



# **Нормативно-правовая база регулирования трудоустройства людей с инвалидностью**

**Ашхабад 2014**

Настоящая публикация подготовлена Международным центром некоммерческого права (ICNL) благодаря поддержке со стороны Агентства по Международному Развитию Соединенных Штатов Америки (USAID).

Настоящая публикация стала возможной благодаря помощи американского народа, оказанной через Агентство США по международному развитию (USAID). Международный центр некоммерческого права несет ответственность за содержание публикации, которое не обязательно отражает позицию USAID или Правительства США.

**Заявление об отказе от ответственности:** Материалы, представленные в данной публикации, предназначены для общего сведения и не должны использоваться читателями для принятия или отказа от каких бы то ни было решений. Приведенная в данной публикации информация не может рассматриваться в качестве юридических консультаций. Международный центр некоммерческого права не несет ответственность за точность и полноту информации в данной публикации, а также за последствия использования содержания данной публикации. Перед принятием какого-либо решения, читателю следует обратиться за профессиональным юридическим советом по конкретному, интересующему его вопросу.

© 2014. Международный Центр Некоммерческого Права (ICNL)

В ходе осуществляемой по инициативе Президента Туркменистана Гурбангулы Бердымухамедова правовой реформы по имплементации в национальное законодательство норм передового международного опыта, с учетом международных обязательств Туркменистана и, прежде всего, ратифицированной 04 сентября 2008 г. “Конвенции о правах инвалидов” (резолюция 61/106 Генеральной Ассамблеи от 13 декабря 2006 года), защита трудовых прав инвалидов осуществляется в нашей стране на законодательном уровне.

Нормативно-правовая база регулирования трудоустройства людей с инвалидностью основана, прежде всего, на нормах Трудового кодекса Туркменистана, принятого Законом Туркменистана от 18 апреля 2009 г. и вступившего в силу с 1 июля 2009 года.

В соответствии со статьями 265-266 Кодекса реализация инвалидами права на труд, трудоустройство и квотирование рабочих мест для инвалидов, обеспечение им условий для получения образования и профессиональной подготовки осуществляются в соответствии с Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана.

Инвалиды в Туркменистане обладают всей полнотой социально-экономических, политических, личных прав и свобод, закрепленных Конституцией Туркменистана, настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана. Дискриминация инвалидов запрещается. Лица, допускающие дискриминацию, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Туркменистана.

Как установлено ст. 191 Кодекса, Работодатель обязан принимать на работу инвалидов, направленных местным органом (службой) занятости в порядке трудоустройства на рабочие места в счёт установленной квоты. При этом рекомендации медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК) о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда инвалидов обязательны для исполнения работодателем.

Нормами Трудового кодекса установлено, что Работодатель обязан создавать необходимые условия труда инвалидам в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (ст. 14 Кодекса), а отказ в заключении трудового договора с инвалидами, если по заключению медицинской экспертизы состояние их здоровья не препятствует выполнению профессиональных обязанностей и не угрожает здоровью и безопасности труда других лиц, а также с женщинами имеющими ребенка-инвалида до шестнадцати лет, запрещается (ст. 24 Кодекса).

Права инвалидов, а также женщин, имеющих ребенка-инвалида до шестнадцати лет, в трудовых отношениях защищаются целым рядом норм Трудового кодекса.

Так в отношении этой категории лиц не может быть заключен трудовой договор с испытательным сроком (ст. 28), по просьбе матери ребенка-инвалида временный перевод на другую работу по уважительной причине осуществляется с сохранением средней заработной платы по прежней работе (ст. 35), а также устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 63).

На основании рекомендации медико-социальной экспертной комиссии инвалидам может устанавливаться сокращённая продолжительность рабочего времени, но не менее 36 часов в неделю без уменьшения оплаты труда (ст. 60).

Работодатель за счет собственных средств обязан организовать проведение предварительного (при заключении трудового договора) и периодических (в процессе работы) медицинских осмотров инвалидов. При этом такие лица не несут расходов в связи

с прохождением медицинских осмотров, а обязательные ежегодные медицинские осмотры проводятся в рабочее время с сохранением средней заработной платы (ст. 187).

