****

**ЩО ТБЕБА ЗНАТИ ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ ПРАЦІВНИКІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ**

 Квота на робочі місця для осіб з інвалідністю існує в Україні з 27 квітня 1991 року. Саме тоді набрав чинності Закон, який в поточній редакції має назву [«Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12) (Закон про основи соцзахисту). На даний час відповідний норматив установлено ч.1 ст.19 цього Закону в розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, — у кількості одного робочого місця. При цьому визначення кількості робочих місць і працевлаштування осіб з інвалідністю роботодавець здійснює самостійно.
Та попри існування відповідних норм протягом 18 років прийом на роботу таких «особливих» працівників продовжує викликати безліч питань, основними з яких є наступні.

**1. Чи можна приймати на роботу особу з «неробочою» групою інвалідності?**
Такого поняття, як «неробоча група інвалідності» чинне законодавство України не містить. Це — радянський пережиток, що виник тоді, коли праця була «обов’язком і справою честі» кожного здатного до праці громадянина Української РСР (ст.58 Конституції (Основного Закону) Української РСР 1978 року). Оскільки ж інвалідність визначалась як міра втрати працездатності, то її встановлення громадянинові звільняла його від даного обов’язку.
Однак з прийняттям 28 червня 1996 року [Конституції України](https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254) праця перетворилася з обов’язку на право, рівне для кожного громадянина без обмежень за будь-якими ознаками, включаючи інвалідність (ч.ч.1 і 2 ст.24 та ч.1 ст.43). Крім того:
- за ч.2 ст.2 і ст.3 Закону про основи соцзахисту дискримінація за ознакою інвалідності забороняється. Сама ж інвалідність визначається як міра втрати здоров’я, а не працездатності;
- відповідно до ч.1 ст.27 [Конвенції про права осіб з інвалідністю](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71), чинної для України з 6 березня 2010 року, держави-учасниці визнають право осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими.

Тобто навіть підгрупа А І групи інвалідності  («найтяжча» група), не позбавляє особу права на працю, поки вона сама від нього не відмовиться. Це підтверджується п. 2.2 [Інструкції про встановлення груп інвалідності](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1295-11), який вирізняє:
- здатність до трудової діяльності, як сукупність фізичних та духовних можливостей людини, яка визначається станом здоров'я, що дозволяє їй займатися різного виду трудовою діяльністю;
- професійну працездатність, як здатність  людини якісно виконувати роботу,  що передбачена конкретною професією.
Обмеження у зв’язку з інвалідністю можуть встановлюватися за конкретною професією. А висновок про нездатність до трудової діяльності загалом готується лише у разі згоди особи з інвалідністю, крім випадків, коли її визнано недієздатною.
Отже, звичні для роботодавців оголошення про вакансію з вимогою до кандидата щодо «робочої» групи інвалідності є дискримінаційним, тобто таким, що порушує ст.2-1 [Кодексу законів про працю України](https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08) (надалі — КЗпП).

**2. Для чого роботодавцеві довідка про інвалідність працівника?**
Крім документів про професійну кваліфікацію та, в разі потреби, стаж роботи, роботодавець при оформленні працівника з інвалідністю має право вимагати від нього довідку про інвалідність за формою №157-1/о. Вона потрібна, оскільки п.6 [Інструкції заповнення форми первинної облікової документації №157-1/о «Виписка з акта огляду медико-соціальною експертною комісією»](https://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1509-12/) передбачено зазначення в цьому документі:
- групи інвалідності, що важливо для застосування податкової соціальної пільги згідно з п.169.1 ст.169 [Податкового кодексу України](https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/);
- причини інвалідності, що має значення у випадках трудового каліцтва або професійного захворювання для: а) підбору робочого місця на підставі ч.2 ст.18 Закону про основи соцзахисту; б) для збереження середнього заробітку за попереднім місцем роботи на період професійної підготовки чи перепідготовки згідно з ч.2 ст.25 цього ж Закону; в) обладнання індивідуальних жилих будинків, в яких проживають особи з інвалідністю відповідно до ч.3 ст.30 цього Закону;
- терміну, до якого встановлено групу інвалідності, що треба враховувати при нарахуванні ЄСВ у розмірі 8,41% зарплати працівників з інвалідністю (ч.13 ст.8 Закону України [«Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17));
- дати чергового переогляду особи з інвалідністю у МСЕК (медико-соціальній експертній комісії — Н.М.);
- умови і характер праці;
- заходи щодо відновлення працездатності особи з інвалідністю.

