



ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

ПРАКТИЧНИЙ ПОСІБНИК ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ

Працевлаштування осіб з інвалідністю

Практичний посібник для роботодавців

Скорочена версія

Посібник підготовлено Конфедерацією роботодавців України
в рамках інформаційно-консультаційного проекту «Разом»

Мірошніченко О., Назаренко В., Степаненко О., Соцька А., Ждан П.
Працевлаштування осіб з інвалідністю: практичний посібник

За редакцією О. Мірошніченка. – Київ, 2023. – с. 80.

Автори:

Олексій Мірошніченко

Вікторія Назаренко

Олена Степаненко

Алла Соцька

Павло Ждан

За редакцією Олексія Мірошніченка



Міжнародна
організація
праці

Цей посібник видано за підтримки Міжнародної організації праці (МОП). Відповідальність за думки, висловлені в цьому посібнику, несуть виключно автори. МОП не несе відповідальності за правильність, точність або надійність будь-яких матеріалів, інформації чи думок, висловлених у цьому документі.

ЗМІСТ

7 ВСТУП

9 РОЗДІЛ I Загальні положення

9 Базова інформація про інвалідність

10 Встановлені законодавством вимоги до роботодавців щодо обов'язку працевлаштування людей з інвалідністю

13 Відповідальність роботодавців за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю

18 Уповноважені державні органи та установи (організації) із формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості осіб з інвалідністю

19 Переваги та стимули для роботодавців, які працевлаштовують людей з інвалідністю

20 РОЗДІЛ II Підбір працівників з інвалідністю

20 Пошук претендентів

21 Співбесіда та тестування при прийомі на роботу

23 РОЗДІЛ III Організація праці людей з інвалідністю

23 Укладення трудового договору

28 Організація (адаптація) робочого місця. Доступне робоче місце

29 Наставництво/підготовка працівника до роботи, супроводження в колективі

33 Гарантії для працівників з інвалідністю

ВСТУП

Одним з усталених уявлень, яке поширене серед роботодавців, є те, що люди з інвалідністю не можуть бути ефективними працівниками, облаштування для них робочого місця потребує значних фінансових затрат, а діюче трудове і податкове законодавство не мотивує працевлаштовувати цих людей.

Створенню цього Посібника передувала тривала дискусія щодо того, як змінити ці стереотипи і показати бізнесу, що люди з інвалідністю працюють продуктивно, творчо і цінують свою роботу. Що не всі вони потребують особливих умов праці, а термін «розумне пристосування робочого місця» не вимагає значних фінансових витрат, а швидше є пошуком оптимальних можливостей підприємства для організації робочого місця чи встановлення гнучкого режиму роботи або скороченої тривалості робочого часу працівника.

Війна в Україні, а перед цим ковідні обмеження дещо змінили трудове законодавство. Надомна й дистанційна робота, а також і деякі інші новації зробили значно гнучкішими трудові відносини і відкрили нові можливості для працевлаштування людей з інвалідністю.

У цьому Посібнику ми спробували простими і зрозумілими словами описати всі етапи трудових відносин, які виникають між роботодавцем і людиною з інвалідністю під час її працевлаштування. Це свого роду покрокова допомога бізнесу, що дає відповіді на низку запитань: де знайти такого працівника, як провести з ним співбесіду й організувати стажування, як оформити його на роботу і як припинити з ним трудові відносини.

Також ми спробували показати переваги, які надає національне законодавство бізнесу при працевлаштуванні такої категорії працівників, як, до речі, розповісти й про відповідальність при порушенні цього ж законодавства.

Ми живемо у світі цифрових технологій і постійних змін. Цей Посібник також буде зазнавати систематичного оновлення й удосконалення. Тому ми вирішили зробити його в цифровому вигляді й розмістити на спеціальній Платформі «РАЗОМ» Конфедерації роботодавців України. Це дозволить підтримувати його в актуальному стані, вносити зміни і доповнення. Також на Платформі ми розмістили багато іншого матеріалу щодо працевлаштування людей з інвалідністю, кращих вітчизняних практик, міжнародного досвіду, аналітики та додаткової інформації, що допоможе роботодавцям, урядовцям і, звичайно ж, людям з інвалідністю.

І ще одне. Війни, землетруси, транспортні й виробничі аварії – це все причини, через які будь-хто може стати людиною з інвалідністю в будь-який момент свого життя. Знаючи, що інвалідність може спіткати кожного з нас, ми повинні створювати інклюзивні робочі місця та організовувати робочий процес, щоб кожен мав рівні можливості для повноцінної участі. Як роботодавці і громадяни, ми повинні стати прикладом зі створення інклюзивного робочого середовища.

Звичайно ж, створення цього Посібника було б неможливим без підтримки Міжнародної організації праці і, зокрема, Юлії Друмеа, а також тих, хто сприяв його появі, а саме: Вікторії Назаренко, Олени Степаненко, Алли Соцької, Павла Ждана, Оксани Медведської.

Окрема подяка Національній Асамблеї людей з інвалідністю України, Інституту професійних кваліфікацій, товариствам УТОГ та УТОС, Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю та Державній службі України з питань праці.

Олексій Мірошніченко

Президент Конфедерації роботодавців України

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

БАЗОВА ІНФОРМАЦІЯ ПРО ІНВАЛІДНІСТЬ

За понад 32 роки незалежності України спостерігається стрімке щорічне зростання чисельності людей з інвалідністю в умовах зменшення чисельності населення. Особливо це стало відчутним на початку 2014 року і триває до сьогодні через широкомасштабне вторгнення окупаційної армії росії, яке почалося 24 лютого 2022 року.

За даними Державної служби статистики в Україні станом на 1 січня 2022 р. налічувалося 2 725 826 людей з інвалідністю або 6,6% у структурі населення України. Питома вага чоловіків з інвалідністю складає 53%, а жінок - 47%.

Загальна кількість осіб з інвалідністю працездатного віку станом на 1 січня 2022 р. складає 2 563 612 осіб.

За даними Пенсійного фонду України кількість офіційно працюючих людей з інвалідністю станом на останню звітну дату (1 липня 2023 р.) склала 428 785 осіб.