Инвалиды не подлежат проводимой на предприятиях аттестации работников (ст. 322 Кодекса).

Трудовые права работников защищает и такая норма Кодекса, как запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае неявки на работу в течение более четырёх месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

В соответствии со ст. 42 за работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Кроме того, при прекращении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, при равной квалификации и производительности труда, преимущественное право на оставление на работе отдается инвалиду с детства (ст. 50).

Трудовым кодексом защищаются и права инвалидов, связанные с предоставлением отпуска.

Так, продолжительность ежегодного основного отпуска для инвалидов составляет сорок пять календарных дней (ст. 86), ежегодный основной отпуск по желанию инвалида должен предоставляться до истечения одиннадцати месяцев непрерывной работы (ст. 87), а сам отпуск должен предоставляться по их желанию в летнее или другое удобное время.

Отпуск без сохранения заработной платы, по желанию лица, имеющего инвалидность, должен предоставляться продолжительностью до тридцати календарных дней (ст. 103 Кодекса).

Кроме того, в соответствии со ст. 246 Кодекса, одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет, должен предоставляться один дополнительный выходной день в месяц с оплатой его в размере дневной заработной платы. По их письменному заявлению работодатель имеет право предоставлять такие дни в совокупности в течение рабочего года либо присоединять их к ежегодному основному трудовому отпуску.

Возможности профессионального обучения людей с инвалидностью предусмотрены нормами Закона Туркменистана “Об образовании”.

Статьей 18 этого Закона установлено, что дети-инвалиды, а также инвалиды I и II групп, которым согласно заключению учреждения медико-социальной экспертизы не противопоказано обучение в соответствующих образовательных учреждениях, при условии успешного прохождения вступительных испытаний, зачисляются в государственные учреждения профессионального образования вне конкурса. А инвалиды III группы пользуются преимущественным правом зачисления в государственные учреждения профессионального образования.

**Извлечения**  
**из действующего законодательства Туркменистана**

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС ТУРКМЕНИСТАНА**

**Статья 14. Основные права и обязанности работодателя**

2. Работодатель обязан:

5) создавать необходимые условия труда инвалидам в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;

25) исполнять другие обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Туркменистана, трудовым договором, коллективным договором (соглашением).

3. В трудовых отношениях права и обязанности работодателя осуществляются физическим лицом, органом управления юридического лица или уполномоченным им лицом в порядке, установленном законодательством Туркменистана, а также учредительными документами.

(В редакции Законов Туркменистана от 22 июня 2013 г., 08 ноября 2014 г. - Ведомости Меджлиса Туркменистана, 2013 г., № 2, ч. II, ст. 45; “Нейтральный Туркменистан”, № 334-335 (27592-27593) от 22 ноября 2014 г.)

**Статья 24. Гарантии при заключении  
трудового договора**

1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. За необоснованный отказ работодателя, должностные или уполномоченные ими лица несут ответственность, установленную законодательством Туркменистана.

2. Отказ в заключении трудового договора признается необоснованным в отношении:

5) женщин по мотивам, связанным с беременностью, а также имеющих детей в возрасте до трёх лет (ребенка-инвалида до шестнадцати лет);

6) инвалидов, если по заключению медицинской экспертизы состояние их здоровья не препятствует выполнению профессиональных обязанностей и не угрожает здоровью и безопасности труда других лиц;

3. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан не позднее трёх дней после его обращения сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в выдаче мотивированного обоснования отказа в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

(В редакции Закона Туркменистана от 08 ноября 2014 г. - “Нейтральный Туркменистан”, № 334-335 (27592-27593) от 22 ноября 2014 г.)

## **Статья 28. Трудовой договор с испытательным сроком**

4. При заключении трудового договора испытательный срок не устанавливается для:

3) инвалидов;

5) беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет (ребенка-инвалида - до шестнадцати лет);

(В редакции Закона Туркменистана от 08 ноября 2014 г. - “Нейтральный Туркменистан”, № 334-335 (27592-27593) от 22 ноября 2014 г.)

## **Статья 35. Временный перевод на другую работу по просьбе работника**

1. Временный перевод на другую работу по уважительной причине может быть произведён по просьбе работника, которая подлежит удовлетворению работодателем.

