не попросят.
- Если это важное письмо или документ, не нужно для убедительности давать его потрогать. При этом не заменяйте чтение пересказом. Когда незрячий человек должен подписать документ, прочитайте его обязательно. Инвалидность не освобождает слепого человека от ответственности, обусловленной документом.
- Вполне нормально употреблять слово «смотреть». Для незрячего человека это означает «видеть руками», осязать.

Если вы принимаете на работу человека с нарушением слуха:

- Разговаривая с человеком, у которого плохой слух, смотрите прямо на него. Не затемняйте свое лицо и не загораживайте его руками, волосами или какими-то предметами. Ваш собеседник должен иметь возможность следить за выражением вашего лица.
- Говорите более громко и четко, подбирая подходящий уровень громкости, так как существуют разные уровни глухоты.
- Чтобы привлечь внимание человека, который плохо слышит, назовите его по имени. Если ответа нет, можно слегка тронуть человека или же помахать рукой.
- Если вас просят повторить что-то, попробуйте перефразировать свое предложение. Используйте жесты. Убедитесь, что вас поняли. Не стесняйтесь спросить, понял ли вас собеседник.

- Если вы сообщаете информацию, которая включает в себя номер, технический или другой сложный термин, адрес, напишите ее, сообщите по факсу, электронной почте или любым другим способом, но так, чтобы она была точно понята.

Если вы принимаете на работу человека с задержкой в развитии и проблемами общения:

- Используйте доступный язык, выражайтесь точно и по делу.
- Избегайте словесных штампов и образных выражений, если только вы не уверены в том, что ваш собеседник с ними знаком.
- Говоря о задачах или проекте, рассказывайте все «по шагам». Дайте вашему собеседнику возможность представить себе каждый шаг после того, как вы объяснили ему.
- Если необходимо, используйте иллюстрации или фотографии. Будьте готовы повторить несколько раз. Не сдавайтесь, если вас с первого раза не поняли.
- Обращайтесь с человеком с проблемами развития точно так же, как вы обращались бы с любым другим. В беседе обсуждайте те же темы, какие вы обсуждаете с другими людьми.
- Помните, что люди с задержкой в развитии дееспособны и могут подписывать документы, контракты, голосовать, давать согласие на медицинскую помощь и т.д.

Если вы принимаете на работу человека, прибегающего к психиатрической помощи:

- Не думайте, что люди с психическими нарушениями обязательно нуждаются в дополнительной помощи и специальном обращении.

- Не следует думать, что люди с психическими нарушениями более других склонны к насилию. Это миф. Если вы дружелюбны, они будут чувствовать себя спокойно.
- Если человек, имеющий психические нарушения, расстроен, спросите его спокойно, что вы можете сделать, чтобы помочь ему.
- Не говорите резко с человеком, имеющим психические нарушения, даже если у вас есть для этого основания.

Если вы принимаете на работу человека, испытывающего затруднения в речи…

- Не игнорируйте людей, которым трудно говорить, потому что понять их — в ваших интересах.
- Не перебивайте и не поправляйте человека, который испытывает трудности в речи. Начинайте излагать свою мысль только тогда, когда убедитесь, что он уже закончил говорить.
- Не пытайтесь ускорить разговор. Будьте готовы к тому, что разговор с человеком с затрудненной речью займет у вас больше времени. Если вы спешите, лучше, извинившись, договоритесь об общении в другое время.
- Не думайте, что затруднения в речи – показатель низкого уровня интеллекта человека.
- Старайтесь задавать вопросы, которые требуют коротких ответов или кивка. Это упростит вашу работу.
- Не притворяйтесь, если вы не поняли, что вам сказали. Не стесняйтесь переспросить.
- Не забывайте, что человеку с нарушенной речью тоже нужно высказаться. Не перебивайте его и не подавляйте. Не торопите говорящего.
- Если у вас возникают проблемы в общении, спросите, не хочет ли ваш собеседник использовать другой способ – написать, напечатать.

Офис по правам людей с инвалидностью

Миссия

Работа Офиса направлена на то, чтобы менять наше общество, делая его свободным от барьеров и предрассудков. Мы стремимся перестроить мир таким образом, чтобы люди с инвалидностью стали равноправными его членами, включенными во все сферы жизни.

Кто мы

«Офис по правам лиц с инвалидностью» является некоммерческой организацией, которая осуществляет просветительские, правозащитные функции и действует в соответствии с законодательством Республики Беларусь и Уставом Офиса.

- Офис оказывает правовую помощь, консультирование в вопросах прав людей с инвалидностью и реализации этих прав.
- Офис создает и продвигает инновационные ресурсы и сервисы для людей с инвалидностью: базы данных по доступности, путеводители, карты.
- Офис занимается просветительской деятельностью: проводит семинары и тренинги, круглые столы.