Законодавство передбачає, що особи з інвалідністю в Україні володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України, законами України та міжнародними договорами.

За українським законодавством 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. Дискримінація за ознакою інвалідності забороняється.

На сьогодні законодавство визначає три групи інвалідності, які залежать від ступеня стійкого розладу функцій організму та можливого обмеження життєдіяльності під час взаємодії із зовнішнім середовищем внаслідок втрати здоров'я та встановлюються медико-соціальною експертною комісією:

- перша – поділяється на підгрупи А (особи з виключно високою мірою втрати здоров'я) і Б (особи з високою мірою втрати здоров'я);
- друга;
- третя.

Окрім груп інвалідності, для роботодавця не менш важливими є види порушення здоров'я, які спричиняють інвалідність:

1. Фізичні – порушення опорно-рухового апарату (наприклад, із травмою хребта, розсіяним склерозом, церебральним паралічем, ампутаціями кінцівок); порушення функції кровообігу, дихання, травлення; порушення, які викликають спотворення тощо;
2. Психічні – порушення функцій сприйняття, уваги, пам'яті, мислення, мови, емоцій, волі;
3. Інтелектуальні – порушення інтелектуального розвитку;
4. Сенсорні – порушення зору, слуху, мовлення, нюху, дотику та інших видів чутливості.

Саме перелічені порушення зумовлюють специфічні потреби в людей з інвалідністю і відповідні обов'язки в роботодавців щодо організації робочого процесу й середовища.

ВСТАНОВЛЕНІ ЗАКОНОДАВСТВОМ ВИМОГИ ДО РОБОТОДАВЦІВ ЩОДО ОБОВ'ЯЗКУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Система соціального захисту осіб з інвалідністю в частині реалізації їхніх прав на працю закріплена Конституцією України і регулюється нормами Кодексу законів про працю України, законів України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні», «Про охорону праці» та іншими нормативно-правовими актами.

Базовим законом, який формує вітчизняну політику щодо забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю та вмістив більшість міжнародних норм і рекомендації в цій сфері, є Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». У ньому передбачено обов'язковий для виконання підприємствами, установами, організаціями, фізичними особами, які використовують найману працю, норматив робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю (4% для роботодавців з кількістю працюючих понад 25 осіб, одне робоче місце – для роботодавців з кількістю працюючих від 8 до 25 осіб).

У разі невиконання зазначеного нормативу роботодавці (окрім установ та закладів, що повністю утримуються за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів) щорічно мають сплачувати до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю адміністративно-господарські санкції за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте нею (далі – АГС).

Зобов'язання роботодавців щодо працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю:

- 1.** Самостійно розраховувати кількість робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до нормативу, встановленого частиною першою статті 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні».
- 2.** Виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для таких осіб умови праці з урахуванням індивідуальної програми реабілітації (ІПР), здійснювати для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування, створення належних санітарно-гігієнічних і безпечних умов праці тощо.
- 3.** Подавати до Державної служби зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю (за формою звітності № 3-ПН), та про попит на робочу силу (вакансії).
- 4.** Працевлаштовувати осіб з інвалідністю відповідно до законодавчо встановленого нормативу 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.
- 5.** Виконувати рекомендації, що зазначені в довідці до акту огляду медико-соціальною експертною комісією та в індивідуальній програмі реабілітації.
- 6.** Організувати у випадках, передбачених законодавством, навчання, перекваліфікацію і працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.
- 7.** Забезпечувати дотримання трудових прав і гарантій, передбачених для осіб з інвалідністю законодавством.
- 8.** Нести відповідальність у випадку недотримання трудових прав і гарантій, передбачених для осіб з інвалідністю законодавством.
- 9.** Самостійно розраховувати та сплачувати АГС, сума яких визначається в розмірі середньої річної заробітної плати за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю, в рамках визначеного законодавством нормативу, і не зайняте особою з інвалідністю

Права роботодавців щодо працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю:

1. Самостійно здійснювати пошук персоналу з інвалідністю.
2. Звертатися до Державної служби зайнятості за підбором персоналу з інвалідністю.
3. Звертатися до Державної служби зайнятості за консультаціями з питань працевлаштування осіб з інвалідністю.
4. Звертатися до державних інституцій за фінансовою допомогою, позиками, компенсаціями та дотаціями для працевлаштування осіб з інвалідністю.
5. Самостійно розраховувати та сплачувати АГС, що підлягають сплаті у зв'язку з невиконанням нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю за попередній рік, обчислених відповідно до статті 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні».
6. Оскаржувати до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю або в судовому порядку спори, що виникають із правовідносин за статтями 19 і 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні».
7. Сплачувати єдиний соціальний внесок у зменшеному розмірі.
8. Користуватися пільгами з оподаткування за наявності дозволу (тільки для підприємств, засновниками та власниками яких є громадські об'єднання осіб з інвалідністю).
9. Користуватися преференціями під час публічних закупівель (тільки для підприємств громадських об'єднань осіб з інвалідністю).
10. Користуватися альтернативними варіантами виконання нормативу робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю.



ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦІВ ЗА НЕВИКОНАННЯ НОРМАТИВУ РОБОЧИХ МІСЦЬ ДЛЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Визначення роботодавців, які не забезпечили виконання в попередньому році нормативу робочих місць здійснює Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю. Це відбувається щороку до 10 березня, в автоматизованому режимі з використанням даних Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування та Централізованого банку даних з проблем інвалідності. Фонд надсилає таким роботодавцям розрахунок сум АГС, що підлягають сплаті у зв'язку з невиконанням нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю за попередній рік.

Розрахунок надсилається у формі електронного документа через електронні кабінети роботодавця на веб-порталі електронних послуг Пенсійного фонду України.

Визначення виконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4% підприємствами, установами та організаціями, у тому числі підприємствами, організаціями громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичними особами, які використовують найману працю, відбувається в автоматизованому режимі на підставі даних, що надаються роботодавцем до Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у Податковому розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску.

