

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ ПО НАПИСАНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ И ПОЛИТИК ПО ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ



Методическое пособие по написанию коллективных договоров и политик по защите трудовых прав людей с инвалидностью

Введение

На протяжении многих лет уровень безработицы в Кыргызстане не становится ниже, поиск работы для многих граждан остается злободневным вопросом. В этой связи не прекращается и миграционный поток. На этом фоне людям с инвалидностью гораздо сложнее конкурировать на рынке труда. Кроме того на их трудоустройство влияют и другие факторы и стереотипы, к примеру существует предубеждение со стороны не только работодателей, но и других работников, которые часто считают, что люди с инвалидностью не могут работать так же, как сотрудники без инвалидности, и что им сложнее интегрироваться в рабочую среду. В то же время, порой и сами люди с инвалидностью считают, что для оформления на работу придется собирать большой пакет документов, что это слишком сложно или не хотят этим заниматься.

***Справка:** на 1 января 2021 года в республике на учете в органах социальной защиты населения и других министерств и ведомств состояло около 198 тысяч лиц, получающих пенсии и пособия по инвалидности¹, это 3% от всего населения республики. Из них 29 тысяч человек способны вступить в экономические отношения.*

По различным оценкам от 80 до 85% людей с инвалидностью трудоспособного возраста не имеют работы и вытеснены с рынка труда².

14 марта 2019 года президент Кыргызстана Сооронбай Жээнбеков подписал ратификацию Конвенции ООН о правах людей с инвалидностью. Документ вступил в силу 24 марта. Это значит, что страна берет на себя обязательства по обеспечению лиц с инвалидностью доступной средой и инфраструктурой, полному вовлечению их в повседневную жизнь и предоставления всех прав и свобод. Согласно «Плана реализации Конвенции ООН о правах инвалидов в Кыргызстане» одним из мероприятий является «обеспечение прав на труд».

***Справка:** Конвенции о правах инвалидов ООН статья 27.*

Труд и занятость

1. Государства-участники признают право инвалидов на труд наравне с другими; оно включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок

1 - <http://www.stat.kg/ru/news/rastyot-chislo-poluchatelej-socialnyh-vyplat-po-invalidnosti/>

2 - <http://law.journalist.kg/2018/06/25/v-bishkeke-obsudili-integratsiyu-lyudey-s-invalidnostyu-na-rynke-truda/>

труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов. Государства-участники обеспечивают и поощряют реализацию права на труд, в том числе теми лицами, которые получают инвалидность во время трудовой деятельности, путем принятия, в том числе в законодательном порядке, надлежащих мер.

В законодательстве страны прописано, что независимо от форм собственности в любой организации, где работают не менее 20 человек, должны предоставлять 5%-ю квоту для людей с инвалидностью. Однако, несмотря на наличие норм и законодательной базы, в отношении интеграции лиц с инвалидностью на рынок труда, они (нормы) не выполняются. Никто не знает, сколько людей с инвалидностью сейчас трудоустроено, исполнение данной нормы должно проверяться Инспекцией труда, но таких данных в открытых источниках нет.

Справка: Согласно ст. 315 ТК КР трудоустройство людей с инвалидностью обеспечивается органами государственной службы занятости. Это направление о приеме на работу на специально созданное или котируемое рабочее место обязательно для исполнения работодателем.

В случае необоснованного отказа о приеме на работу человека с инвалидностью по направлению органа государственной службы занятости работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Кодексом Кыргызской Республики о нарушениях от 13 апреля 2017 года № 58 предусмотрена ответственность работодателей за необоснованный отказ в принятии на работу человека с инвалидностью в пределах установленной квоты, в виде наложения штрафа 4-й категории. Согласно статье 27 Кодекса о нарушениях штраф 4 категории составляет:

- для физических лиц - 75 расчетных показателей, т.е. 7500 сомов;
- для юридических лиц - 230 расчетных показателей, т.е. 23000 сомов.

Стереотипы по поводу работы людей с инвалидностью и недружелюбная корпоративная культура встречаются везде и влияют на людей с инвалидностью, которые находятся в поисках работы или уже работают. Даже в случае трудоустройства люди с инвалидностью не всегда могут сохранить свое место работы или отстоять свои трудовые права в полной мере.

Как же быть в данной ситуации? Какие механизмы могут помочь не только сохранению своего рабочего места, но и улучшению социальных и трудовых гарантий работников? Есть ли специальные

нормы регулирования трудовых прав людей с инвалидностью в законодательстве Кыргызстана? Могут ли представители работников в лице профсоюзов, повлиять на ситуацию? Возможно ли прописать данные нормы в коллективном договоре или для этого нужен другой документ? Что делать если на рабочем месте нет профсоюза? На эти и многие другие вопросы мы постараемся ответить в данном методическом пособии.

Что говорится в законодательстве Кыргызстана?

Конституция Кыргызской Республики, принятая референдумом 27 июня 2010 года, в части 2 статьи 16 устанавливает, что Кыргызская Республика уважает и обеспечивает всем лицам, находящимся в пределах ее территории и под ее юрисдикцией, права и свободы человека.