- Офис готовит и публикует различные мониторинги и исследования по теме прав людей с инвалидностью, а также экспертные материалы об опыте и перспективах европейских и мировых практик соблюдения прав людей с инвалидностью.
- Офис предлагает инициативы по совершенствованию национального права в отношении людей с инвалидностью; выступает партнером для государственных и негосударственных, международных структур и лиц в деле всемерного продвижения прав людей с инвалидностью.

Наш сайт:
www.disright.org

Консультирование

Наша организация может предложить услуги по консультированию при подготовке качественного ИПРИ, составлению, оформлению пакета документов и медиации для эффективных переговоров между нанимателем и работником с инвалидностью.

За дополнительной информацией просим связываться по электронной почте info@disright.org

Приложение

ПРИМЕРНЫЙ ОБРАЗЕЦ ИПРИ

к постановлению
Министерства здравоохранения
Республики Беларусь
01.07.2011 N 65

Форма

Штамп медико-реабилитационной
экспертной комиссии

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА РЕАБИЛИТАЦИИ ИНВАЛИДА
к акту освидетельствования
медико-реабилитационной экспертной комиссии
от XX-XX-XXXX N XXX

1. Фамилия, собственное имя, отчество (если таковое имеется) инвалида, ребенка-инвалида (далее - инвалид)

Иванов Иван Иванович

2. Дата рождения

01.01. 1983 года

3. Фамилия, собственное имя, отчество (если таковое имеется) законного представителя инвалида

(заполняется при наличии законного представителя)

4. Место жительства (место пребывания)

г. Минск, ул. Ивановская, 56-205, контактный телефон 200-00-00

5. Место работы (учебы), адрес

ЧУП «XYZ», ул. Слободская, 1-1

6. Должность, профессия по месту занятости

специалист производственно-экономического отдела

7. Специальность, профессия, по которой получает (получил) образование инвалид

инженер-конструктор

8. Освидетельствован медико-реабилитационной экспертной комиссией (далее - МРЭК) первично, повторно (нужное подчеркнуть).

9. Группа инвалидности (степень утраты здоровья)

третья

причина инвалидности

общее заболевание

10. Дата наступления инвалидности

14.10.2011

11. Индивидуальная программа реабилитации инвалида (далее - ИПР) разработана впервые, повторно (нужное подчеркнуть) на срок до

XX-XX-XXXX

12. Нуждаемость в исключении воздействия неблагоприятных производственных факторов

Нуждается

13. Нуждаемость в организации специальных условий для получения образования по рекомендуемым специальностям, профессиям

14. Нуждаемость в создании необходимых условий для труда инвалида

Заполняются персональные данные

Критерии жизнедеятельности	Функциональный класс до реабилитации	Функциональный класс после реабилитации
Способность к самостоятельному передвижению		
Способность к самообслуживанию		
Способность к общению		
Способность к ориентации		
Способность контролировать свое поведение		
Способность к обучению		
Способность к трудовой деятельности		
Способность к ведущей возрастной деятельности		

Дата составления ИПР инвалида XX-XX-XXXX (дата)

РАЗДЕЛ I
ПРОГРАММА МЕДИЦИНСКОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ

Заполняются персональные данные

№ п/п	Перечень мероприятий	Срок проведения	Исполнитель	Отметка о выполнении или невыполнении (указать причину)
1	2	3	4	5

С содержанием настоящей программы медицинской реабилитации ознакомлен: согласен, не согласен (нужное подчеркнуть).

XX-XX-XXXX _____ И.И. Иванов
(дата) (подпись) (фамилия, инициалы)

Председатель МРЭК
X-XX-XXXX _____ С.С. Сидоров
(дата) (подпись) (фамилия, инициалы)

М.П.

РАЗДЕЛ II
ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И ТРУДОВОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ

Заполняются персональные данные

1. Полученное (получаемое) образование

высшее

2. Последнее место работы

Должность, профессия по последнему месту занятости

3. Дата увольнения

4. Причина увольнения

5. Учащийся, студент, слушатель учреждения образования

_____

6. Сведения о реабилитационных мероприятиях:

№ п/п	Перечень мероприятий	Срок проведения	Исполнитель	Отметка о выполнении или невыполнении (указать причину)
1	2	3	4	5
6.1	Освоение содержания образовательных программ	Не нуждается		
6.2	Нуждаемость в трудоустройстве по профессии, специальности (направление специальности, специализации) Пригоден в должности специалиста планово-экономического отдела ЧУП «XYZ» в полном объеме (на 1,0 ставку)	По XX-XX-XXXX	Отдел трудоустройства управления занятости населения (по месту регистрации)	
6.3	Нуждаемость в адаптации к трудовой деятельности в профессии, должности: возможна в течение 6-12 месяцев	По XX-XX-XXXX	Отдел трудоустройства управления занятости населения (по месту регистрации)	
6.4	Нуждаемость в оснащении рабочего места специальными приспособлениями для осуществления трудовой деятельности: увеличительного электронно оптического технического средства для коррекции слабовидения	По XX-XX-XXXX	наниматель	

С содержанием настоящей программы профессиональной и трудовой реабилитации ознакомлен: согласен, не согласен (нужное подчеркнуть).