Роботодавці, де середньооблікова чисельність працюючих осіб з інвалідністю менша, ніж встановлено нормативом, передбаченим статтею 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю», щороку повинні сплачувати АГС в розмірі:

- половини середньої річної заробітної плати штатного працівника (для роботодавців, у яких працює від 8 до 25 осіб);
- середньої річної заробітної плати штатного працівника за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте особою з інвалідністю (для роботодавців, у яких працює від 16 до 25 осіб);
- середньої річної заробітної плати штатного працівника за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте особою з інвалідністю (для роботодавців, у яких працює від 26 осіб).

Порушення строків сплати суми адміністративно-господарських санкцій тягне за собою нарахування пені у розмірі 120% річних облікової ставки Національного банку за кожний календарний день прострочення.

Сплата АГС відбувається до відділень Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю за місцем державної реєстрації роботодавців як юридичних осіб або фізичних осіб-підприємців на рахунки, відкриті в органах Державного казначейства, до 15 квітня року, що настає за роком, у якому відбулося порушення нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

З розрахунком виконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю та адміністративно-господарських санкцій на підставі даних Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування та Централізованого банку даних з проблем інвалідності та прикладом, як самостійно розрахувати виконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю та адміністративно-господарських санкцій (якщо працює від 8 до 25 осіб) можна ознайомитися у повній версії посібника за посиланням http://pwd.employers.org.ua/ua/book/2_3

Реєстрація та звітність

Роботодавець з дня виникнення в нього потреби в підборі працівників з інвалідністю та / або з дати відкриття вакансій, на які можливе працевлаштування осіб з інвалідністю, зобов'язаний інформувати центр зайнятості за його місцезнаходженням.

Інформація, необхідна для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, може надаватися роботодавцем центру зайнятості в електронній (з накладенням чи без накладення електронного підпису або печатки, які базуються на кваліфікованих сертифікатах відкритих ключів) або в паперовій формі (із засвідченням підписом керівника / фізичної особи – підприємця або уповноваженої ним (нею) особи). Первинна інформація надається роботодавцем з метою інформування про наявність потреби у працевлаштуванні осіб з інвалідністю.

Державною службою України з питань праці (далі - Держпраці) здійснюються перевірки виконання роботодавцем нормативу щодо працевлаштування осіб з інвалідністю у відповідності до Порядку контролю за виконанням нормативу робочих місць та перевірки підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, щодо виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема шляхом його зарахування.

Згідно з цим Порядком Держпраці може здійснювати позапланові перевірки щодо виконання роботодавцем нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю, як за інформацією, наданою територіальним відділенням Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, що отримана ним від Пенсійного фонду України, так і за дорученням Прем'єр-міністра України про перевірку суб'єкта господарювання у зв'язку з виявленими системними порушеннями законодавства про створення робочих місць для осіб з інвалідністю, про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю.

Розумне пристосування та універсальний дизайн

- Розумне пристосування – це внесення, коли це потрібно в конкретному випадку, необхідних і підхожих модифікацій і коректив, що не становлять непропорційного чи невинновданого тягара, для цілей забезпечення реалізації або здійснення особами з інвалідністю нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод;
- Універсальний дизайн – це дизайн предметів, середовища, програм та послуг, покликаний зробити їх максимально можливою мірою придатними для використання для всіх людей без необхідності адаптації чи спеціального дизайну. Універсальний дизайн не виключає допоміжних пристроїв для конкретних груп осіб з інвалідністю, де це необхідно.

Складовою обов'язку розумного пристосування робочого місця є забезпечення доступності місць працевлаштування, тому роботодавцям державного і приватного секторів потрібно створити необхідні умови для того, щоб мати чітку, доступну та вчасну процедуру вирішення потреб у розумному пристосуванні робочих місць.

Там, де індивідом або роботодавцем виявлені перешкоди для повноцінної інклюзії особи з інвалідністю, необхідно зробити такі кроки:

- узгодити з особою з інвалідністю потенційні рішення для усунення або уникнення перешкод (розумного пристосування робочого місця), враховуючи рекомендації МСЕК, зазначені в ІПР, та рішення, якому віддає перевагу конкретна особа з інвалідністю;
- втілити бажане для особи з інвалідністю рішення (зокрема заходи, вказані в його ІПР).

Забезпечення доступності за допомогою універсального дизайну означає, що робочі місця є доступними для людей з інвалідністю.

Це включає фізичну доступність до будівель, а також доступні технології, які забезпечують людям з інвалідністю доступ до робочого місця. Розумне пристосування – це індивідуальне пристосування, яке можуть вимагати люди з інвалідністю, щоб вони могли використовувати свої навички та таланти на повну силу.

Державна допомога суб'єктам господарювання

Для забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю на законодавчому рівні визначено низку механізмів надання суб'єктам господарювання – як тим, які вже працевлаштували осіб зазначеної категорії, так і тим, які мають відповідний намір, – державної підтримки у вигляді різноманітної фінансової допомоги, пільг, дотацій, компенсацій та позик..

Далі конкретно про кожен із видів підтримки.

Роботодавці, які забезпечили виконання нормативу робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю та хочуть створити додаткові робочі місця для цієї категорії осіб, можуть претендувати на різні види підтримки:

Дотація на створення спеціальних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, зареєстрованих у державній службі зайнятості як безробітні.

Умовою надання цієї дотації є нерозірвання з ініціативи роботодавця трудового договору протягом двох років із дня працевлаштування особи з інвалідністю у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, зокрема й шляхом реорганізації або перепрофілювання підприємства, установи чи організації, скорочення чисельності працівників чи за угодою сторін.

Підставою надання дотації є договір між роботодавцем, територіальним відділенням Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю та базовим центром зайнятості або філією регіонального центру зайнятості.

Її максимальний розмір визначено на рівні:

- а) 40 мінімальних заробітних плат, якщо таке місце створюється шляхом пристосування основного і додаткового устаткування, технічного обладнання на наявному робочому місці або на наявній ділянці виробничої площі. Оскільки у 2023 році встановлено мінімальну заробітну плату в місячному розмірі 6700 грн, то дотація не може перевищувати 268 000 гривень;
- б) 100 мінімальних заробітних плат або максимум 670 000 грн, якщо робоче місце створюється шляхом встановлення основного і додаткового устаткування, технічного обладнання у зв'язку з неможливістю пристосування наявного робочого місця або наявної ділянки виробничої площі чи відсутністю місць і ділянок.

