



У статті 43 Конституції України зазначено: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності...».

Відповідно до норм чинного законодавства дискримінація за ознакою інвалідності забороняється. Особи з інвалідністю мають рівні, порівняно з іншими особами, права на працевлаштування та трудову діяльність, гарантовані Конвенцією про права осіб з інвалідністю (підписаною 13.12.2006, ратифікованою 16.12.2009, яка набрала чинності в Україні 06.03.2010), Конституцією України, Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 № 875-XII, Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI та іншими нормативно-правовими актами.

Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 № 875-XII із змінами (далі — Закон № 875) визначає основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні та гарантує їм рівні з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства, створення необхідних умов, які дають можливість інвалідам ефективно реалізувати права та свободи людини і громадянина та вести повноцінний спосіб життя згідно з індивідуальними можливостями, здібностями та інтересами.

Згідно зі статтею 17 Закону № 875 з метою реалізації творчих та виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право

працювати у закладах, установах, організаціях, а також займатися іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

Відмова в укладенні трудового договору або у 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 та безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів.

Відповідно до статті 18 Закону № 875 заклади, установи, організації зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації та забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування інвалідів, звітувати Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування інвалідів у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Згідно зі статтею 19 Закону № 875 для закладів, установ, організацій встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів 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.

Заклади, установи, організації самостійно розраховують кількість робочих місць для працевлаштування інвалідів відповідно до зазначеного вище нормативу та забезпечують працевлаштування інвалідів. При розрахунках кількість робочих місць округлюється до цілого значення.

Виконанням вищезазначеного нормативу робочих місць вважається працевлаштування закладом, установою, організацією інвалідів, для яких це місце роботи є основним.

Відповідно до статті 24 Закону № 875 після закінчення закладу освіти інвалідам надається право вибору місця роботи з наявних варіантів або надається за їх бажанням

право вільного працевлаштування.

Згідно зі статтею 25 Закону № 875 заклади, установи та організації створюють безпечні та не шкідливі для здоров'я умови праці, вживають заходів до запобігання інвалідності та відновлення працездатності інвалідів. У разі працевлаштування інвалідам забезпечують розумне пристосування робочих місць.

За інвалідами внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, які проходять професійну реабілітацію, у тому числі професійну підготовку та перепідготовку згідно з індивідуальною програмою реабілітації, якщо з моменту встановлення інвалідності минуло не більше року, зберігається середній заробіток за попереднім місцем роботи із зарахуванням пенсії по інвалідності протягом строку, передбаченого програмою. У таких випадках відшкодування витрат з урахуванням сплачених сум пенсій здійснюється закладом, установою та організацією, під час роботи в яких настала інвалідність.

Документи, що підтверджують інвалідність особи,

які необхідні при працевлаштуванні:

– довідка МСЕК та виписка з акта огляду у МСЕК (роботодавцеві залишають їх копії). У цих документах зазначається причина інвалідності, група і строк інвалідності та висновки комісії про умови та характер праці особи з інвалідністю;

– індивідуальна програма реабілітації особи з інвалідністю (обов'язкова для виконання усіма роботодавцями).

Роботодавцям, які працевлаштовують осіб з інвалідністю, необхідно враховувати наступні норми чинного законодавства України, що визначають особливості трудових відносин з останніми. Зокрема:

- якщо згідно з медичним висновком запропонована особі з інвалідністю робота протипоказана за станом здоров'я, то укласти з нею трудовий договір власник або уповноважений ним орган не має права (стаття 24 КЗпП України). У такому випадку не береться до уваги навіть згода самого працівника виконувати запропоновану роботу. Саме тому при прийнятті на роботу особи з інвалідністю, вона обов'язково має надати висновок МСЕК;

- відмова в укладенні трудового договору або у просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення особи з інвалідністю на іншу роботу без її згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан її здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю та безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я осіб з інвалідністю (стаття 17 Закону № 875);

- при відмові у прийнятті на роботу, ненаданні роботи за спеціальністю особі з інвалідністю, яка направлена за розподілом після закінчення закладу освіти, або при недодержанні інших умов трудового договору та законодавства про працю роботодавець зобов'язаний відшкодувати витрати на проїзд зазначеної особи до місця роботи та у зворотному напрямку до місця, де вона мешкає, а також витрати на проїзд супровідника, якщо він є необхідним (стаття 24 Закону № 875);

- при прийнятті на роботу особи з інвалідністю, направленої відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи, для неї не встановлюється випробувальний термін (стаття 26 КЗпП України);

- залучення особи з інвалідністю до надурочних робіт та до робіт у нічний час допускається лише за його згодою та за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (статті 55, 63 КЗпП України);

- особи з інвалідністю можуть залучатися до оплачуваних громадських робіт за їх згодою (стаття 18 Закону № 875);

- у випадках, передбачених законодавством, на власника або уповноважений ним орган

покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій (стаття 172 КЗпП України);

– на прохання особи з інвалідністю власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановити їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці (стаття 172 КЗпП України);

– інвалідам I та II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи — 26 календарних днів (стаття 6 Закону України «Про відпустки»);

– у перший рік роботи у закладі, установі, організації працівник, який має інвалідність, має право за своїм бажанням одержати щорічну відпустку повної тривалості у зручний для нього час до настання шестимісячного терміну безперервної роботи (стаття 10 Закону України «Про відпустки»);

– за бажанням працівника, який має інвалідність, йому в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати. Для інвалідів I та II групи — тривалістю до 60 календарних днів щорічно; для інвалідів III групи — тривалістю до 30 календарних днів щорічно (стаття 25 Закону України «Про відпустки»);

– при скороченні чисельності або штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці інваліди війни та працівники, які дістали у цьому закладі, установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання, мають переважне право залишитися на роботі при рівних з іншими працівниками умовах продуктивності праці та кваліфікації (стаття 42 КЗпП України);

– трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи (стаття 40 КЗпП України);

– строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника у разі його хвороби або інвалідності, якщо стан здоров'я перешкоджає виконанню роботи за цим трудовим договором (стаття 39 КЗпП України).

Дементьєва Ю. В.

Юрисконсульт Миколаївської обласної організації

Профспілки працівників освіти і науки України.