
ПІЛЬГИ ТА ГАРАНТІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ДЛЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ



Особою з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком травм або з уродженими дефектами, що призводить до обмеження життєдіяльності, до необхідності в соціальній допомозі і захисті.

УВАГА!

Встановлюють інвалідність експертним обстеженням особи в органах медико-соціальної експертизи (МСЕК) Міністерства охорони здоров'я України. Обсяг та види потрібного соціального захисту особи з інвалідністю визначаються його індивідуальною програмою медичної, соціально-трудової реабілітації та адаптації.



Основні документи: Конституція України; Кодекс Законів про працю України; Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»; Закон України «Про охорону праці».

Міжнародні акти: Загальна декларація прав людини; Конвенція про права осіб з інвалідністю.

Права та гарантії працевлаштування осіб з інвалідністю

Гарантія	Зміст	Підстава
Обов'язки роботодавців	<p>Роботодавці зобов'язані надавати роботу особам з інвалідністю.</p> <p>За кожне робоче місце призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте людиною з інвалідністю сплачують Фонду соціального захисту інвалідів адміністративно-господарські санкції.</p> <p><i>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 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця.</i></p>	<p>стаття 2¹ Кодексу Законів про працю України (далі – КЗпП);</p> <p>стаття 19 Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”</p>

Гарантії працевлаштування	<p>Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення особи з інвалідністю на іншу роботу без її згоди з мотивів інвалідності не допускається.</p> <p>Винятки можливі в разі:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. наявності висновку медико-соціальної експертизи про стан здоров'я, який перешкоджає виконанню професійних обов'язків; 2. якщо є загроза здоров'ю і безпеці праці інших осіб; 3. якщо продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я особи з інвалідністю. 	<p>ч.6 статті 24 КЗпП; ч.3 статті 17 Закону України "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні"</p>
Випробувальний термін	<p>При прийнятті на роботу не встановлюються випробування для осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи.</p>	<p>ч. 3 статті 26 КЗпП</p>
Робочий час	<p>За бажанням працівника-особу з інвалідністю роботодавець може перевести його на легшу роботу.</p> <p>Таке переведення можливе за умови, якщо інвалідність працівника настала за інших обставин, аніж внаслідок нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання. Переведення на легшу роботу працівника-особу з інвалідністю відбувається на конкретно визначений та узгоджений із роботодавцем термін або без обмеження такого терміну з дотриманням рекомендацій МСЕК.</p>	

	Водночас, переведення на легшу роботу може впливати на нижчу оплату. Однак, за працівником, переведеним на легшу роботу, протягом двох тижнів з дня переведення зберігатиметься попередній середній заробіток. 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.	стаття 170 КЗпП
	За бажанням працівника-особи з інвалідністю або за вимогами його індивідуальної програми реабілітації, йому може встановлюватися режим роботи на умовах неповного робочого дня (неповного робочого тижня) та пільгові умови праці.	ч.1 стаття 172 КЗпП
Надурочна робота	До роботи в нічний час, та до надурочних робіт особи з інвалідністю можуть залучатись лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.	ч.2 стаття 172 КЗпП ч. 3 статті 12 Закону України "Про охорону праці"
Підвищення кваліфікації	У випадках, передбачених законодавством, на роботодавця покладено обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій.	ч.1 статті 172 КЗпП

Відпустки	На відміну від звичайних працівників, працівники-особи з інвалідністю, які нещодавно влаштувалися на роботу та ще не відпрацювали перших 6 місяців на цьому підприємстві, можуть скористатися своїм правом оформити щорічну оплачувану відпустку повної тривалості ще до настання шестимісячного терміну їхньої безперервної роботи на цьому підприємстві	п. 2 ч. 7 статті 10 Закону України "Про відпустки"
	Працівники-особи з інвалідністю, які вже тривалий час працюють на підприємстві, за своїм бажанням мають право піти у щорічну відпустку в зручний для них час.	ч. 13 статті 10 Закону України "Про відпустки"
	Збільшена тривалість щорічної основної відпустки. Особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи - 26 календарних днів.	ч. 7 статті 6 Закону України "Про відпустки"
	Надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 30 календарних днів щорічно особам з інвалідністю III групи, тривалістю до 60 календарних днів щорічно – особа з інвалідністю I та II груп.	п. 6, 7 ч. 1 статті 25 Закону України "Про відпустки"
Особливості звільнення	Якщо працівник бажає звільнитися за власним у зв'язку з неможливістю продовжувати роботу за станом здоров'я або з інших поважних причин, то власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.	ч.1 стаття 38 КЗпП

<p>Особливості звільнення</p>	<p>Якщо особа з інвалідністю не може працювати на даному підприємстві через стан здоров'я, то вона має право звільнитися у день, який зазначає у заяві про звільнення.</p>	
	<p>При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі у випадку звільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці надається:</p> <ul style="list-style-type: none"> • особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; • працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання. 	<p>п. 5 статті 42 КЗпП; п. 7 статті 42 КЗпП</p>



Відповідальність за недотримання гарантій та пільг: Накладення штрафу за порушення законодавства про працю. Порушення трудових прав, які не були вирішені на підприємстві після виявлення, у тому числі через дискримінацію за ознакою інвалідності, може бути підставою для відкриття кримінального провадження.

Як захистити права та гарантії:

Досудовий порядок: Звернутися до безпосереднього керівництва підприємства, в головний офіс компанії, до профспілки. Письмово фіксувати незгоду з діями роботодавця: писати доповідні записки на ім'я безпосереднього керівництва підприємства, листи до головного офісу і бути обережним, ставлячи підпис на документах. Важливо не підписувати документи, зміст яких незрозумілий чи не зовсім зрозумілий. Якщо порушення не буде вирішено, то всі зафіксовані факти можна використати як докази під час судового процесу.

Судовий порядок: Наступним кроком є звернення до суду за захистом прав свобод і законних інтересів осіб з інвалідністю. Якщо судом буде встановлено факт незаконного звільнення з роботи, всі кошти, які не були отримані, будуть сплачені роботодавцем на користь працівника за той період часу коли він був незаконно звільнений, заробітна плата буде нарахована у повному обсязі та стягнена за вимушений прогул.

БЕЗКОШТОВНІ КОНСУЛЬТАЦІЇ
ЮРИСТІВ ГО «ЮРИДИЧНА СОТНЯ»

0 800 308 100