

АЛГОРИТМИ УСПІХУ

Електронний бюлетень для підприємців малого та середнього бізнесу

Звітування про квоту в 2019 році малими підприємствами

Нагадаємо, Законом „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій” від 3 жовтня 2017 р. № 2148-VIII внесено зміни до частини другої статті 14 Закону № 5067 „Про зайнятість населення”, щодо встановлення підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників від 8 до 20 осіб квоти у розмірі не менше однієї особи у середньообліковій чисельності штатних працівників для працевлаштування осіб, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” залишилося 10 і менше років. Обов’язковою умовою дотримання роботодавцями квоти вважається працевлаштування таких громадян відповідно до вимог частини другої зазначеної статті Закону 5067, про що роботодавці інформують щороку державну службу зайнятості, у встановленому порядку.

У зв’язку із вищезазначеним виникла необхідність внести зміни до Порядку надання роботодавцями державній службі зайнятості інформації про зайнятість та працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України від 16 травня 2015 року № 271, з метою приведення його у відповідність до вимог чинного законодавства. Відповідні зміни затверджено Наказом Мінсоцполітики від 23.11.2018 р. № 1763.

Змінами передбачено, що інфор-

мацію про зайнятість і працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, зобов’язані надавати підприємства, установи та організації незалежно від форми власності з чисельністю штатних працівників від 8 осіб (раніше цей обов’язок був для підприємств з чисельністю працівників від 20 осіб). Як і раніше, звітність подається щороку не пізніше 01 лютого після звітного року.

Крім того, в новій редакції викладено термін квота. Згідно наказу, квота - це норматив працевлаштування громадян, зазначених у частині першій статті 14 Закону (крім осіб з інвалідністю), у розмірі:

5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік для підприємств, установ та організацій з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб; не менше однієї особи у середньообліковій чисельності штатних працівників для підприємств, установ та організацій з чисельністю штатних працівників від 8 до 20 осіб для працевлаштування осіб, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України "Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування" залишилося 10 і менше років.

Вимога щодо виконання вищезазначеної квоти поширюється лише на тих роботодавців, організаційно-правову форму господарської діяльності яких можна визначити як підприємство, установа та

організація. **Тобто на фізичних осіб - підприємців ця норма не поширюється.**

У новій редакції викладено форму бланку інформації про зайнятість і працевлаштування громадян, де необхідно буде зазначити середньооблікову чисельність штатних працівників, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років.

Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування. Опубліковано в Офіційному віснику України № 3 від 08.01.2019 року.

Отже, звітувати про зайнятість і працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню за 2018 рік необхідно до 1 лютого 2019 року за оновленою формою.

Відповідальність роботодавця за невиконання квоти: у разі невиконання роботодавцем квоти для працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаш-

Випуск 11

Січень 2019



туванню з нього стягується штраф за кожен необґрунтований відмову у працевлаштуванні у межах відповідної квоти у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

За інформацією РБК Україна

АНОНСИ ПОДІЙ

18 - 20 лютого 2019 року у м. Вінниці планується проведення бізнес-тренінгу із розвитку та просування малого бізнесу "Алгоритми успіху".

На тренінг запрошуються фізичні особи-підприємці, які працюють у сфері надання послуг населенню. Захід передбачає лекційні та практичні заняття.

В цьому випуску:

Єдиний соціальний внесок 2019: реформа

Квота для працевлаштування — 2019: корисні поради роботодавцям

Важливі цифри 2019 року

Успішні історії проекту



USAID FROM THE AMERICAN PEOPLE

UCP | Wheels for Humanity



Національна Асамблея людей з інвалідністю України www.naiu.org.ua



Єдиний соціальний внесок 2019: реформа

Реформа ЄСВ фактично запущена: 14 листопада на засідання Кабміну був підтриманий проект щодо змін до низки законодавчих актів, пов'язаних з нарахуванням та забезпеченням пенсій. За словами з презентації уряду зміни мають на меті впровадження "справедливого механізму нарахування ЄСВ".