2. Перечень уважительных причин для временного перевода, а также порядок оплаты труда при переводе на другую работу могут устанавливаться в коллективном договоре (соглашении) либо определяться работодателем по согласованию с представительным органом работников.

3. Временный перевод работников на более лёгкую или исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов работу по состоянию здоровья, а также временный перевод на аналогичную работу беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ребенка-инвалида - до шестнадцати лет), осуществляется с сохранением средней заработной платы по прежней работе.

## **Статья 42. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

1. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

5) неявки на работу в течение более четырёх месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая периода отпуска по беременности и родам, если законодательством Туркменистана не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

(В редакции Законов Туркменистана от 22 июня 2013 г., 08 ноября 2014 г. - Ведомости Меджлиса Туркменистана, 2013 г., № 2, ч. II, ст. 45; “Нейтральный Туркменистан”, № 334-335 (27592-27593) от 22 ноября 2014 г.)

**Статья 50. Преимущественное право на оставление  
на работе при прекращении трудового договора в связи  
с сокращением численности или штата работников**

2. При равной квалификации и производительности труда преимущественное право на оставление на работе отдается:

2) инвалиду с детства;

(В редакции Закона Туркменистана от 26 марта 2011 г. - Ведомости Меджлиса Туркменистана, 2011 г., № 1, ч. II, ст. 26)

**Статья 60. Сокращённая продолжительность  
рабочего времени**

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

2. На основании рекомендации медико-социальной экспертной комиссии (далее - МСЭК) инвалидам может устанавливаться сокращённая продолжительность рабочего времени, но не менее 36 часов в неделю без уменьшения оплаты труда.

(В редакции Законов Туркменистана от 22 июня 2013 г., 08 ноября 2014 г. - Ведомости Меджлиса Туркменистана, 2013 г., № 2, ч. II, ст. 45; “Нейтральный Туркменистан”, № 334-335 (27592-27593) от 22 ноября 2014 г.)

**Статья 63. Неполное рабочее время**

2. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до шестнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

**Статья 86. Продолжительность ежегодного  
основного отпуска**

2. Педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений всех типов, а также инвалидам ежегодный основной отпуск устанавливается продолжительностью сорок пять календарных дней.

**Статья 87. Порядок предоставления  
ежегодного основного отпуска**

1. Ежегодный основной отпуск должен предоставляться работнику каждый год. О времени начала ежегодного основного отпуска работодатель должен известить работника

не позднее чем за пятнадцать дней до начала отпуска.

3. Ежегодный основной отпуск до истечения одиннадцати месяцев непрерывной работы должен предоставляться по желанию работника:

2) инвалидам;

6. Ежегодный основной отпуск в летнее или другое удобное время должен предоставляться по желанию:

1) женщине, имеющей двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до шестнадцати лет);

4) инвалиду;

(В редакции Законов Туркменистана от 26 марта 2011 г., 08 ноября 2014 г. - Ведомости Меджлиса Туркменистана, 2011 г., № 1, ч. II, ст. 26; “Нейтральный Туркменистан”, № 334-335 (27592-27593) от 22 ноября 2014 г.)

### **Статья 103. Порядок и условия предоставления отпуска без сохранения заработной платы**

1. Отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется продолжительностью до десяти календарных дней в течение года при возникновении уважительных причин.

3. Отпуск без сохранения заработной платы сверх установленной продолжительности по желанию работника предоставляется:

2) инвалиду - до тридцати календарных дней;

(В редакции Закона Туркменистана от 08 ноября 2014 г. - “Нейтральный Туркменистан”, № 334-335 (27592-27593) от 22 ноября 2014 г.)

### **Статья 187. Медицинский осмотр**

1. Работодатель за счет собственных средств обязан организовать проведение предварительного (при заключении трудового договора) и периодических (в процессе работы) медицинских осмотров работников:

3) инвалидов;

5. Работник имеет право:

1) потребовать проведения внеочередного медицинского осмотра, если он полагает, что ухудшение состояния его здоровья связано с условиями труда;

2) на информацию об оценке состояния его здоровья по результатам предварительного при поступлении на работу и периодических - в течение трудовой

деятельности медицинских осмотров.