XX-XX-XXXX	_____	И.И. Иванов
(дата)	(подпись)	(фамилия, инициалы)

Председатель МРЭК

X-XX-XXXX	_____	С.С. Сидоров
(дата)	(подпись)	(фамилия, инициалы)

М.П.

(линия отреза)

Отрывной талон к разделу II
«Программа профессиональной и трудовой реабилитации» ИПР
от XX-XX-XXXX № XXX

Заполняются персональные данные

1. Фамилия, собственное имя, отчество (если таковое имеется) инвалида

Иванов Иван Иванович

2. Дата составления программы

XX-XX-XXXX

3. Адрес МРЭК

_____

4. Зарегистрирован в качестве безработного для реализации ИПР

_____

5. Принят на работу по профессии, в должности с указанием квалификации

_____

место работы дата приема на работу

6. Освоил (осваивает) содержание образовательной программы

_____

наименование учреждения образования

получена профессия, специальность с указанием квалификации

срок получения образования

с по

7. Меры содействия в трудоустройстве

8. Предоставление условий к использованию специальных технических приспособлений

9. Оценка результатов профессиональной и трудовой реабилитации

10. Особые отметки

Исполнитель

(дата) (подпись) (фамилия, инициалы)

М.П.

РАЗДЕЛ III
ПРОГРАММА СОЦИАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ

Заполняются персональные данные

№ п/п	Перечень мероприятий	Срок проведения	Исполнитель	Отметка о выполнении или невыполнении (указать причину)
1	2	3	4	5
1	Социальная адаптация:			
1.1	нуждаемость в коррекционных и развивающих мероприятиях	Не нуждается		

Окончание таблицы

№ п/п	Перечень мероприятий	Срок проведения	Исполнитель	Отметка о выполнении или невыполнении (указать причину)
1	2	3	4	5
1.2	нуждаемость в обучении инвалида пользованию техническими средствами социальной реабилитации	Не нуждается		
1.3	нуждаемость в обучении навыкам самообслуживания	Не нуждается		
1.4	нуждаемость в обучении навыкам самостоятельного проживания	Не нуждается		
2	Нуждаемость в постоянной посторонней помощи и уходе	Не нуждается		
3	Нуждаемость в социальном обслуживании	Не нуждается		
4	Нуждаемость в обеспечении техническими средствами социальной реабилитации	Не нуждается		
5	Нуждаемость в реабилитации средствами творчества, физической культуры и спорта - нуждается	По XX-XX-XXXX	Территориальный центр социального обслуживания населения	

С содержанием настоящей программы социальной реабилитации ознакомлен: согласен, не согласен (нужное подчеркнуть).

XX-XX-XXXX _____ И.И. Иванов
(дата) (подпись) (фамилия, инициалы)

Председатель МРЭК
X-XX-XXXX _____ С.С. Сидоров
(дата) (подпись) (фамилия, инициалы)

(линия отреза)

Отрывной талон к разделу III
«Программа социальной реабилитации» ИПР
от XX-XX-XXXX N XXX

Заполняются персональные данные

1. Фамилия, собственное имя, отчество (если таковое имеется) инвалида

Иванов Иван Иванович

2. Дата составления ИПР

XX-XX-XXXX

3. Адрес МРЭК

4. Дата регистрации программы исполнителем

5. Название и адрес исполнителя

6. Дата начала реализации программы

7. Дата завершения реализации программы

8. Программа выполнена: полностью, частично, не выполнена (нужное подчеркнуть).

9. Причина невыполнения программы (указать)

10. Оценка результатов социальной реабилитации

11. Особые отметки

Исполнитель

_____	_____	_____
(дата)	(подпись)	(фамилия, инициалы)

М.П.Научное издание

Справочное издание

Трудоустройство людей с инвалидностью:
советы для нанимателя

Редактор *Е.П. Горелик*
Компьютерная верстка *Л.В. Ковальчук*

Подписано в печать . .2013. Формат 60×84 $^{1}/_{16}$.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 3,25. Уч.-изд. л. 1,35.
Тираж 1000 экз. Заказ №

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

Издатель А.А. Згировский.
ЛИ № 02330/0494284 от 08.04.2009.
Ул. Воронянского, 21, 2220007, Минск.

Республиканское унитарное предприятие
«Издательство «Белорусский Дом печати».
ЛП № 02330/0494179 от 03.04.2009.
Пр. Независимости, 79, 220013, Минск.