Якщо коротко, то зміни можна сформулювати у три напрями:

- збільшення порогу застосування базової ставки 22% щодо ЄСВ;
- впровадження ще декількох ставок ЄСВ в порядку убавання (так звана регресійна шкала);
- збільшення мінімальної суми ЄСВ для керівників підприємств;
- обмеження доходу по працівникам-інвалідам, до якого може застосовуватися пільгова ставка ЄСВ – 8,41%;
- введення збільшеної ставки ЄСВ "22%+" для підприємств зі шкідливими умовами праці;
- повернути фінансування за рахунок ФСС оздоровчих заходів профілактичного характеру щодо працівників та їх дітей.

Щодо останніх змін – про путівки, – то радіти ще ранувато, так як у презентації уряду у листопаді про них не було ні слова. Тому, можливо, вони з проекту прибрані. Треба дочекатися розгляду даного проекту ВР.

Новий максимальний поріг нарахування ЄСВ 2019

Нагадаємо, що зараз максимальний поріг нарахування ЄСВ вираховується з мінімальної зарплати, яка діє у поточному місяці. До цього порогу ЄСВ нараховується, а з суми перевищення – уже ні. Таким чином, виходить, що працівники з великими зарплатами з частини зарплати на сьогодні практично не сплачують ЄСВ. Пропоновані ж зміни усувають цей недолік системи. Їх наведено в таблиці нижче.

Максимальна межа нарахування ЄСВ 2019 (за ставкою 22%)	
Зараз (2018 р.)	Пропоновані зміни (ЄСВ 2019)
15 мінімальних зарплат	25 мінімальних зарплат
55845 грн (=3723×15)	104325 грн (=4173×25)*

*4173 грн – очікувана мінімальна зарплата на 2019 р. за проектом закону про Держбюджет 2019.

Таким чином, збільшення максимальної межі нарахування ЄСВ розширить базу щодо стягнення цього збору. Отже, витрати підприємств на працівників з великими зарплатами зростуть.

Нові ставки ЄСВ 2018 і ЄСВ 2019

Крім розширення максимального порогу щодо базової ставки 22% вводиться ціла серія нових ставок ЄСВ до доходів, які перевищують новий поріг (25 мінімальних зарплат, 104325 грн у 2019 році). Сплата ЄСВ здійснюватиметься з усього доходу, але кожна його частинка буде

оподатковуватися різною ставкою. Тож максимальний розмір ЄСВ буде незначним (див. таблицю нижче).

Регресійна шкала обкладання ЄСВ з 2019 р.	
Розмір доходу у частині	Ставка ЄСВ
до 25 мінзарплат (104325 грн) =4173×25*	22%
від 25 до 70 мінзарплат (104325 – 292110 грн) =4173×30	20%
від 70 до 150 мінзарплат (292110 – 625950 грн) =4173×70	17%
від 150 до 200 мінзарплат (625950 – 834600 грн) =4173×135	15%
від 200 до 270 мінзарплат (834600 – 1126710 грн) =4173×270	10%
від 270 мінзарплат (1126710 грн) =4173×270	5%

* в розрахунок покладена мінімалка 2019 р. - 4173 грн

Затверджено нові пропорції розподілу ЄСВ. Уряд збільшив частку єдиного внеску, що спрямовується на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та від нещасного випадку на виробництві (з 9,1472 до 9,3759), за рахунок зменшення частки цього внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття (з 5,2313 до 5,0026). Відповідні зміни Кабмін уніс до своєї постанови від 26 листопада 2014 року №

675 на засіданні 27 грудня 2018 року. Таке рішення дозволить затвердити бездефіцитний бюджет Фонду соціального страхування України на 2019 рік та забезпечити здійснення страхових виплат і надання соціальних послуг.