Цільова позика на створення робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю.

Цільова позика є безвідсотковою і надається на підставі договору між Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю та роботодавцем зі строком повернення до трьох років із дати отримання коштів на рахунок роботодавця, відкритий в органах Державної казначейської служби.

Робоче місце особи з інвалідністю вважається створеним, якщо на ньому працевлаштовано особу з інвалідністю, з якою в установленому законодавством порядку укладено трудовий договір.

Фінансова допомога для створення спеціальних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

Потреба у створенні для особи з інвалідністю спеціального робочого місця або ділянки виробничої площі та вимоги до них встановлюються індивідуальною програмою реабілітації.

Розмір фінансової допомоги на поворотній і безповоротній основі та цільової позики визначається відділенням Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю на підставі наданих роботодавцем техніко-економічних обґрунтувань і кошторисів.

Відповідні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю не можуть бути скорочені протягом трьох років з дати завершення виконання умов договору про надання фінансової допомоги або цільової позики.

Підприємства, установи та організації, фізичні особи-підприємці, у тому числі ті, які обрали спрощену систему оподаткування, у разі працевлаштування осіб з інвалідністю мають право на встановлення **єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування** в розмірі 8,41 % визначеної бази нарахування єдиного внеску для працюючих осіб з інвалідністю. Водночас за загальним правилом розмір єдиного внеску становить 22 % визначеної бази нарахування єдиного внеску. Тобто, якщо за працівника без інвалідності роботодавець, для прикладу, сплачує 3000 грн єдиного внеску, то за рівних умов за працівника з інвалідністю потрібно сплатити 1146,82 гривень.

Також для роботодавців, які виявили бажання працевлаштувати на нове робоче місце строком не менше ніж на два роки за направленням центру зайнятості зареєстрованих безробітних, зокрема осіб з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, на законодавчому рівні передбачено підтримку у вигляді **компенсації фактичних витрат** у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений, але не більше подвійного розміру мінімального страхового внеску.

Роботодавцю, який за направленням центру зайнятості працевлаштовує строком не менше ніж на один рік осіб з інвалідністю, які перебувають у статусі зареєстрованого безробітного понад один місяць, компенсується 50 % фактичних витрат на оплату праці, але не більше розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством на момент виплати. Загальна тривалість виплати компенсації становить шість місяців.

Також передбачено можливість отримання суб'єктами малого підприємництва, які працевлаштовують шляхом укладення трудового договору зареєстрованих безробітних з інвалідністю строком не менше ніж на два роки на новостворені робочі місця, **компенсації фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений.**

Загальна тривалість виплати компенсації становить 12 місяців упродовж наступних двох років.

Роботодавці, які виявили бажання працевлаштувати внутрішньо переміщених осіб (далі – ВПО), у тому числі з інвалідністю, визнаних в установленому порядку безробітними, можуть розраховувати на **компенсації витрат роботодавця на оплату праці** за працевлаштування на умовах строкових трудових договорів зареєстрованих безробітних із числа ВПО на умовах строкових трудових договорів тривалістю не більше шести календарних місяців за умови збереження гарантій зайнятості такої особи протягом періоду, що перевищує тривалість виплати у два рази.

УПОВНОВАЖЕНІ ДЕРЖАВНІ ОРГАНИ ТА УСТАНОВИ (ОРГАНІЗАЦІЇ) ІЗ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Міністерство соціальної політики України – центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері соціальної політики, у тому числі стосовно зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю.

Міністерство економіки України – центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням вимог законодавства про працю та зайнятість населення.

Антимонопольний комітет України, який відповідно до Закону України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання» є уповноваженим органом, до повноважень якого, зокрема належить отримання та розгляд повідомлень про нову державну допомогу від надавачів такої допомоги; визначення належності до державної допомоги заходів з підтримки суб'єктів господарювання за рахунок ресурсів держави чи місцевих ресурсів, оцінювання допустимості державної допомоги для конкуренції, прийняття рішень.

ПЕРЕВАГИ ТА СТИМУЛИ ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ, ЯКІ ПРАЦЕВЛАШТОВУЮТЬ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Підбір та працевлаштування людей з інвалідністю може створити більш різноманітне та інклюзивне робоче середовище, що зрештою може призвести до більшої кількості вирішених проблем та інновацій на робочому місці.

- До конкретних переваг працевлаштування осіб з інвалідністю слід віднести: - підвищення корпоративної моралі та соціальної відповідальності компанії, зменшення плинності кадрів;
- підвищення репутації роботодавця серед працівників, клієнтів та в суспільстві загалом;
- підвищення рівня інноваційності організації робочих місць
- зменшення розміру єдиного соціального внеску для підприємств, установ і організацій, фізичних осіб-підприємців, у яких працюють особи з інвалідністю, (8,41 % бази нарахування єдиного внеску замість 22%)
- убезпечення роботодавців від обов'язку сплачувати адміністративно-господарські санкції за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування таких осіб, від потреби витрачатися на наймання і навчання нового персоналу, а також забезпечує отримання такими роботодавцями комерційних та інших вигод від безпосереднього виконання працівниками з інвалідністю їхніх обов'язків.



РОЗДІЛ II

ПІДБІР ПРАЦІВНИКІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ

ПОШУК ПРЕТЕНДЕНТІВ

На практиці є два способи пошуку претендентів з інвалідністю на посаду: коли людина сама звертається по допомогу з працевлаштування і коли таку людину потрібно знайти.

У той час, коли перший спосіб не вимагає від роботодавця особливих зусиль, другий передбачає необхідність здійснення певних дій, кожна з яких повинна враховувати аспект інвалідності, а саме:

1. Опис вакансії.

Він повинен містити, окрім розкриття змісту пропонованої посади, трудових обов'язків, умов роботи тощо, інформацію про потенційні можливості та переваги цієї роботи для людини з інвалідністю.

2. Поширення інформації про вакансії.