Никто не может подвергаться дискриминации по признаку пола, расы, языка, **инвалидности**, этнической принадлежности, вероисповедания, возраста, политических или иных убеждений, образования, происхождения, имущественного или иного положения, а также других обстоятельств.

Не являются дискриминацией специальные меры, установленные законом и направленные на обеспечение равных возможностей для различных социальных групп в соответствии с международными обязательствами.

Кроме этого, Конституция содержит ряд норм, регулирующих право на труд и трудовые отношения.

Часть 3 статьи 42 закрепляет, что каждый имеет право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий, охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на получение оплаты труда, не ниже установленного законом прожиточного минимума.

Главными нормативными документами, которые регламентируют возможности людей с инвалидностью заниматься трудовой деятельностью, являются Трудовой кодекс КР и Закон КР «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья» от 3 апреля 2008 года № 38.

Гарантии, условия труда и отдыха людей с инвалидностью

Статья 317 ТК КР и статья 30 Закона КР «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья» предусматривает следующие гарантии, условия труда людям с инвалидностью:

- Работодатель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, выданной уполномоченным государственным органом, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве и

надомного труда;

- Условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного отпуска, **устанавливаемые соглашениями, в коллективном договоре, трудовом договоре**, не могут ухудшать положения или ограничивать права людей с инвалидностью по сравнению с другими работниками;
- Для людей I и II групп инвалидности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю либо другой режим по согласованию с работником. При этом продолжительность ежедневной работы лиц с ограниченными возможностями здоровья I и II групп не может превышать 7 часов. Применение суммированного учета рабочего времени не допускается;
- Привлечение людей с инвалидностью к сверхурочной работе, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинским заключением;
- Направление людей с инвалидностью в командировку допускается только с их согласия;
- Работодатель вправе уменьшать людям с инвалидностью нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья;
- Заключение соответствующих уполномоченных государственных органов о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда обязательно для исполнения работодателем³.

В законе есть уточнения, что «Условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного отпуска, **устанавливаемые соглашениями, в коллективном договоре, трудовом договоре**, не могут ухудшать положения или ограничивать права людей с инвалидностью по сравнению с другими работниками». Это дает возможность разрабатывать локальные нормативные акты, которые будут не только регулировать данные аспекты работы, но и улучшать трудовые права работников с инвалидностью.

В данном случае, если в организации уже есть коллективный договор, то в него можно добавить раздел по регулированию, защите и улучшению трудовых отношений людей с инвалидностью. Такое решение, еще раз укрепит правовое положение таких работников, учитывая, что после подписания работодатель должен выполнять положения коллективного договора⁴.

3 - Карачалов Э.Р., Рубцова Е.А. «Правовые основы взаимодействия между работодателем и работником с инвалидностью».

4 - Статья 2. Закон КР «О коллективных договорах» от 21 августа 2004 года № 164.

Далее есть образец раздела коллективного договора, который написан на основании Трудового кодекса КР, но с точки зрения законодательства, «содержание коллективных договоров определяется сторонами в соответствии с законодательством Кыргызской Республики», «в коллективном договоре с учетом экономических возможностей организации могут содержаться другие социально-трудовые льготы и гарантии по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и соглашениями (дополнительные отпуска, надбавки к пенсии, досрочный уход на пенсию, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников, иные льготы и компенсации)»⁵ поэтому рекомендуется дополнять данный раздел в зависимости от возможностей каждой конкретной организации.

Образец раздела коллективного договора по регулированию, защите и улучшению трудовых отношений людей с инвалидностью

1. Действие настоящего раздела распространяется на всех работников с инвалидностью, в том числе и тех работников, которые работают дистанционно, заключивших срочный трудовой договор или договор об оказании услуг.

2. Нормы настоящего коллективного договора улучшают положение работников и устанавливают более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством.

3. Работники с инвалидностью имеют право на:

3.1 Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством КР, а именно:

- при приеме на работу, работодателю необходимо учитывать рекомендации прописанные в индивидуальной программе реабилитации (ИПР);
- при приеме на работу не устанавливается испытательный срок (ч. 2 ст. 316 ТК КР);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается (часть 3 статьи 318 ТК КР), за исключением случаев, прописанных в данной статье;

3.2 условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, выданной уполномоченным государственным органом, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве и домашнего труда, созданные за счет работодателя⁶;

3.3 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и

5 - Закон КР «О коллективных договорах» от 21 августа 2004 года № 164.

качеством выполненной работы;

3.5 на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (ст. 93 ТК КР);

3.6 на работу в выходные и нерабочие праздничные дни в случае, если такая работа не запрещена по медицинским показаниям (ч. 6 ст. 114 ТК КР);

3.7 отдых:

- устанавливается удлиненный основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней (п. 2 ч. 1 ст. 118 ТК КР);
- работодатель обязан на основании заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (п. 3 ч. 2 ст. 133 ТК КР);
- работникам с инвалидностью и работникам, имеющим ребенка с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до 18 лет, предоставляется право на использование ежегодного трудового отпуска в любое удобное для работника время (п.п. 1, 4 ч. 1 ст. 134 ТК КР);
- работникам с инвалидностью и работникам, имеющим ребенка с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до 18 лет, предоставлять 1 дополнительный выходной день в календарном месяце по заявлению работника;

3.8 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.9 профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей Квалификации;

3.10 объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.11 возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

3.12 при получении трудового увечья или профессионального заболевания по вине работодателя (независимо от формы собственности организации, предприятия), согласно медицинским показаниям, обеспечиваются техническими и специальными средствами за счет средств работодателя⁷.