Термін сплати ЄСВ

Строки сплати ЄСВ для роботодавців, які використовують працю найманих працівників на умовах трудового договору (контракту), договору ЦПХ, та інших умовах – не пізніше 20 числа наступного місяця, крім гірничих підприємств, які зобов'язані сплачувати єдиний внесок, нарахований за календарний місяць, не пізніше 28 числа наступного місяця.

ЄСВ 2019 та зарплата за сумісництвом

Проект пропонує дані диференційовані ставки застосовувати тільки щодо зарплат за основним місцем роботи. Якщо ж працівник ще й працює за сумісництвом, то ставка ЄСВ за його доходами за сумісництвом буде 22% і в межах максимальної бази ЄСВ. Виходить, що поняття максимуму ЄСВ збережеться тільки щодо таких доходів – зарплат за сумісництвом. Це вийде 22951,50 грн у 2019 році (=104325×0,22). Принаймні так було в проекті ще до листопадової презентації уряду.



Продовження на 3 стор.



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

UCP | **Wheels for Humanity**



Національна Асамблея
людей з інвалідністю України
www.naiu.org.ua



Єдиний соціальний внесок 2019: реформа (продовження)

Початок на 2 стор.

Сплата ЄСВ 2019 за працівників з інвалідністю

На зарплату працівників з інвалідністю зараз діє ставка ЄСВ 8,41%.

Однак, в уряді схаменулися, що працівників можна використовувати для схем оптимізації сплати ЄСВ: нарахувати йому зарплату побільше, щоб потім “лишки” розподілити уже “в конвертах” між іншими.

Що тепер пропонує проект змін: обмежити ставку 8,41% тільки в межах зарплати до 3-х мінімалок, а решту обкладати на загальних підставах, тобто по ставці 22%.

Приклад розрахунку ЄСВ 2019 на зарплату особи з інвалідністю.

Нехай зарплата такого працівника 8000 грн.

Дана зарплата знаходиться в межах 3-х мінімальних для 2019 року (12519 = 4173 грн ×3). Отже, ЄСВ буде $8000 \times 0,0841 = 672,80$ грн. Але якщо зарплата становить 25000 грн, то ЄСВ з суми перевищення порогу 12519 грн уже обкладатиметься по ставці 22%. Це становитиме: $12519 \times 0,0841 + (25000 - 12519) \times 0,22 = 1052,85 + 2745,82 = 3798,67$ грн.

ЄСВ 2019: ставка “22%+”

Ще у презентації уряду з’явилася ставка “22%+”.

Що ж це за “+” і кого він стосується?

В проект добавили підвищення ЄСВ на:

“+7%” – для шкідливих виробництв за списком № 2 (ставка вийде 29%);

“+15%” – для шкідливих виробництв за списком № 1 (ставка вийде 37%).

Чи треба додавати 7% і 15% далі до ставок регресійної шкали при доходах більше 104325 грн – поки що не зрозуміло. З презентації уряду складається враження, що не треба – такі підвищені ставки будуть тільки щодо доходів в межах 104325 грн (25 мінімалок). Список № 1 і список № 2 можна знайти у постанові КМУ від 24 червня 2016 р. № 461. Це зроблено через більші пенсії по працівника таких виробництв. Отже, вони мають сплачувати й більший ЄСВ.

ЄСВ 2019 та зарплата керівників

Уряду не подобається, що значна частина керівників офіційно отримують мінімальну зарплату, тому є пропозиція в проекті збільшити для керівників мінімальну базу ЄСВ зі стандартної для всіх 1 мінімалки до 2-х. Тобто при мінімальній зарплаті 4173 грн мінімальна сума ЄСВ по зарплаті директора буде 1836,12 грн (= $4173 \times 2 \times 0,22$). Навіть якщо у керівника зарплата 7000 грн, то сплачуватиме все одно з 8346 грн (= 4173×2). При цьому це стосується лише керівників підприємств. Про ФОП з найманими працівниками мова не йшла.