**3. Навіщо ІПР? Хіба довідки про інвалідність не достатньо?**
Однак на практиці, такі довідки часто бувають малоінформативними. Порушуючи вимоги останніх двох пунктів, лікарі часто лише зазначають, що особа з інвалідністю може працювати вдома чи за спеціально створених умов.
Детальна інформація щодо умов праці працівника з інвалідністю, міститься, як правило, в іншому документі — індивідуальній програмі реабілітації інваліда (ІПР). Її форма та порядок складання затверджені [Наказом МОЗ України від 8 жовтня 2007 року № 623](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1197-07). Для роботодавця важливим у цьому документі є пункт 14, а саме його:
- Розділ 4 «Професійна реабілітація» Розділу І «Послуги», в якому указується перелік професій і рівень кваліфікації, який збережений в тому чи іншому ступені професійної придатності.  Обов'язково вказуються відомості про придатність до відповідної професії: у повному обсязі, з обмеженням обсягу виконуваних робіт та визначенням тривалості робочого дня. Зазначається перелік професій, спеціальностей, що до освоєння при професійному навчанні, перепідготовці;
- Розділ 5 «Трудова реабілітація» цього ж Розділу, що має включати докладний опис усіх чинників та елементів майбутньої трудової діяльності особи з інвалідністю. Обов'язково вказується: протипоказання за станом здоров’я до професійної діяльності; показані умови праці (важкість, напруженість, режим праці та відпочинку, форма організації праці, санітарно-гігієнічні чинники); у разі можливого продовження роботи за професією  із  зменшенням обсягу роботи — необхідні обмеження щодо виконання окремих посадових і функціональних обов'язків, планових завдань; у разі потреби — наводяться особливі вимоги до охорони  праці і техніки безпеки (до роботи на висоті), біля механізмів, що рухаються, з енергоустаткуванням та інші; необхідні для виконання роботи за професією спеціальні пристосування (тифлотехнічні, сурдотехнічні та інші засоби) і спеціальні вимоги з організаційно-технічної та ергономічної адаптації робочого місця щодо особливості патології особи з інвалідністю; раціональне працевлаштування — указується перелік рекомендованих професій і видів праці;
- Розділ II «Технічні та інші засоби реабілітації», в якому визначається потреба, зокрема, спеціальних засобах для догляду, для освіти та трудової діяльності. Наприклад, меблі спеціального призначення, комп’ютерні програми для навчання чи спеціальні підручники або література шрифтом Брайля.

«То лікарі можуть і цей документ заповнити неналежним чином!», — скептично зауважите ви. Можуть. Але згідно з пунктами 8 і 10 Положення про ІПР, затвердженого [постановою Кабміну від 23 травня 2007 року №757](https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/757-2007-), ця програма розробляється за участю особи з інвалідністю. Якщо ж така особа письмово відмовляється від виконання індивідуальної програми в цілому або від будь-якого передбаченого нею виду, форми, обсягу або місця проведення реабілітаційних заходів у програмі робиться відповідний запис.
Виходить, працівник з інвалідністю має можливість впливати на зміст розділів щодо професійної та трудової реабілітації, і відмовлятися від неналежним чином оформленої ІПР. Саме тому цей документ є не менш важливим для роботодавця, ніж довідка про інвалідність.

**4. Чи мають працівники з інвалідністю якісь переваги (пільги) в роботі?**
Дуже часто роботодавці не ризикують приймати на роботу працівника з інвалідністю, побоюючись, що він не зможе працювати нарівні з іншими працівниками, а лише «качатиме» свої права. Дійсно згідно зі ст.172 КЗпП у випадках, передбачених законодавством, на роботодавця 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. Однак і оплачується така робота пропорційному відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Працівник з інвалідністю не вправі вимагати зарплати на рівні з іншими за роботу на пільгових умовах.
Також допускається залучення таких працівників до роботи в нічний час і надурочних робіт, щоправда лише за їхньою згодою, — яку краще отримати в письмовій формі, — та за відсутності медичних протипоказань до цього.
Суттєва пільга для працівників з інвалідністю встановлена ч.7 ст.6 і п.2 ч.7 та п.2 ч.13 ст.10 Закону України [«Про відпустки»](https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-) і стосується щорічної основної відпустки. Так, вони мають право отримати щорічну основну відпустку тривалістю 26 (ІІІ група) і 30 (І і ІІ групи) календарних днів у зручний для них час. Відпустка повної тривалості таким працівникам у перший рік може надаватися до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи. Однак дати і тривалість відпусток все одно узгоджуються з роботодавцем.

**5. Чи можна звільнити працівника з інвалідністю, якщо він не виконує своїх трудових обов’язків або порушує дисципліну?**
Якщо на прохання працівника з інвалідністю встановлено неповний робочий день або неповний робочий тиждень чи створено пільгові умови праці, а він все одно не виконує покладених на нього обов’язків або грубо порушує трудову дисципліну, то його може бути звільнено на загальних підставах. У разі належного оформлення його порушень згідно з чинним законодавством такий працівник не матиме права посилатися на наявність у нього інвалідності як на підставу незаконності звільнення.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**Порушують ваші права? Ви потребуєте допомоги в судах,  і не маєте грошей на адвоката  - звертайтеся в Богодухівський місцевий центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги, який працює з понеділка по п'ятницю з 08-00 до 17-00,  за адресою: м. Богодухів, вул. Покровська, 5. тел. (05758) 3-01-82, 3-03-25.**

**Єдиний телефонний номер системи безоплатної правової допомоги 0-800-213-103 (безкоштовно зі стаціонарних та мобільних телефонів).**