6. Работники не несут расходов в связи с прохождением медицинских осмотров, предусмотренных настоящей статьёй.

7. Обязательные ежегодные медицинские осмотры категорий работников, указанных в части первой настоящей статьи, проводятся в рабочее время с сохранением средней заработной платы.

(В редакции Закона Туркменистана от 08 ноября 2014 г. - “Нейтральный Туркменистан”, № 334-335 (27592-27593) от 22 ноября 2014 г.)

### **Статья 191. Дополнительные меры по охране труда инвалидов**

1. Работодатель обязан принимать на работу инвалидов, направленных местным органом (службой) занятости в порядке трудоустройства на рабочие места в счёт установленной квоты.

2. Рекомендации МСЭК о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда инвалидов обязательны для исполнения работодателем.

3. Привлечение инвалидов к работе в ночное время, а также сверхурочным работам и работе в выходные дни допускается только с их согласия при условии, что такие работы не запрещены им медицинским заключением.

### **Статья 241. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при приёме на работу и расторжении трудового договора**

1. Запрещается отказывать женщинам в приёме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием ребенка в возрасте до трёх лет (ребенка-инвалида - до шестнадцати лет).

Руководители предприятий и их заместители, а также руководители структурных подразделений и их заместители за отказ в приёме на работу указанных лиц несут ответственность в соответствии с законодательством Туркменистана.

2. При отказе в приёме на работу указанным категориям женщин работодатель обязан сообщить им причины отказа в письменной форме. Отказ в приёме на работу может быть обжалован в суд.

3. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет (ребёнка-инвалида до шестнадцати лет), по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев ликвидации предприятия либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом, хищения имущества собственника, систематического нарушения трудовой дисциплины, а также в случае, указанном в части пятой настоящей статьи.

(В редакции Закона Туркменистана от 22 июня 2013 г. - Ведомости Меджлиса Туркменистана, 2013 г., № 2, ч. II, ст. 45)

### **Статья 246. Дополнительный выходной день**

1. Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет, предоставляется один дополнительный выходной день в месяц с оплатой его в размере дневной заработной платы.

2. По письменному заявлению одного из родителя (опекуна, попечителя) работодатель имеет право предоставлять дни, указанные в части первой настоящей статьи, в совокупности в течение рабочего года либо присоединять их к ежегодному основному трудовому отпуску.

#### **Глава 4.**

### **Особенности регулирования труда инвалидов**

#### **Статья 265. Основы правового положения инвалидов**

1. Инвалиды в Туркменистане обладают всей полнотой социально-экономических, политических, личных прав и свобод, закрепленных Конституцией Туркменистана, настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана.

2. Дискриминация инвалидов запрещается. Лица, допускающие дискриминацию, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Туркменистана.

#### **Статья 266. Особенности регулирования труда инвалидов**

Реализация инвалидами права на труд, трудоустройство и квотирование рабочих мест для инвалидов, обеспечение инвалидам условий для получения образования и профессиональной подготовки осуществляются в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Туркменистана.

#### **Статья 322. Работники, не подлежащие аттестации**

На предприятии не проводится аттестация следующих работников:

7) инвалидов;

(В редакции Закона Туркменистана от 15 января 2010 г. – Ведомости Меджлиса Туркменистана, 2010 г., № 1, ст. 6)

---

## **Закон Туркменистана**

### **Об образовании**

**(Ведомости Меджлиса Туркменистана, 2013 г., ч. II, № 2, ст. 21;  
“Нейтральный Туркменистан”, № 334-335 (27592-27593) от 22  
ноября 2014 г.)**

## **Статья 18. Общие требования к приёму граждан в образовательные учреждения**

7. Вне конкурса зачисляются в государственные учреждения профессионального образования при условии успешного прохождения вступительных испытаний:

- дети-инвалиды, инвалиды I и II групп, которым согласно заключению учреждения медико-социальной экспертизы не противопоказано обучение в соответствующих образовательных учреждениях;

8. Преимущественным правом зачисления в государственные учреждения профессионального образования при условии успешного прохождения вступительных испытаний пользуются:

- инвалиды III группы.