Оплата ЄСВ 2019 та мінімальна зарплата

Реформа залишає необхідність доплачувати до мінімального рівня ЄСВ, якщо заробітна плата менша за мінімальну (= $0,22 \times$ мінімальна зарплата; **918,06 грн – у 2019 р.**). Хоча на листопадовому засіданні були й ідеї збільшити мінімальну базу ЄСВ (у презентації це не відображено). Так чи інакше, але треба почекати розгляду проекту у ВР.

Реформа ЄСВ: на відпочинок за рахунок ФСС?

А от щодо наступного напрямку реформи – оздоровлення та відпочинку, – то це уже стосується кожного. Спершу дещо про сучасний стан справ. Пам’ятаємо, що з кризою 2014 року прибрали такі уже гарні речі, як фінансування путівок на оздоровлення дітей, фінансування дитячих подарунків за рахунок ФСС. Тоді все це було обґрунтовано, як “нестрахові випадки”. Залишилося тільки фінансування путівок на оздоровлення після перенесених захворювань та травм. Проект пропонує повернути путівки на оздоровлення як дітей, так і працівників, що не пов’язані зі страховим випадком, адже профілактика захворювань так саме важлива, як і їх лікування та потенційно здатна зменшити необхідність витратити кошти ФСС на лікування в майбутньому. Так чи інакше, але пропонуються наступні оздоровчі заходи для застрахованих осіб: видача путівок на санаторно-курортне лікування застрахованих працівників та членів їх сімей; оздоровлення дітей працівників у дитячих закладах оздоровлення та відпочинку; фізкультурно-оздоровчі та спортивні заходи в закладах фізичної культури і спорту (це, в свою чергу, тягне на збільшення фінансування та утримання дитячо-юнацьких спортивних шкіл тощо).

Джерело: Главбух.иа



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

UCP

Wheels for Humanity



Національна Асамблея
людей з інвалідністю України
www.naiu.org.ua



Квота для працевлаштування — 2019: корисні поради роботодавцям

До 1 лютого 2019 року роботодавці зобов'язані звітувати до центру зайнятості про виконання квоти для працевлаштування за 2018 рік. Цьогоріч звітуватимемо за новою формою та порядком.

Проблема, що постає перед кадровиками на початку року, — визначити, чи виконало підприємство квоту для працевлаштування, передбачену статтею 14 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI (далі — Закон про зайнятість), а відтак — відзвітувати про це до служби зайнятості. Щоб вирішити її, ми не вдаватимемося до ґрунтовних теоретичних розвідок, а спиратимемося натовість на досвід і практику — перевірені методи, практичні поради й приклади, або, сучасною мовою, лайфхаки.

Квота — це додатковий захід сприяння у працевлаштуванні громадянам, яким складно на рівних конкурувати на ринку праці. Обов'язок із виконання квоти поширюється на підприємства, установи, організації всіх форм власності з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб.

До квоти зараховуємо осіб із додатковими гарантіями зайнятості, так звані «квотні категорії». Їх визначено в частині 1 статті 14 Закону про зайнятість. Але не всі. Як нерідко трапляється в нашому законодавчому полі, одне й те саме регулюється кількома законами й не завжди однаково. Так, стаття 196 КЗпП поширює гарантії на молодих громадян, які вперше працевлаштовуються після звільнення з військової служби за призовом під час мобілізації, а в Законі про зайнятість про них — ані слова...

Закон про зайнятість (ст. 14) зобов'язує роботодавців: самостійно розраховувати квоту; виконувати її; щороку до 1 лютого звітувати до центру зайнятості про виконання квоти.

Форму і порядок звітування визначено наказом Мінсоцполітики від 16.05.2013 № 271 (далі — Порядок № 271).

Розраховуючи показники виконання квоти, беремо до уваги лише тих, хто працював на умовах повної зайнятості (ч. 3 ст. 14 Закону про зайнятість). Тобто за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством колективним або трудовим договором (пп. 14 ч. 1 ст. 1 Закону про зайнятість).