4. Условия и охрана труда

4.1 В области охраны труда и техники безопасности стороны договариваются о тесном сотрудничестве и четком соблюдении всех норм и требований законодательства КР.

4.2. Работодатель обязуется:

7- Статья 13. Закон КР «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья» от 3 апреля 2008 года № 38.

- обеспечивать безопасность работников при выполнении ими своих трудовых обязанностей;
- информировать об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем
- риске повреждения здоровья и компенсациях;
- ознакомлять работника с требованиями охраны труда, проводить все виды инструктажей;
- проводить обязательные медицинские осмотры (приложение №);
- обеспечивать работников средствами индивидуальной и коллективной защиты.
- обеспечивать их ремонт, стирку, сушку и дезинфекцию за счет собственных средств (приложение №);
- обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение №);
- обеспечивать выдачу работникам вредных профессий молока или других
- равноценных продуктов;
- осуществлять обязательное медицинское страхование работников;
- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранности жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций;
- выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, денежные средства.

4.3 Работодатель имеет право:

- требовать от работника выполнения инструкций и требований по охране труда;
- не допускать к работе работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр или отказывающегося от его прохождения;
- проводить проверку знаний по охране труда и технике безопасности работников;

4.4 Работник обязан:

- соблюдать инструкции и требования охраны труда;
- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью, о каждом несчастном случае, об ухудшении своего здоровья;
- проходить первичные и периодические медицинские осмотры;
- нести ответственность за нарушение требований охраны труда.

4.5 Работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- на получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, о компенсациях, связанных с этим;
- отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасно-

сти для своей жизни и здоровья, либо жизни и здоровья других людей вследствие нарушения требований охраны труда;

- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты (приложение №);
- на участие в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте;
- на возмещение вреда в случае причинения ущерба его жизни, здоровью или имуществу;
- другие права и компенсации в соответствии с действующим законодательством о труде.

4.6 Несчастливым случаем на производстве считается инцидент, в результате которого работником было получено увечье или иные телесные повреждения (травмы), произошедшие:

- при непосредственном исполнении трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя, в том числе во время служебной командировки;
- на территории организации, других объектах и площадях, закрепленных за организацией;
- при следовании к месту работы или с места работы на транспорте работодателя или сторонней организации;
- во время служебных поездок на общественном транспорте, при следовании к месту служебной командировки и обратно;
- при привлечении к участию в ликвидации последствий катастроф, аварий и других чрезвычайных ситуаций.

4.7 Ответственность за соблюдение правил по охране труда несет инженер по охране труда и технике безопасности либо лицо его заменяющее, а также представитель первичной профсоюзной организации.

5. Социальное обслуживание работников

5.1 Работодатель обязуется совместно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное страхование в размере, определенном законодательством КР:

- согласно статье 2 Закона Кыргызской Республики «О тарифах страховых взносов по государственному социальному страхованию», размер страховых взносов, удерживаемых работодателем с дохода работников с инвалидностью I и II групп, уменьшается с 10% до 2%. База для исчисления страховых взносов - сумма дохода (например, заработной платы) до налогообложения.

5.2 Работодатель обязан ежегодно предоставлять индивидуальные сведения по персонализированному учету.

5.3 Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма на рабочих местах.

5.4 Стороны соглашаются, что за счет средств организации, профсоюзного бюджета и средств социального страхования проводят меро-

приятия по созданию условий для отдыха работников, их детей и членов семьи.

5.5 Работодатель обязуется при наличии фонда оплаты труда:

- оказывать материальную помощь (приложение №);
- проводить премирование работников (приложение №)
- устанавливать более высокие ставки оплаты сверхурочной работы для людей с инвалидностью в размере _____

Права людей с инвалидностью и общие правила этикета при общении с ними, в т.ч. на рабочем месте, которые можно закрепить в коллективном договоре или в любом другом локальном документе организации

Основным международным документом, устанавливающим права людей с инвалидностью во всем мире, является Конвенция о правах инвалидов, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 13 декабря 2006 г. В статье 1 Конвенции говорится, что ее цель заключается в поощрении, защите и обеспечении полного и равного осуществления всеми инвалидами всех прав человека и основных свобод, а также в поощрении уважения присущего им достоинства.

Для достижения этой цели в статье 3 Конвенции закреплен ряд принципов, на которых базируются все ее остальные положения. К этим принципам, в частности, относятся:

- полное и эффективное вовлечение и включение в общество;
- равенство возможностей;
- недопущение дискриминации;
- доступность.