Крім звичних ресурсів поширення інформації про вакансії, як-от: персонал, веб-сайт компанії, інформаційні ресурси для пошуку роботи [Work.ua](https://www.work.ua/) (<https://www.work.ua/>), [GRC.UA](https://grc.ua/) (<https://grc.ua/>), [Robota.ua](https://rabota.ua/ua) (<https://rabota.ua/ua>), соціальні мережі, партнери тощо.

3. Зворотний зв'язок

Потрібно забезпечити людям з інвалідністю, які претендують на зайняття вакансії, різні способи зворотної комунікації з урахуванням їхніх потреб, спричинених тим чи іншим видом порушень.

Більше інформації про механізми і інструменти пошуку претендентів на вакантні місця для працевлаштування людей з інвалідністю у повній версії посібника за посиланням http://pwd.employers.org.ua/ua/book/3_1.

СПІВБЕСІДА ТА ТЕСТУВАННЯ ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ

Для отримання максимально повного уявлення про претендента, зокрема з інвалідністю, та визначення рівня його відповідності вакансії можна застосувати такі заходи, як співбесіда чи тестування.

За результатами їх проведення можна отримати відомості не лише стосовно професійних здібностей, а й щодо потреб людини, зумовлених її інвалідністю, для подальшої організації робочого процесу і середовища.

Для з'ясування відповідних потреб підійдуть **запитання Вашингтонської групи**.

Більше інформації про застосування запитань Вашингтонської групи та їх адаптацію з урахуванням мети проведення співбесіди/тестування у повній версії посібника за посиланням http://pwd.employers.org.ua/ua/book/3_2

У разі проведення співбесіди/тестування з людиною з інвалідністю має бути забезпечено умови доступності, якщо претендент їх потребує, які, окрім іншого, передбачають:

- можливість проведення відповідних заходів офлайн чи онлайн (засобом телефонної розмови або під час письмового спілкування через електронну пошту чи месенджери тощо);
- наявність умов фізичної доступності в приміщенні проведення співбесіди/тестування.

Орієнтовний перелік порад щодо комунікації та забезпечення умов доступності на роботі для людей з інвалідністю з найбільш поширеними видами порушень залежно від їх особливостей:

1. Для осіб із порушеннями опорно-рухового апарату:

- спілкування на рівні очей (за можливості);
- організація робочого місця із забезпеченням максимально комфортних умов для уникнення відчуття незручності в тілі або обмеження у вільному пересуванні;
- забезпечення доступності предметів та інформації (розташування на зручній висоті, у зручному місці тощо), необхідних працівнику з інвалідністю для виконання трудових обов'язків;
- зведення до мінімуму потреби переміщатися приміщенням, особливо якщо воно є архітектурно недоступним чи доступність часткова.

2. Для осіб з інтелектуальними та деякими тяжкими психічними порушеннями:

- спілкування простою мовою, короткими реченнями й максимально зрозумілими словами, повторення чи підсумовування сказаного, надання додаткового часу для роздумів;
- за можливості – надання інформації в різних форматах (звуковому, візуальному тощо);
- намагання формулювати запитання, починаючи з «хто», «що» і «де», замість «коли», «чому» і «як»;
- здійснення навчання виконанню трудових обов'язків;
- забезпечення комфортних умов роботи (оздоблення стін робочого приміщення спокійними кольорами, розташування меблів тощо), зведення до мінімуму візуальних та звукових сигналів у приміщенні.

3. Для осіб із порушеннями зору:

- чітке, лаконічне та зрозуміле донесення необхідної інформації;
- коментування дій та ситуації довкола;
- обмеження фізичного контакту виключно робочою необхідністю;
- зведення до мінімуму потреби переміщатися приміщенням, особливо якщо воно є архітектурно недоступним чи доступність часткова.

4. Для осіб із порушеннями слуху:

- спілкування безпосередньо з людиною чіткою, зрозумілою мовою, без поспіху та в найбільш зручний для неї спосіб (жестова мова, спілкування з використанням засобів письма (на папері, через електронні пристрої тощо);
- обов'язкове написання інформації, яка містить цифри, спеціальну термінологію, адресу тощо, щоб вона була точно зрозумілою;
- залучення наставника з досконалим володінням жестовою мовою під час наставництва/підготовки/супроводу.

Розділ III

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У яких випадках укласти трудовий договір заборонено

Забороняється укласти трудовий договір із громадянином, якому згідно з медичним висновком запропонована робота є протипоказаною за станом здоров'я (ч. 6 ст. 24 КЗпП).

Тому при прийнятті на роботу особи з інвалідністю остання обов'язково має подати, крім загальних документів, ще й такі:

- довідку до акту огляду МСЕК, що підтверджує інвалідність та містить висновок щодо умов і характеру роботи, за формою, затвердженою наказом МОЗ від 30 липня 2012 р. № 577 (із змінами).
- ІПР, форма та інструкція щодо заповнення якої затверджені наказом МОЗ від 08 жовтня 2007 р. № 623.

Коли можна відмовити в працевлаштуванні особі з інвалідністю

Відповідно до частини третьої ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» відмова в укладенні трудового договору не допускається з причин інвалідності.

Працівнику з інвалідністю можна відмовити в прийнятті на роботу в таких випадках:

якщо його професійні якості не відповідають посаді;

коли за висновком МСЕК, зазначеним у довідці до акту огляду МСЕК та/або ІПР, стан здоров'я працівника перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю та безпеці праці інших осіб або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру й обсягу загрожує погіршенню здоров'я особи з інвалідністю.

Роботодавець має право відмовити працівнику з інвалідністю в прийнятті на роботу у разі виявлення його невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, якщо під час укладення трудового договору буде встановлено, що особа під час співбесіди приховала, що у висновку МСЕК, вказаному у довідці до акту огляду МСЕК та/або ІПР, зазначено, що особа є непрацездатною чи має обмеження здатності до окремих видів трудової діяльності.

Індивідуальна програма реабілітації особи з інвалідністю

Індивідуальна програма реабілітації особи з інвалідністю (ІПР) – це комплекс оптимальних видів, форм, обсягів, строків реабілітаційних заходів із визначенням порядку, місця їх проведення, спрямованих на відновлення та компенсацію порушених або втрачених функцій організму і здібностей особи з інвалідністю та дитини з інвалідністю.