З урахуванням термінів і норм КЗпП до квоти для працевлаштування враховуємо осіб, які працюють на умовах нормальної

СЧШП за 2018 рік, осіб	Розмір квоти
8-20	не менше однієї особи, якій до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років
> 20	5% СЧШП за попередній до звітного календарний рік

(40 год. на тиждень) тривалості робочого часу або меншої його норми (ст. 50 КЗпП), а також тих, для кого тривалість робочого часу скорочено відповідно до законодавства (ст. 51 КЗпП).

Якщо квотнику встановлено неповний робочий час (ст. 56 КЗпП), урахувати його при виконанні квоти не можна. Така робота вважається неповною зайнятістю.

Неповна зайнятість — це зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку (пп. 11 ч. 1 ст. 1 Закону № 5067).



Визначаючи, чи виконано квоту для працевлаштування, беремо до уваги не лише працевлаштованих у звітному році осіб з додатковими гарантіями зайнятості, а й працівників, які належать до квотних категорій і працювали на підприємстві в означеному році на умовах повної зайнятості.

Джерело: www.kadrovik01.com.ua

★ Лайфхак 1 ★ Приймаючи квотника, одразу зажадайте документ, що підтверджує гарантії Урахувати працівника при виконанні квоти для працевлаштування можна за наявності документів, що підтверджують належність до квотної категорії.

★ Лайфхак 3 ★ Ураховуйте квотника лише один раз, навіть якщо він належить до кількох квотних категорій Для сприяння у пошуку роботи особам з додатковими гарантіями зайнятості держава потребує вірогідної інформації про стан речей: скільки людей уже знайшли роботу, а скільки ще необхідна підтримка. З поміж статистичних інструментів чільне місце посідають саме звіти роботодавців про виконання квоти для працевлаштування. Вони деперсоналізовані, тож дотримання правила «ураховуємо один раз» — запорука якісного аналізу ринку праці.

★ Лайфхак 5 ★ Відстежуйте періоди, коли працівник належав до квотних категорій Виконання квоти — динамічний процес, а будь-який квотник ураховується протягом певного часу. Працівник може набути права на зарахування до квоти (приміром, після отримання статусу учасника бойових дій) і «вийти» з квотної категорії (приклад: дитина працівника досягла шестирічного віку).

★ Лайфхак 7 ★ Якщо змушені відмовити квотнику в прийнятті, обґрунтуйте рішення Штрафні санкції за невиконання квоти законодавством не передбачені. Але якщо роботодавець не працевлаштував необхідну кількість квотників і відмовляє у прийнятті на роботу особі з додатковими гарантіями зайнятості, не обґрунтовуючи відмову, відповідати доведеться. Штраф, передбачений частиною 2 статті 53 Закону про зайнятість, становитиме 2 мінімальні зарплати. Штраф стягується в разі необґрунтованої відмови у працевлаштуванні

★ Лайфхак 2 ★ Приймайте працівників квотних категорій за направленням служби зайнятості Від працевлаштування квотників роботодавець може мати фінансовий зиск. Роботодавцю протягом року компенсують витрати на сплату ЄСВ за кожного працевлаштованого на нове робоче місце безробітного з числа квотних категорій. Умови отримання компенсації: безробітний має прийти на підприємство за направленням служби зайнятості; строк працевлаштування має становити щонайменше 2 роки (ч. 1 ст. 26 Закону про зайнятість; постанова КМУ від 15.04.2013 № 347).

★ Лайфхак 4 ★ Квотників та осіб з інвалідністю ураховуйте окремо Працівники з інвалідністю теж належать до осіб, яким складно на рівних конкурувати на ринку праці (п. 6 ч. 1 ст. 14 Закону про зайнятість), але за загальним правилом у квоти для працевлаштування не враховуються. Для працевлаштування інвалідів встановлено окремі нормативи (ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 № 875-XII). Якщо особа з інвалідністю належить також до квотних категорій, її слід урахувати або в норматив, або в квоту, — на розсуд роботодавця.