Важной составляющей деятельности по обеспечению доступности зданий, сооружений и предоставляемых населению услуг является соблюдение этических правил общения

с людьми с инвалидностью. Говоря о **профессиональной этике**, подразумевается – совокупность морально-этических и нравственных норм и модель поведения специалиста в соответствующей профессиональной сфере. Профессиональная или так называемая деловая этика призвана регулировать деятельность специалиста в сфере служебных отношений, в том числе к субъектам своего труда.

Боязнь сказать неправильно или допустить бестактность часто является барьером на пути общения с людьми с инвалидностью: ведь, чувствуя неуверенность и неловкость, люди предпочитают исключить взаимодействие вовсе, что создает вокруг сотрудников с инвалидностью вакуум в общении и это влияет на атмосферу внутри трудового коллектива.

На самом деле при общении редко возникает необходимость, когда

вам надо упоминать, что у данного человека инвалидность, но если такая потребность возникает, то стоит помнить следующее: **на первом месте всегда человек!** Не стоит говорить «инвалид», «колясочник», «слепой» лучше сказать человек с инвалидностью; человек, передвигающийся на инвалидной коляске; человек слабовидящий или человек незрячий и т.д. Не опасайтесь употреблять обычные выражения в общении, к примеру с незрячим человеком, сказав «посмотрите» или в общении с пользователем коляски – «пройдите». На самом деле подобные выражения людьми с инвалидностью только приветствуются.

К сожалению, в нашем законодательстве до сих пор нет единого определения, как правильно обращаться к людям с инвалидностью и используются такие выражения, как «лица с ограниченными возможностями здоровья» и «инвалид» данные термины считаются устаревшими и не корректными для использования в разговорной речи при обращении к людям с инвалидностью. Пока нет единого определения и не внесены изменения в законодательные акты, стоит воспринимать данные выражения, только как юридические термины⁸.

Нормы общения с людьми с инвалидностью, можно прописать в коллективном договоре или в другом локальном документе организации

Организация в тесном сотрудничестве с профсоюзом может разработать «Кодекс поведения в отношении людей с инвалидностью». В таком случае, лучше указать в коллективном договоре, что Кодекс поведения является неотъемлемой частью договора и обязателен к исполнению. В случае, если в организации нет профсоюза, то данный документ может стать неотъемлемой частью локального документа организации по политике, направленной на защиту трудовых прав людей с инвалидностью».

Ниже приведены рекомендации, которые могут стать опорной точкой для создания такого документа:

Обращение к человеку: когда вы разговариваете с работником с инвалидностью, обращайтесь непосредственно к нему, а не к тому, кто его сопровождает или сурдопереводчику, которые присутствуют при разговоре.

Пожатие руки: при приветствии вполне естественно рукопожатие с человеком с инвалидностью, в т.ч. и при наличии протеза.

Представляйтесь сами и представляйте других при встрече и общении с человеком слабовидящим или незрячим. Если у вас общая беседа в группе не забывайте пояснить, к кому в данный момент вы обращаетесь, а также называть свое имя.

8 - Карачалов Э.Р., Рубцова Е.А. «Правовые основы взаимодействия между работодателем и работником с инвалидностью»

Предложение помощи: если вы предлагаете помощь, убедитесь, что в ней нуждаются, только при ее принятии, спрашивайте и уточняйте, что именно необходимо сделать.

Не опирайтесь на колясочное средство передвижения: кресло-коляска – это часть неприкасаемого пространства человека, который ее использует.

Внимательность и терпеливость: 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. Произнесите, что вы поняли, это поможет человеку ответить вам, а вам – понять его.

Расположение для беседы: когда вы говорите с человеком, пользующимся колясочным средством передвижения или костылями, расположитесь так, чтобы ваши и его глаза были на одном уровне, тогда вам будет легче разговаривать. Беседуя с теми, кто может читать по губам, расположитесь так, чтобы вас было хорошо видно и постарайтесь, чтобы вам ничего не мешало (кофе/чай, руки).

Привлечение внимания человека: чтобы привлечь внимание человека, который плохо слышит, помашите ему рукой или слегка похлопайте по плечу. Смотрите ему прямо в глаза и говорите четко, однако помните, что не все люди с нарушениями слуха могут читать по губам.

Не смущайтесь, если при разговоре с людьми, у кого инвалидность по зрению или слуху вы случайно допустили такие выражения, как «увидимся» или «вы слышали об этом...?».

Наличие у человека видимых признаков физической инвалидности вовсе не свидетельствует о нарушениях психики или интеллекта. По этой причине не следует в разговоре с ними активно жестикулировать или чрезмерно опекать и т.д.

Здесь приведен общий перечень правил этикета общения с людьми с инвалидностью. Главное в любой ситуации не забывайте об эмпатии, будьте спокойны и доброжелательны. Если вы в чем-то сомневаетесь, спросите об этом своего собеседника напрямую, не бойтесь задеть его этим, ведь вы показываете, что искренне заинтересованы в общении с ним. Когда вы стремитесь быть понятым – вас поймут. И всегда разрядит обстановку хорошее чувство юмора - тактичная и уместная шутка поможет наладить общение. Одним словом, уважение и отношение к другому человеку, как к себе самому – важный аспект в любом взаимодействии.