ІПР розробляється відповідно до Державної типової програми реабілітації осіб з інвалідністю медико-соціальною експертною комісією (МСЕК) із обов'язковим залученням особи з інвалідністю та має бути погоджена особою з інвалідністю.

ІПР складається на підставі відомостей акту огляду МСЕК за формою, затвердженою наказом МОЗ від 8 жовтня 2007 р. № 623. Положення про ІПР затверджене постановою КМУ від 23 травня 2007 р. № 757.

Особа з інвалідністю має право відмовитися від будь-якого виду, форми та обсягу реабілітаційних заходів, передбачених її ІПР, або від усієї програми в цілому.

Законодавством не зобов'язано роботодавців вимагати в особи з інвалідністю її ІПР. Водночас згідно із Законами України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» ІПР є обов'язковою для виконання роботодавцями, якщо особа з інвалідністю її представила при працевлаштуванні або згодом під час роботи.

Більше інформації про ІПР у повній версії посібника за посиланням
http://pwd.employers.org.ua/ua/book/4_2

Перелік документів необхідних для укладення трудового договору:

- заява про прийняття на роботу;
- паспорт або інший документ, що посвідчує особу;
- трудова книжка (без трудової книжки приймаються на роботу тільки ті особи, які працевлаштовуються вперше);
- документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію);
- копія довідки про присвоєння ідентифікаційного номера;
- копія пенсійного посвідчення;
- копія довідки з акту огляду МСЕК за формою № 157-1/о (у цих документах вказується причина інвалідності, група і строк інвалідності та висновки комісії про умови та характер праці особи з інвалідністю);
- індивідуальна програма реабілітації особи з інвалідністю, що видається МСЕК.

При прийнятті на роботу укладається трудовий договір у письмовій формі або видається наказ про прийняття на роботу, з ним ознайомлюють працівника та подають повідомлення до територіального органу Державної податкової служби України.

ВИПРОБУВАННЯ

Для працівників з інвалідністю при прийнятті на роботу може встановлюватися випробувальний термін, за винятком осіб з інвалідністю, які були направлені на роботу за рекомендацією медико-соціальної експертизи (МСЕК) (ч. 3 ст. 26 Кодексу законів про працю України).

Однак слід пам'ятати, що при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників (п.2 статті 2 Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Випробування працівнику встановлюється саме при прийнятті на роботу, але не може бути умовою до укладення трудового договору.

Умова щодо встановлення випробування при прийнятті на роботу має бути зафіксована у заяві працівника, трудовому договорі, а також у наказі про прийняття на роботу.

Якщо після закінчення строку випробування працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах (стаття 28 КЗпП України).

СТАЖУВАННЯ

Стажування — це різновид підвищення кваліфікації з метою набуття практичних умінь і навичок для виконання професійних обов'язків за професією або на посаді, на яку може претендувати випускник закладу освіти чи зареєстрований безробітний у роботодавця.

Стажування може проводитися для працівників з інвалідністю, які здобули професійну освіту і потребують досвіду практичної роботи (розширення компетенції) за набутою професією (спеціальністю), або для тих, які тривалий час не працювали і бажають відновити чи удосконалити свої знання, уміння та навички в практичній діяльності, або для тих, які ще здобувають освіту.

На підприємствах усіх форм власності існує тільки **2 види стажування**:

- **стажування здобувачів освіти** (відповідно до Закону України від 05 вересня 2017 р. № 2145-VIII «Про освіту»);
- **стажування зареєстрованих безробітних** (відповідно до наказу від 31 травня 2013 р. № 318/655 «Про затвердження порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України від 19 червня 2013 р. за № 1029/23561).

Стажування здобувачів освіти.

Відповідно до умов статті 29 Закону України від 05 липня 2012 р. №5067-VI «Про зайнятість населення» передбачено проведення стажування для молоді. Також постановою КМУ від 16 січня 2013 р. № 20 затверджено порядок укладення договору про стажування здобувачів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти у роботодавця і Типову форму договору про стажування здобувачів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти у роботодавця.

Стажування осіб, зареєстрованих в центрі зайнятості, як безробітні.

Стажування осіб з інвалідністю, які є зареєстрованими безробітними, може здійснюватися безпосередньо у роботодавця – замовника кадрів або на курсах цільового призначення.

Більше інформації про порядок оформлення та проведення стажування у повній версії посібника за посиланням http://pwd.employers.org.ua/ua/book/4_1

УМОВИ ПРАЦІ

Умови праці особи з інвалідністю мають визначатися з урахуванням індивідуальних здібностей та потреб такого працівника.

Вид роботи, до якої придатна особа з інвалідністю, може визначатися тим, якого типу порушення вона має: розумові, фізичні, сенсорні, порушення психічного здоров'я або поєднання цих проблем. Проте, коли справа доходить до виконання роботи, це менш важливо, ніж знання, навички й загальні здібності такої людини.

Загальні особливості, які необхідно враховувати при працевлаштуванні людини з інвалідністю:

1. Індивідуальний режим прийому медикаментозної терапії.
2. Індивідуальний режим харчування.
3. Потреба в індивідуальному темпі виконання роботи.
4. Обмеження в пересуванні.
5. Можливість використання спеціальних допоміжних засобів та пристроїв, що частково компенсують функціональні обмеження або покращують умови праці (кондиціонер, ортопедичне крісло, посилення освітлення, лупа, протишумові вкладиші, навушники, шоломи, клавіатура зі шрифтом Брайля, переклад жестовою мовою тощо).

ОРГАНІЗАЦІЯ (АДАПТАЦІЯ) РОБОЧОГО МІСЦЯ. ДОСТУПНЕ РОБОЧЕ МІСЦЕ

Робочі місця для осіб з інвалідністю поділяються на два види:

- звичайні (за потреби – із застосуванням певних заходів, не пов'язаних із їх обладнанням та облаштуванням), якщо за умовами праці та з урахуванням можливостей осіб з інвалідністю вони можуть бути використані для їх працевлаштування;
- спеціальні – окремі робочі місця або ділянки виробничої площі, які потребують додаткових заходів з організації праці осіб з інвалідністю з урахуванням їх індивідуальних функціональних можливостей, обумовлених інвалідністю, шляхом пристосування основного і додаткового устаткування, технічного обладнання тощо.