★ Лайфхак 6 ★ Облікуйте квотників у спеціальному журналі, зокрема електронному. Облік працівників, які належать до квотних категорій, можна вести одним списком, а можна, розділивши на категорії. Вибір залежить від загальної кількості працівників на підприємстві та від кількості працівників різних категорій.

ні громадян, направлених службою зайнятості. Відмовляючи кандидату, посилайтесь на професійні аспекти, як-от невідповідність напрямку та рівня освіти, відсутність необхідного стажу роботи, передбаченого кваліфікаційною характеристикою або галузевими нормативними актами.

Важливі цифри 2019 року

Розмір мінімальної заробітної плати в 2019 році

Період дії	Місячний розмір	Погодинний розмір
1 січня - 31 грудня	4173,00	25,13

Добові в 2019 році

Територія відрядження	Максимальний неоподатковуваний розмір добових
У межах території України	417,30 грн
Для відряджень за кордон	80 євро по курсу НБУ

Розмір податкової соціальної пільги в 2019 році

Вид податкової соціальної пільги (норма ПКУ)	Розмір податкової соціальної пільги, грн.	Граничний розмір доходу, який дає право на отримання податкової соціальної пільги, грн.
Звичайна (п.п. 169.1.1)	960,50	2690,00
Звичайна на "дітей" (п.п. 169.1.2)	960,50 x к-ть дітей до 18 років	Для одного з батьків: 2690,00 x к-ть дітей. Для другого – 2690,00
Підвищена на "дітей" (пп. «а» и «б» п.п. 169.1.3)	1440,75 x к-ть дітей до 18 років	Для одного з батьків: 2690,00 x к-ть дітей. Для другого – 2690,00
Підвищена (пп. «в»—«е» п.п. 169.1.3)	1440,75	2690,00
Максимальна (п.п. 169.1.4)	1921,00	2690,00

Максимальна величина зарплати, з якої сплачується єдиний соціальний внесок у 2019 році

Період дії	Розмір, грн
1 січня – 31 грудня	62 595

Ставка єдиного податку в 2019 році

Категорія платників	Ставка єдиного податку
Для платників єдиного податку 1 групи	До 10% від прожиткового мінімуму для працездатних осіб на 1 січня 2019 року. тобто до 192,10 грн
Для платників єдиного податку 2 групи	До 20% від мінімальної зарплати на 1 січня 2019 року. тобто до 834,60 грн
Для платників єдиного податку 3 групи	3% від доходу (при уплаті ПДВ) або 5% від доходу (без уплати ПДВ)

Розміри мінімального та максимального єдиного соціального внеску для підприємців у 2019 році

Категорія платників	Розмір мінімального страхового внеску, грн.		Розмір максимального страхового внеску, грн.	
	за місяць	за квартал	за місяць	за квартал
Для платників єдиного податку 1, 2 і 3 груп Для самозайнятих осіб Для ФОП на загальній системі оподаткування Для членів фермерського господарства	918,06	2 754,18	13 770,90	41 312,70
Для платників єдиного податку 1, 2 і 3 груп Для ФОП на загальній системі оподаткування Для членів фермерського господарства	Звільняються від сплати ЄСВ за себе, якщо вони отримують пенсію за віком або є особами з інвалідністю, або досягли віку, встановленого ст. 26 Закону про пенсійне страхування, та отримують відповідно до закону пенсію або соціальну допомогу			

Джерело: Глаббух.иа

USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

UCP

Wheels for Humanity



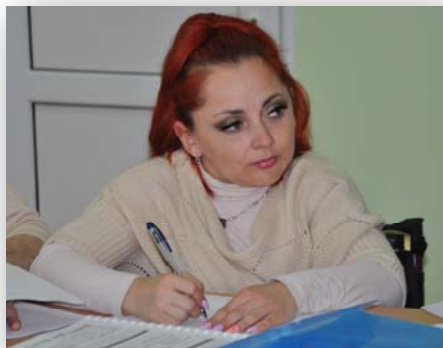
Національна Асамблея
людей з інвалідністю України
www.naiu.org.ua



УСПІШНІ ІСТОРІЇ ПРОЕКТУ

Ірина Сукач:

«Жити на рівних, працювати на рівних, змагатись на рівних...»