Как защитить права людей с инвалидностью, если на предприятии\в организации отсутствует коллективный договор

Трудовой кодекс не обязывает работодателя заключать коллективный договор с работниками. Заключение коллективного договора – это всегда инициатива работников. Такая инициатива выражается в направлении другой стороне письменного предложения начать коллективные переговоры для разработки и заключения соответствующего договора. Если на предприятии\в организации нет профсоюзной организации, то работники могут пролабировать принятие локального нормативного акта, в виде **политики, направленной на защиту трудовых прав людей с инвалидностью.**

Под **локальными нормативными актами** (далее – ЛНА) понимаются акты, принимаемые работодателем в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством, и содержащие нормы трудового права. При этом существуют ЛНА, обязательные к принятию и применению каждым работодателем, и необязательные. К необязательным ЛНА могут относиться акты, регулирующие отдельные области трудовой деятельности работников. Принятие данных актов не обязательно с точки зрения закона, но необходимо для работодателя с целью упорядочения отношений с работниками.

ЛНА принимаются работодателем единолично, но некоторые из них могут приниматься только с учетом мнения представительного органа работников - профсоюза (при наличии такого). Уставом компании может быть предусмотрено принятие некоторых особенно важных ЛНА общим собранием участников компании, Советом директоров или коллегиальным исполнительным органом.

Политика может быть принята в организации совместно с коллективным договором, давая при этом более широкое понятие ситуации и возможности для улучшения трудовых прав, а может быть принята и без коллективного договора (в случае если профсоюза нет).

Принятие политики направленной на защиту трудовых прав людей с инвалидностью должно сопровождаться информированием работников об установленных нормах. Всех работников организации рекомендуется ознакомить с политикой под роспись.

Образец положения политики, направленной на защиту трудовых прав людей с инвалидностью.

1. Общее положение

1.1 Политика, направленная на защиту трудовых прав людей с инвалидностью. (далее – Политика) « _____ » (далее – Организация) разработана в соответствии с Конституцией Кыргызской Республики, Трудового кодекса КР, Закон КР «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья» от 3 апреля 2008 года № 38, Уставом организации, Кодексом этики и служебного поведения работников, коллективным договором Организации.

1.2 Политика Организации представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на улучшение рабочих мест и на защиту трудовых прав людей с инвалидностью.

2. Цели Политики:

2.1 Основными целями Политики Организации являются:

- обеспечение работникам равенства возможностей и равенства результата;
- улучшение рабочих мест для работников с инвалидностью;
- формирование программ, направленных на защиту трудовых прав людей с инвалидностью.

2.2 Основные задачи Политики Организации:

- формирование у руководства и работников единообразного понимания позиции Организации, направленной на улучшение рабочих мест и на защиту трудовых прав людей с инвалидностью;
- обеспечение ответственности руководства и работников за нарушения в области равенства возможностей для всех работников, а так же этических норм по общению и взаимодействию с работниками с инвалидностью;
- мониторинг эффективности внедренных мер;
- формирование комиссии по этике;
- разработка процедуры подачи жалоб и обработки.

3. Основные принципы деятельности Организации, направленные на обеспечение условий доступности и равенства для работников с инвалидностью.

3.1. Деятельность Организации, направленная на обеспечение условий доступности и равенства для работников с инвалидностью осуществляется на основе следующих основных принципов:

- уважение достоинства человека, его личной самостоятельности и независимости, включая свободу делать свой собственный выбор;
- недопущение дискриминации;

- полное и эффективное вовлечение и включение в рабочий процесс;
- равенство возможностей;
- доступность среды;
- равенство мужчин и женщин.

4. Используемые понятия и определения.

4.1 Лицо с ограниченными возможностями здоровья (ЛОВЗ) – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящими к ограничению жизнедеятельности, и вызывающее необходимость его социальной защиты и реабилитации.

4.2 Инвалидность – социально-юридический статус, устанавливаемый уполномоченным государственным органом в установленном законом порядке, предполагающий наличие у лица стойких физических, психических или умственных нарушений. В зависимости от степени расстройств устанавливают I, II и III группы инвалидности.

4.3 Медико-социальная экспертиза (МСЭК) — определение в установленном порядке потребностей освидетельствуемого лица в мерах социальной защиты, включая реабилитацию, на основе оценки ограничений жизнедеятельности, вызванных стойким расстройством функций организма. Является одним из видов медицинской экспертизы.

4.4. Индивидуальная программа реабилитации (ИПР) — это документ, который предусматривает перечень реабилитационных мероприятий, направленных на

восстановление способностей инвалида к бытовой, общественной, профессиональной деятельности с учетом прогнозируемого уровня соматического состояния, психофизиологической выносливости, социального статуса и реальных возможностей социально-средовой инфраструктуры⁹.

4.5 Дискриминация — негативное или предвзятое отношение к человеку, или лишение его определённых прав на основании наличия какого-то признака.

4.6 Трудовая дискриминация — это действие работодателя, неблагоприятно влияющее на трудовые отношения работника в таких сферах, как прием на работу, продвижение по службе, уход в отпуск, увольнение, забастовка, перевод на нижеоплачиваемую должность, перевод рабочего места на другую территорию, понижение оплаты, изменение рабочего времени, объявление выговора, принудительный труд, насилие на рабочих местах и т.п.