Спеціальне робоче місце може бути створено вперше (тобто організоване) або шляхом адаптації наявних умов праці на вже діючому робочому місці для працевлаштування особи з інвалідністю. Необхідність у створенні спеціальних умов може виникнути за різних обставин: наприклад, коли приймають нових працівників або коли працівники, які працювали раніше, повертаються до роботи після отримання виробничої травми, набуття інвалідності.

Більшості працівників з інвалідністю за умови раціонального підбору роботи та визначення робочих функцій не потрібні суттєві пристосування робочого місця або і взагалі таке пристосування.

Більше інформації про алгоритм дій для максимального врахування і забезпечення потреб працівника з інвалідністю в умовах доступного робочого місця, а також мінімізації зусиль і витрат роботодавця в цьому напрямі у повній версії посібника за посиланням http://pwd.employers.org.ua/ua/book/4_4



НАСТАВНИЦТВО/ПІДГОТОВКА ПРАЦІВНИКА ДО РОБОТИ, СУПРОВОДЖЕННЯ В КОЛЕКТИВІ

Значна частина людей з інвалідністю стикаються з низкою проблем на робочому місці. Наприклад, особи з порушеннями опорно-рухового апарату найчастіше можуть зіткнутися з архітектурними бар'єрами під час пересування, а також під час фізичних навантажень у рамках виконання роботи.

Люди з порушенням слуху та/або мовлення мають складнощі під час спілкування на робочому місці зі співробітниками, роботодавцем та клієнтами. Люди з порушенням зору мають обмежену здатність до орієнтації в просторі, а також обмеження щодо виконання певних видів робіт. Люди з інтелектуальними порушеннями потребують допомоги на робочому місці щодо опанування робочого завдання, планування часу, дотримання правил та норм, налагодження комунікації й стосунків зі співробітниками, покращення навичок самообслуговування тощо.

Тому важливими заходами з боку підприємства з метою кращої адаптації працівника до роботи є:

- наставництво/підготовка працівника з інвалідністю до роботи (далі – наставництво);
- супроводження працівника з інвалідністю в колективі (далі – супроводження).

Наставництво передбачає навчання безпосередньо на робочому місці шляхом передавання досвідченими працівниками набутого досвіду і знань особі, що потребує професійного навчання, та формування у неї необхідних навичок.

Наставництво може здійснюватися у таких формах: **індивідуальне** (за наставником закріплюється один працівник); **групове** (наставник керує групою працівників); **колективно-індивідуальне** (наставництво над одним працівником здійснює трудовий колектив); **колективно-групове** наставництво (наставництво трудового колективу здійснюється над групою працівників). Водночас важливо, що законодавчих обмежень до особи наставника за посадою, освітою чи іншими ознаками не встановлено. Головне – досвід і професійність.

Настанови щодо організації наставництва визначені наказом Міністерства соціальної політики України 11 жовтня 2017 р. № 1611.

Що стосується **супроводження** як способу забезпечення ефективного працевлаштування, успішної адаптації та закріплення на новому робочому місці працівника з інвалідністю, воно може бути забезпечене:

- роботодавцем;
- спеціалізованим кар'єрним радником (співробітником центру зайнятості) шляхом індивідуального супроводу після працевлаштування людини з інвалідністю, яка мала статус безробітного;
- у рамках отримання працівником як людиною з інвалідністю соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці.

Базові положення про механізми супроводження через центри зайнятості та в рамках соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні і на робочому місці визначено законодавством.

Водночас у цьому контексті потрібно пам'ятати про два важливі аспекти:

1. Інформація про інвалідність – це конфіденційна інформація, поширювати яку можна лише за згоди самого працівника чи працівниці.
2. Якщо інвалідність впливає або може впливати на роботу колег, наприклад, якщо людина має періодичні епілептичні напади чи робить регулярні уколи, приймає обов'язкові ліки і тому потребує довших чи частіших перерв, важливо, щоб працівники були поінформовані про такі аспекти.

Отож досвід показує: працівники з інвалідністю мають різні потреби в підтримці на робочому місці. Деякі з них можуть потребувати підтримки протягом багатьох місяців, у той час, як іншим підтримка необхідна лише для того, щоб розпочати свою трудову діяльність.

Більше інформації про організацію та забезпечення наставництва і супроводження працівника з інвалідністю в колективі в повній версії посібника за посиланням http://pwd.employers.org.ua/ua/book/4_5

Охорона праці працівників з інвалідністю

Законодавством не заборонено працівникам з інвалідністю працювати на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, за виключенням якщо така робота за висновком МСЕК їм протипоказана.

Атестація робочих місць працівників з інвалідністю щодо умов праці здійснюється на загальних підставах.

Згідно із статтею 12 Закону України «Про охорону праці» роботодавці зобов'язані створювати для працівників з інвалідністю умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальної програми реабілітації (за умови, якщо працівник з інвалідністю надав її роботодавцю). Роботодавець має запропонувати працівникові посаду чи роботу, яка за умовами та характером праці відповідатиме висновку МСЕК, а також професії та кваліфікації працівника.

Роботодавець має право звернутися до МСЕК, рішенням якої працівникові встановлено групу інвалідності, з проханням надати висновок щодо відповідності чи невідповідності фактичних умов праці цього працівника його стану здоров'я. Таке звернення надзвичайно важливе у ситуації, коли в довідці до акту огляду МСЕК та/або ІПР, умови праці не конкретизовані.

Якщо у довідці до акту огляду МСЕК та/або ІПР зазначено певні обмеження щодо умов та характеру праці, роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові іншу вакантну посаду чи легшу роботу.

У разі неможливості виконання працівником попередньої роботи роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування особи з інвалідністю відповідно до рекомендацій МСЕК.

Зверніть увагу, що залучення працівників з інвалідністю до надурочних робіт і робіт у нічний час можливе, але необхідно отримати згоду працівника, бажано в письмовій формі, щоб уникнути потім спірних питань з Держпраці, і така робота не має суперечити рекомендаціям МСЕК.

