

Праця інвалідів – потребує особливої уваги **з боку виборних органів первинних профспілкових організацій** установ та організацій, що використовують найману працю, в яких працює хоча б одна особа - інвалід.

Основні нормативно-правові акти, якими повинні **керуватися працівники профспілкових органів, захищаючи права та законні інтереси інвалідів – членів профспілок:**

- Кодекс законів про працю України, ст. 21, 23, п. 2 ст. 40, 42; 46, 55, 63, 123, 172, (далі – КЗпП).
- Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 № 875-XII (далі – Закон № 875);
- Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 06.10.2005 № 2961-IV (далі – Закон № 2961);
- Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII (далі – Закон № 2694);
- Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (далі – Закон № 504); • Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI (далі – Закон № 5067);
- Постанова Кабінету Міністрів України «Про реалізацію статей 19 і 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 31.01.2007 № 70 (далі – Постанова КМУ № 70);

- Постанова Кабінету Міністрів України «Питання медико-соціальної експертизи» від 03.12.2009 № 1317 (далі – Постанова КМУ № 1317);

- Наказ Міністерства праці та соціальної політики України «Про затвердження форм документів для реєстрації роботодавців у відділеннях Фонду соціального захисту інвалідів і виконання ними нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів» від 14.03.2007 № 98 (далі – Наказ № 98);

- Інструкція зі статистики кількості працівників, затверджена Наказом Державного комітету статистики України від 28.09.2005 № 286 (далі – Інструкція № 286).

Відповідно до статті 2 Закону № 875, «інвалідом 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. Дискримінація за ознакою інвалідності забороняється законом.

Встановлення групи інвалідності **не є підставою для звільнення працівника** на підставі пункту 2 статті 40 КЗпП - "виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, яке перешкоджає продовженню даної роботи.

А ще наявність групи інвалідності не може слугувати відмовою у прийнятті на певну роботу, яка відповідатиме можливостям інваліда. Саме МСЕК повинен зробити висновок чи перешкоджає стан здоров'я працівника продовженню роботи або заборорою приймати такого інваліда на певні види діяльності, що може загрожувати його стану здоров'я або життя.

Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу **без його згоди з мотивів інвалідності не допускається**, за винятком

випадків,

коли

за

висновком медико-соціальної експертизи 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 інвалідів».

Особа – інвалід при оформленні трудових відносин з підприємством, повинна подати довідку МСЕК встановленого зразка із зазначенням групи інвалідності та індивідуальну програму реабілітації, оскільки саме вони підтверджують інвалідність при працевлаштуванні і надають працівникові-інваліду та його роботодавцеві певні пільги, права та обов'язки, передбачені чинним законодавством.

Працевлаштування інвалідів – **це не бажання, а обов'язок роботодавців**, (ст. 172 КЗпПУ, ст. 18 Закону № 875, ст. 12 Закону № 2694).

Крім цього, у передбачених законодавством випадках роботодавець повинен організувати навчання та перекваліфікацію працюючого інваліда відповідно до медичних рекомендацій стосовно його інвалідності.

Забезпечення прав інвалідів на працевлаштування здійснюється відповідно до статті 18 Закону № 875, самими інвалідами шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств чи до Державної служби зайнятості. Стаття 19 Закону № 875 **встановлює вимоги до організацій** самостійно здійснювати працевлаштування інвалідів на створені для них у необхідній кількості робочі місця згідно зі встановленим **нормативом чисельності**

Відповідно до частини 1 статті 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 № 875, для установ та організацій встановлюється **норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік.**