⁹ – Положение об индивидуальной программе реабилитации инвалидов ПКР от 7 сентября 1999 года N 486.

4.7 **Дискриминация по признаку инвалидности** определяется как «любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью или результатом которого является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области. Она включает все формы дискриминации, в том числе отказ в разумном приспособлении»¹⁰.

4.8 **Равные возможности** - система средств и условий, необходимых для реального достижения гендерного равноправия.

4.9 **“Разумное приспособление”** означает внесение, когда это нужно в конкретном случае, необходимых и подходящих модификаций и коррективов, не становящихся несоразмерным или неоправданным бременем, в целях обеспечения реализации или осуществления людей с инвалидностью наравне с другими всех прав человека и основных свобод.

Разумное приспособление является неотъемлемой частью обязанности не допускать дискриминации в контексте инвалидности, которая требует незамедлительного выполнения. Примерами разумного приспособления, в частности, являются обеспечение для людей с инвалидностью доступности существующих объектов и информации; модификация оборудования; реорганизация деятельности; изменения графика работы; адаптация учебных программ, учебных материалов и методов преподавания; адаптация лечебных процедур; или обеспечение доступа к вспомогательному персоналу без несоразмерного или неоправданного обременения.

Разумное приспособление должно согласовываться с тем/теми, кто за ним обращается. При определенных обстоятельствах обеспеченное разумное приспособление становится коллективным и общественным благом. В других случаях такое разумное приспособление удовлетворяет лишь потребности того/тех, кто за ним обратился. Обязанность обеспечивать разумное приспособление является персонифицированной обязанностью, возникающей в связи с необходимостью реагирования на просьбу об обеспечении такого приспособления с момента ее поступления¹¹.

5. Область применения Политики и круг лиц, попадающих под ее действие.

5.1. Основным кругом лиц, попадающих под действие Политики, являются работники с инвалидностью Организации, находящиеся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности

10 - Замечание общего порядка № 6 (2018) по вопросу равенства и недискриминации к Конвенции о правах инвалидов ООН.

11 - D.Статья 5 (3) о разумном приспособлении. Замечание общего порядка № 6 (2018) по вопросу равенства и недискриминации к Конвенции о правах инвалидов ООН.

и выполняемых функций, а так же на работников с инвалидностью, которые выполняют работы или предоставляют услуги Организации на основе гражданско-правовых договоров, а так же на лиц, занятых безотносительно их договорного статуса, включая временных работников агентств, внештатных работников, исполнителей, нанятых через платформенные компании; лиц, проходящих профессиональную подготовку, включая стажеров и учеников; бывших работников; волонтеров; соискателей вакансий.

5.2 Политика распространяется и на работников без инвалидности;

5.3 Политика распространяется на третьи стороны: клиентов, потребителей, поставщиков услуг, пользователей услуг и представителей общественности.

6. Ответственные лица за реализацию Политики.

6.1 Организация определяет должностных лиц, ответственных за реализацию Политики в Организации совместно с профсоюзом, как законным представителем работников, исходя из задач, специфики деятельности, штатной численности, организационной структуры и др. признаков.

6.2 Специальные обязанности могут устанавливаться для следующих категорий лиц, работающих в Организации:

1. руководства Организации;
2. профсоюзного комитета Организации;
3. лиц, ответственных за реализацию Политики.

6.3 В целях обеспечения эффективного исполнения возложенных на работников обязанностей регламентируются процедуры их соблюдения, как в настоящей политике, так и в коллективном договоре (при необходимости).

7. Обязанности руководителей, профсоюза и работников, связанные с реализацией Политики.

7.1 Эффективные действия, направленные на защиту трудовых прав людей с инвалидностью в Организации достигаются за счет продуктивного и оперативного взаимодействия следующих участников:

Руководство:

- совместно с профсоюзом формирует программы Политики;
- совместно с профсоюзом разрабатывает процедуры и механизмы реагирования на ситуации, связанные с равенством возможностей и равенством результата;
- совместно с профсоюзом формирует комиссию по этике;
- взаимодействует с представителями профсоюза, по вопросам реализации Политики;
- отвечает за организацию всех мероприятий, направленных на реализацию принципов и требований Политики;
- ежегодное ознакомление работников, независимо от занимаемой

должности под роспись с данной Политикой;

- выявляет факторы и оценивает существующие риски на рабочих местах, связанные с нарушением принципа «разумного приспособления».

Комиссия по этике:

- осуществляет рассмотрение сообщений о фактах нарушения этических норм работниками Организации или иными лицами;

Профсоюз:

- организует обучение и информационно-разъяснительные мероприятия в доступных форматах для всех заинтересованных лиц на тему правил этикета при общении с людьми с инвалидностью, которыми могут воспользоваться работники организаций и учреждений, где есть работники с инвалидностью, в зависимости от конкретной ситуации;
- организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюдения) стандартов и процедур прописанных в коллективном договоре и данной Политике;
- выявляет факторы и оценивает существующие риски на рабочих местах, связанные с нарушением принципа «разумного приспособления»;
- следит за соблюдением трудовых прав работников Организации, в том числе и работников с инвалидностью;
- осуществляет прием уведомлений, в том числе и анонимный, о фактах нарушения норм Политики;
- осуществляет меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, рассматривает уведомления о конфликте интересов работников организации.