На працівників з інвалідністю поширюються всі пільги та компенсації передбачені законодавством про охорону праці.

ОПЛАТА ПРАЦІ

Пільги, пов'язані зі сплатою податків

Працівники з інвалідністю мають право на податкову соціальну пільгу, яка надається у вигляді зменшення суми загального місячного оподатковуваного доходу на суму податкової соціальної пільги.

Розрахунки із заробітної плати працівникам з інвалідністю мають особливості

Положення Податкового кодексу України (ПК) не передбачають окремих пільг з оподаткування доходів осіб з інвалідністю. Тому із зарплати працівника, який є особою з інвалідністю, на загальних підставах утримують ПДФО за ставкою 18% та військовий збір - 1,5% (п. 167.1, п. 16-1 підрозд. 10 розд. XX ПК).

Водночас такий працівник має право на загальну податкову соціальну пільгу (ПСП). Відповідно до підпункту 169.1.3 ПК платники ПДФО, що є особами з інвалідністю I чи II груп, у т. ч. з дитинства, можуть скористатися ПСП у розмірі 150%.

ПСП у розмірі 200% надають платникам податку, які є особами з інвалідністю I і II груп, із числа учасників бойових дій, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22 жовтня 1993 р. № 3551-XII.

У 2023 році ПСП становить 1342,50 грн при граничному доході - 3760 грн. Для того, щоб скористатися таким зменшенням, працівник має подати роботодавцеві заяву на отримання податкової соціальної пільги згідно з підпунктом 169.1.1 ПК.

А от ЄСВ на зарплату працівника з інвалідністю нараховують у меншому розмірі - 8,41% (ч. 13 ст. 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08 липня 2010 р. № 2464-VI).

Підставою для застосування такої ставки ЄСВ є завірена копія довідки з акта огляду в медико-соціальній експертній комісії про встановлення групи інвалідності (п. 5 ч. 2 розділу III Інструкції про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженої наказом Мініфіну від 20 квітня 2015 р. № 449).

Такі правила оподаткування зарплати поширюються щодо осіб з інвалідністю будь-якої групи інвалідності.

ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності.

У разі неможливості виконання працівником попередньої роботи, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування особи з інвалідністю відповідно до рекомендацій МСЕК.

За бажанням працівника 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 (стаття 172 Кодексу законів про працю України).

Пільги (або преференції) для працівників з інвалідністю

Законодавство України передбачає систему пільг для працюючих осіб з інвалідністю.

Зокрема вони наділені такими правами:

1. На неповний робочий день або неповний робочий тиждень;
2. Пільгові умови праці;
3. Довшу тривалість основної та додаткової відпусток;
4. Пільги в оподаткуванні тощо.

Також встановлено законодавче обмеження стосовно залучення працівників з інвалідністю до роботи в нічний час та до надурочних робіт без їхньої згоди та якщо це суперечить рекомендаціям МСЕК.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Відпустки

Працівники з інвалідністю, які після прийняття на роботу не відпрацювали перших 6 місяців, можуть скористатися своїм правом оформити щорічну оплачувану відпустку повної тривалості ще до настання шестимісячного терміну їхньої безперервної роботи у відповідного роботодавця (пункт 2 частина сьома статті 10 Закону «Про відпустки»).

У другий та наступні роки роботи на підприємстві працівники з інвалідністю за своїм бажанням мають право піти у щорічну відпустку у зручний для них час (частина 13 статті 10 Закону України «Про відпустки»).

Тривалість щорічної основної відпустки для працівників з інвалідністю складає такі періоди:

для осіб з інвалідністю I і II груп - 30 календарних днів;

для осіб з інвалідністю III групи - 26 календарних днів (частина сьома статті 6 Закону України «Про відпустки»).

Відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 30 календарних днів щорічно надається працівникам з інвалідністю III групи, тривалістю до 60 календарних днів щорічно – працівникам з інвалідністю I та II груп (пункти 6, 7 частини першої статті 25 Закону України «Про відпустки»).

У разі, якщо колективний договір встановлює додаткові відпустки, або працівник з інвалідністю має право на додаткові відпустки на інших підставах, то кількість днів додаткової відпустки додається до основної щорічної відпустки.

Особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», надається додаткова відпустка із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік (стаття 16-2 Закону України «Про відпустки»).

Крім того, як і всі інші працівники, працівники з інвалідністю можуть претендувати на неоплачувану відпустку за згодою сторін тривалістю не більше, ніж 15 днів на рік.

Переведення

Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.

При переведенні за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням (ст. 170 Кодексу законів про працю України).

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Працівники, інвалідність яких настала на підприємстві внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання (ст. 42 Кодексу законів про працю України), мають переважне право залишитися на роботі на цьому підприємстві, якщо на підприємстві відбувається скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці.

Роботодавець може розірвати трудовий договір із власної ініціативи з мотивів інвалідності лише у випадку, коли за висновком МСЕК стан здоров'я працівника з інвалідністю 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 особи з інвалідністю (ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»).

Роботодавець має право звільнити працівника з інвалідністю відповідно до статті 7 і частини шостої статті 24 Кодексу законів про працю України, якщо після укладання трудового договору виявиться факт наявності протипоказань до виконуваної роботи (наприклад, працівник при оформленні на роботу приховав цей факт).

Якщо за висновком МСЕК виконувана працівником до настання інвалідності робота буде йому протипоказана за станом здоров'я, то працівнику з інвалідністю повинні запропонувати переведення на іншу посаду, яка дозволена за станом здоров'я. Якщо працівник відмовиться від переведення або йому неможливо підібрати інше робоче місце (через протипоказання до трудової діяльності), трудовий договір має бути розірваний на підставі пункту 2 статті 40 Кодексу законів про працю України.

Також трудовий договір може бути розірваний власником або уповноваженим ним органом у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці.

Роботодавець має право звільнити працівника з інвалідністю протягом строку випробування у разі встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі, письмово попередивши його про це за три дні (стаття 28 Кодексу законів про працю України).

Працівник з інвалідністю може розірвати строковий трудовий договір за власною ініціативою, якщо стан його здоров'я перешкоджає виконанню трудових обов'язків (ст. 38-39 Кодексу законів про працю України)

