

## **Головне управління Держпраці у Дніпропетровській області надає роз'яснення щодо працевлаштування осіб з інвалідністю. Нюанси та можливості.**

Відповідно до внесених змін до Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 року № 875-ХІІ (далі Закон № 875-ХІІ) особою з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.

Обов'язок роботодавців надавати особам з інвалідністю роботу передбачено статтею 172 Кодексу Законів про працю України (надалі КЗпП України). Це зумовлено тим, що, згідно із Законом № 875-ХІІ, держава гарантує їм рівні права з усіма іншими громадянами.

Підприємства, установи, організації, фізичні особи, зобов'язані виділяти, а також створювати спеціальні робочі місця для працевлаштування людей з інвалідністю з урахуванням індивідуальних програм реабілітації з забезпеченням гарантій, передбачених чинним законодавством України.

При прийнятті на роботу працівника з інвалідністю встановлюється загальний порядок прийняття та подання документів роботодавцю як і для інших працівників, окрім випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи (далі МСЕК) стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я працівника з інвалідністю. У цьому разі, окрім документів, передбачених статтею 24 КЗпП України, працівник з інвалідністю при прийнятті на роботу подає роботодавцю довідку з висновком МСЕК для врахування індивідуальних потреб при працевлаштуванні:

- довідка МСЕК та виписка з акта огляду МСЕК, де вказується причина інвалідності, група і строк інвалідності та висновки комісії про умови та характер праці інваліда;

- індивідуальна програма реабілітації інваліда.

Працевлаштування осіб з інвалідністю відбувається шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості.

Зазначаємо, що відповідно до КЗпП України при прийнятті на роботу осіб з інвалідністю слід дотримуватися наступного:

- частиною 3 статті 26 КЗпП України визначено, що особам з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи, не встановлюються випробування;

- частиною 1 статті 39 КЗпП України зазначається, що строковий трудовий договір (пункти 2 і 3 статті 23 КЗпП України) підлягає розірванню

достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору.

- частиною 2 пункту 5 статті 42 КЗпП України визначено, що при скороченні чисельності або штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишенні на роботі при рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації надається також особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";

- статтею 55 КЗпП України визначено, що робота осіб з інвалідністю у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172 КЗпП України);

- статтею 63 КЗпП України зазначається, що залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям. Додатковою умовою для залучення осіб з інвалідністю є відсутність обмеження надурочних робіт у медичній рекомендації, даній такому працівникові;

- статтею 172 КЗпП України визначено, що у випадках, передбачених законодавством, на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці.

Безумовний обов'язок власника забезпечити відповідно до медичних рекомендацій перепідготовку і працевлаштування осіб з інвалідністю, встановлення пільгових умов і режиму роботи впливає із частини 5 статті 6 Закону "Про охорону праці".

За особою з інвалідністю внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання визнається право на професійну орієнтацію, професійне навчання або перекваліфікацію за рахунок власника. Крім того, за період професійної орієнтації, професійного навчання і перекваліфікації, визначених індивідуальною програмою реабілітації, якщо з дня встановлення інвалідності пройшло не більше одного року, особа з інвалідністю має право на щомісячні страхові виплати в розмірі середнього заробітку за рахунок коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (стаття 23 Закону "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності").

Особи з інвалідністю внаслідок загального захворювання або побутової травми, інвалідність яких встановлена в період, коли вони перебували в трудових відносинах, підлягають переведенню на іншу роботу на цьому підприємстві відповідно до рекомендації медико-соціальної експертної комісії на підставі частини 1 статті 170 КЗпП України.

Також, за бажанням особи з інвалідністю, роботодавець може перевести його на легшу роботу. Це передбачено статтею 170 КЗпП України. Таке переведення можливе за умови, якщо інвалідність працівника настала за інших обставин, аніж внаслідок нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання.

Звісно, що переведення на легшу роботу означає нижчу оплату. Однак, згідно із частиною другою статті 170 КЗпП України, за працівником, переведеним на легшу роботу, протягом двох тижнів з дня переведення зберігатиметься попередня середня заробітна плата. В деяких передбачених законодавством випадках на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи може зберігатися попередня середня заробітна плата працівника або надаватися матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

Для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, установлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця.

Підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичні особи, які використовують найману працю, самостійно розраховують кількість робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до нормативу та забезпечують працевлаштування осіб з інвалідністю. При розрахунках кількість робочих місць округлюється до цілого значення (стаття 19 Закону № 875-ХІІ).

Якщо на підприємстві, в установі, організації працює менше осіб з інвалідністю, ніж це передбачено нормативом, передбаченим статтею 19 Закону № 875-ХІІ, щороку вказані роботодавці сплачують відповідним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів адміністративно-господарські санкції, сума яких визначається в розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, в установі, організації, у тому числі на підприємстві, в організації громадських організацій осіб з інвалідністю, у фізичної особи, яка використовує найману працю, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте особою з інвалідністю. Для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, де працює від 8 до 15 осіб, розмір адміністративно-господарських санкцій за робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте особою з інвалідністю, визначається в розмірі половини середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, в установі, організації, у тому числі на підприємстві, в організації громадських організацій осіб з інвалідністю, у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Зверніть увагу, що на відміну від звичайних працівників, особи з інвалідністю, які недавно влаштувалися на роботу та ще не відпрацювали перші шість місяців на цьому підприємстві, можуть скористатися своїм правом піти в щорічну оплачувану відпустку повної тривалості ще до настання шестимісячного терміну їхньої безперервної роботи на цьому підприємстві (частина 7 статті 10 Закону України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 року № 504/96 (надалі – Закон № 504/96)). А особи з інвалідністю, які вже тривалий час працюють на підприємстві, за своїм бажанням мають право піти у щорічну відпустку в зручний для них час (частина 13 статті 10 Закону № 504/96).

Відповідно до статті 6 Закону № 504/96 тривалість щорічної основної відпустки для осіб з інвалідністю становить:

- особам з інвалідністю I і II груп – 30 календарних днів,
- особам з інвалідністю III групи – 26 календарних днів.

Відповідно до пункту 6 та 7 частини першої статті 25 Закону № 504/96, відпустка без збереження заробітної плати щорічно надається:

- особам з інвалідністю III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;
- особам з інвалідністю I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно;

Пам’ятайте! Особи з інвалідністю знаходяться під особливим захистом держави!

Валентина БАБКІНА,  
головний державний інспектор  
Головного управління Держпраці  
у Дніпропетровській області