Работники обязаны:

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как нарушение норм Политики;
- незамедлительно информировать профсоюз и руководство Организации о случаях нарушения;
- незамедлительно информировать профсоюз и руководство Организации о ставшей известной информации о случаях совершения правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами.

8. Права работников с инвалидностью.

8.1 Работники с инвалидностью имеют право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством КР, а именно:

- при приеме на работу, работодателю необходимо учитывать рекомендации, прописанные в индивидуальной программе реабилитации (ИПР);
- лицам с ограниченными возможностями здоровья при приеме на

- работу не устанавливается испытание. (ч. 2 ст. 316 ТК КР);
- расторжение трудового договора с лицами с инвалидностью по инициативе работодателя не допускается (часть 3 статьи 318 ТК КР), за исключением случаев, прописанных в данной статье;
 - предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
 - условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, выданной уполномоченным государственным органом, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве и надомного труда, созданные за счет работодателя;
 - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
 - на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (ст. 93 ТК КР);
 - на работу в выходные и нерабочие праздничные дни в случае, если такая работа не запрещена по медицинским показаниям (ч. 6 ст. 114 ТК КР);
 - на отдых:
 - устанавливается удлиненный основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней (п. 2 ч. 1 ст. 118 ТК КР),
 - работодатель обязан на основании заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (п. 3 ч. 2 ст. 133 ТК КР),
 - работникам с инвалидностью и работникам, имеющим ребенка с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до 18 лет, предоставляется право на использование ежегодного трудового отпуска в любое удобное для работника время (п.п. 1, 4 ч. 1 ст. 134 ТК КР);
 - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей Квалификации;
 - объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда;
 - при получении трудового увечья или профессионального заболевания по вине работодателя (независимо от формы собственности организации, предприятия), согласно медицинским показаниям обеспечиваются техническими и специальными средствами за

счет средств работодателя.

9. Условия и охрана труда для работников с инвалидностью.

9.1 В области охраны труда и техники безопасности стороны договорились тесно сотрудничать и четко соблюдать все нормы и требования законодательства КР.

9.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать безопасность работников при выполнении ими своих трудовых обязанностей;
- информировать об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем
- риске повреждения здоровья и компенсациях;
- ознакомить работника с требованиями охраны труда, проводить все виды
- инструктажей;
- проводить обязательные медицинские осмотры (приложение №);
- обеспечить работников средствами индивидуальной и коллективной защиты.
- Обеспечить их ремонт, стирку, сушку и дезинфекцию за счет собственных
- средств (приложение №);
- обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение №);
- обеспечить выдачу работникам вредных профессий молока или других
- равноценных продуктов;
- осуществлять обязательное медицинское страхование работников;
- принимаем меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранности жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций;
- выделять на мероприятия по охране труда денежные средства, предусмотренные настоящим коллективным договором.

9.3 Работодатель имеет право:

- требовать от работника выполнения инструкций и требований по охране труда;
- не допускать к работе работника не прошедшего обязательный медицинский осмотр
- или отказывающегося от его прохождения;
- проводить проверку знаний охраны труда и техники безопасности работников;

9.4 Работник обязан:

- соблюдать инструкции и требования охраны труда;
- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожа-

ющей жизни и

- здоровью, о каждом несчастном случае, об ухудшении своего здоровья;
- проходить первичные и периодические медицинские осмотры;
- - нести ответственность за нарушение требований охраны труда.

9.5 Работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- на получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, о компенсациях, связанных с этим;
- отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для своей жизни и здоровья, либо жизни и здоровья других людей вследствие нарушения требований охраны труда;
- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты (приложение №);
- на участие в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте;
- на возмещение вреда в случае причинения ущерба его жизни, здоровью или имуществу;
- другие права и компенсации в соответствии с действующим законодательством о труде.

9.6 Несчастливым случаем на производстве считается инцидент, в результате которого работником было получено увечье или иные телесные повреждения (травмы), произошедшие:

- при непосредственном исполнении трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя, в том числе во время служебной командировки;
- на территории организации, других объектах и площадях, закрепленных за организацией;
- при следовании к месту работы или с места работы на транспорте работодателя или сторонней организации;
- во время служебных поездок на общественном транспорте, при следовании к месту служебной командировки и обратно;
- при привлечении к участию в ликвидации последствий катастроф, аварий и других чрезвычайных ситуаций.

9.7 Ответственность за соблюдение правил по охране труда несет инженер по охране труда и техники безопасности либо лицо его заменяющее, а также представитель первичной профсоюзной организации.

10. Социальное обслуживание работников с инвалидностью.

10.1 Работодатель обязуется совместно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное страхование в размере, определенном законодательством КР:

- согласно статье 2 Закона Кыргызской Республики «О тарифах

страховых взносов по государственному социальному страхованию», размер страховых взносов, удерживаемых работодателем с дохода работников с инвалидностью I и II групп, уменьшается с 10% до 2%. База для исчисления страховых взносов - сумма дохода (например, заработной платы) до налогообложения.