І сьогодні наша історія про мешканцю Слов'янська **Ірину Сукач**. Жінка має інвалідність з дитинства, пересувається на візку, але це не є для Ірини перешкодою, аби вести активний спосіб життя та займатися улюбленим хобі – спортивними танцями на візках та спортом.

Ірина – член Донецької обласної організації осіб з інвалідністю. Бере участь у багатьох заходах, які проводить організація, зокрема у моніторингах доступності міст та селищ області.

Через регіонального кейс-менеджера проекту Ірина залучилась до участі у проекті, закінчила курси професійного навчання за фахом «майстер манікюру/педикюру», пройшла тренінг НАІУ з відкриття власної справи в квітні 2018 року в м. Краматорськ і завдяки цьому започаткувала власний бізнес з нігтьового сервісу. Окрім морального задоволення, ця робота надала їй можливість отримати ще й додаткові прибутки, які вкладає у розвиток власної справи та на виготовлення костюмів для виступу на міжнародних змаганнях зі спортивних танців на колясках.

Ірина – неодноразовий призер всеукраїнських та міжнародних змагань зі спортивних танців на колясках, постійно

бере участь у реабілітаційних таборах НАІУ, спартакиадах області та України з рекреаційних видів спорту, нагороджена почесними грамотами та відзнаками Донецького регіонального центру «Інваспорт». А ще вона добре готує та займається рукоділлям.

Мої життєві установи: «Жити на рівних, працювати на рівних, змагатись на рівних» - говорить Ірина. - Тому я дуже вдячна кейс-менеджерам за те, що залучили мене до участі в ньому. Проект надав мені можливість стати більш успішною і більш впевненою у власних силах, і головне – ніколи не пасувати перед труднощами».

Ми пишаємося нашими учасниками і бажаємо їм здоров'я, витримки та удачі!

Ми продовжуємо розповідати успішні історії героїв Міжнародного проекту «Тренінги, розширення економічних можливостей, допоміжні технології та послуги медичної/фізичної реабілітації», що реалізують UCP Колеса для людства (США) разом з Національною Асамблеєю людей з інвалідністю України, за фінансової підтримки Агентства США з міжнародного розвитку USAID.



Національна Асамблея
людей з інвалідністю України
www.naiu.org.ua

Громадська спілка «Всеукраїнське
громадське об'єднання
«Національна Асамблея людей з
інвалідністю України»



01030, м. Київ,
вул. Рейтарська, 8/5А, к. 110
(044) 279-61-82 ; 279-61-74,
office-naiu@ukr.net
www.naiu.org.ua

Вікторія Назаренко, керівник проекту НАІУ
v.n.nazarenko@ukr.net

This publication was produced by the National Association of People with Disabilities (NAPD), under agreement number WFH-2015-008-UKRTEAM, issued by UCP Wheels for Humanity, subaward number APC-GM-0075, through Advancing Partners & Communities (APC), a cooperative agreement funded by the U.S. Agency for International Development under Agreement No. AID-OAA-A-12-00047, beginning October 1, 2012. The authors' views expressed in this publication do not necessarily reflect the views of USAID or the United States Government.

Ця публікація була підготовлена Національною Асамблеєю людей з інвалідністю України, номер контракту WFH-2015-008-UKRTEAM, підписаний UCP Wheels for Humanity, номер контракту APC-GM-0075, через Advancing Partners and Communities (APC), угоду про співпрацю, яка фінансується Агенством США з міжнародного розвитку USAID в рамках контракту No. AID-OAA-A-12-00047, від 1 жовтня 2012 року. Зміст публікації не обов'язково відображає точку зору USAID або уряду США.