10.2 Работодатель обязан ежегодно предоставлять индивидуальные сведения по персонифицированному учету.

10.3 Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение

заболеваемости и травматизма на рабочих местах.

10.4 Стороны пришли к соглашению,

что за счет средств организации, профсоюзного бюджета и средств социального страхования проводят мероприятия по созданию условий для отдыха работников, их детей и членов семьи.

10.5 Работодатель обязуется при наличии фонда оплаты труда:

- оказывать материальную помощь (приложение №);
- проводить премирование работников (приложение №)

11. Доступность для работников с инвалидностью достигается с помощью разумного приспособления.

11.1 Разумное приспособление заключается в том, что деятельность Организации приспособляется следующими способами:

- обеспечивается доступность зданий и сооружений путем оборудования их пандусами, широкими дверными проемами, надписями шрифтом Брайля, и т.п.;
- обеспечивается доступность в уборные, комнаты отдыха и комнаты приема пищи, а также во все помещения, которые необходимо посещать работнику с инвалидностью во время нахождения на рабочем месте;
- обеспечить возможность самостоятельного передвижения по территории, на которой
- расположены объекты работодателя, входа в такие объекты и выхода из них, посадки в транспортное средство и высадки из него, в том числе с использованием кресла-коляски;
- обеспечить беспрепятственное пользование транспортом и транспортными
- коммуникациями для получения возможности доехать на работу и с работы;
- обеспечить беспрепятственный доступ к средствам связи и информации (получение в доступной форме);
- обеспечить надлежащее размещение оборудования и носителей информации,
- необходимых работы с учетом ограничений работников с инвалидностью;

- допуск на объекты работодателя собаки-проводника при наличии документа, подтверждающего ее специальное обучение.11.2 Дополнительные условия доступности услуг в Организации:
- оборудование на прилегающих к объекту (объектам) Организации территориях, мест для парковки автотранспортных средств для работников с инвалидностью;
- содействие со стороны Организации в прохождении медикосоциальной экспертизы.

12. Оценка результатов проводимой работы и распространение отчетных материалов:

- проведение регулярной оценки результатов работы Политики;
- подготовка и распространение отчетных материалов о проводимой работе и достигнутых результатах по защите трудовых прав людей с инвалидностью.

13. Ответственность руководителей, работников за несоблюдение положений Политики.

13.1 Работники Организации, независимо от занимаемой должности, несут ответственность за соблюдение принципов и требований настоящей Политики. А также за действие (бездействие) руководящих лиц и подчиненных им лиц, нарушающих эти принципы и требования.

13.2 К мерам ответственности за правонарушения на почве дискриминации в Организации относятся: меры административной и дисциплинарной ответственности в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

14. Порядок пересмотра и внесения изменений в Политику организации.

14.1 По результатам мониторинга при выявлении недостаточно эффективных мероприятий в Политику Организации вносятся изменения и дополнения.

14.2 Пересмотр принятой Политики может проводиться и в иных случаях, таких как внесение изменений в Законодательные акты Кыргызской Республики и изменение организационно-правовой формы организации и т.д.

Заключение.

Эйблеизм (из англ. ableism, от able) — тип дискриминации, при котором трудоспособные люди рассматриваются как нормальные и превосходящие людей с инвалидностью, что приводит к предрассудкам в отношении последних.

В некоторых странах были внесены изменения в законодательство, способствующие пресечению дискриминации по отношению к людям с инвалидностью. Общественная инфраструктура некоторых территорий меняется, чтобы ею могли пользоваться люди с ограниченными возможностями для передвижения. Несмотря на прогресс в данном вопросе в ряде стран, в целом общество остаётся неприспособленным для людей с инвалидностью. Сохраняются стереотипы и практики дискриминации. Существует большое число общественных пространств, недоступных для людей, использующих инвалидные коляски, имеющих недостаточное зрение, слух и др.

Однако в Конвенции о правах инвалидов говорится следующее:

Статья 27: Труд и занятость

Государства-участники признают право инвалидов на труд наравне с другими; оно включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для людей с инвалидностью. Государства-участники обеспечивают и поощряют реализацию права на труд, в том числе теми лицами, которые получают инвалидность во время трудовой деятельности.

Вышесказанное значит, что не стоит выделять людей с инвалидностью в отдельную категорию, и ошибочным является, когда руководитель считает их менее самостоятельными по сравнению с другими сотрудниками.

Стереотипы, как мы уже отмечали в Введении, один из негативных факторов, влияющих на трудоустройство людей с инвалидностью. Работодателей, нанимающих таких сотрудников не так много, как правило, это единичные случаи. Однако те, у кого есть опыт работы с людьми с особыми потребностями здоровья, не видят в этом проблемы, тем более, что современные реалии позволяют нанять работника с инвалидностью и дистанционно.

Соблюдение норм, законов и принятие в Организациях нормативных документов, регламентирующих защиту трудовых прав и улучшения рабочих мест для работников с инвалидностью может стать шагом для достижения равенства и принципов недопущения дискриминации в обществе.