



ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

ПРАКТИЧНИЙ ПОСІБНИК ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ

Працевлаштування осіб з інвалідністю

Практичний посібник для роботодавців

Посібник підготовлено Конфедерацією роботодавців України
в рамках інформаційно-консультаційного проєкту «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

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

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

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

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

39 РОЗДІЛ II. Підбір працівників з інвалідністю

39 Пошук претендентів

41 Співбесіда та тестування при прийомі на роботу

45 Практики підбору працівників з інвалідністю

46 РОЗДІЛ III. Організація праці людей з інвалідністю

47 Укладення трудового договору

55 Організація (адаптація) робочого місця. Доступне робоче місце

59 Наставництво/підготовка працівника до роботи, супроводження в колективі

66 Навчання та кар'єрне просування

67 Гарантії для працівників з інвалідністю

71 Перелік законодавчих актів України у сфері праці та зайнятості людей 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 організувати 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 інвалідністю¹ 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.

Більшість з них, а саме 87,7% (2 247 190 осіб) отримують від держави за різними законодавчими актами соціальну допомогу (пенсії). В тому числі 71,7% - I група інвалідності, 89,8% - II група і 88,0% - III група.

Не отримують допомоги від держави 316 422 осіб з інвалідністю (12,34% всіх осіб з інвалідністю), в тому числі 58 710 – I група, 90 657 – II група і 167 055 – III група інвалідності.

Цілком зрозуміло, що з 1 січня 2022 року ситуація суттєво змінилася в бік зростання людей з інвалідністю всіх трьох груп і більш раннього віку.

Чисельність осіб з інвалідністю, які через хвороби прикуті до ліжка та/ або потребують постійного стороннього догляду, становить орієнтовно до 10 % від загальної чисельності людей з інвалідністю.

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

¹ Соціальні індикатори рівня життя населення. Статистичний збірник. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_szn_2021.pdf

Щоденно в умовах війни чисельність українців з інвалідністю передусім у віці від 18 до 60 років збільшується.

Право на працю є фундаментальним та життєво необхідним правом, адже трудова зайнятість має істотне значення для економічної безпеки та незалежності людини, фізичного та психічного здоров'я, особистого благополуччя та почуття власної гідності тощо.

Проблематика зайнятості людей з інвалідністю завжди була, є і буде актуальною, оскільки працевлаштування такої категорії громадян є беззаперечним доказом їхньої реальної інтеграції в соціум та в цілому результативним показником забезпечення формування та реалізації ефективності державної політики в цьому напрямі.

Головні бар'єри на шляху інклюзії людей з інвалідністю в суспільстві – це стереотипне мислення та застарілі уявлення про те, що такі люди можуть і чого не можуть робити.

Нам, як роботодавцям, потрібно визнати, що в людей з інвалідністю так само, як і в усіх інших потенційних працівників, є свої прагнення, бажання та кар'єрні цілі.

Кожна людина має бажання бути активною, компетентною, розвиватися та йти вперед на своєму життєвому шляху і, безумовно, особи з інвалідністю теж мають такі бажання і можуть їх реалізувати, якщо в середовищі їх життєдіяльності буде створено умови для досягнення цілей і можливості для власного вибору як в особистому житті, так і в трудовій діяльності.

На сьогодні 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 комісією².

2 Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України 21 березня 1991 р. № 875-XII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>; Про затвердження Інструкції про встановлення груп інвалідності: наказ МОЗ від 5 вересня 2011 р. № 561. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1295-11#Text>

Медико-соціальні експертні комісії (МСЕК) – бюджетні установи (сфери охорони здоров'я), що визначають ступінь обмеження життєдіяльності осіб, які звертаються для встановлення інвалідності, групу інвалідності, причину та час її настання, потребу в сторонньому догляді, реабілітаційний потенціал, потребу в реабілітаційних заходах, потребу у забезпеченні виробами медичного призначення, допоміжними (технічними) засобами реабілітації, ступінь втрати (у відсотках) працездатності, показання до умови праці та видів трудової діяльності.

Повнолітній особі, визнаній особою з інвалідністю, встановлюється група інвалідності:

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

**Важливо, що люди з інвалідністю всіх груп мають право на працю.
«Непрацездатних» груп інвалідності НЕМАЄ!**

Також законодавство України не містить прямої заборони на працю за певними професіями або роботами для осіб з інвалідністю. Обмеження щодо здатності до трудової діяльності для конкретної особи з інвалідністю може бути зафіксоване в її довідці до акту огляду МСЕК та/або ІПР.

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.

Не менш важливо враховувати час настання в людини інвалідності. Якщо не вдаватися до специфіки характеру особистості, для людей, інвалідність у яких настала нещодавно, інвалідність має більш глибокий сенс, оскільки їм потрібно прийняти себе новими та навчитися жити в нових реаліях.

Існуючі міфи щодо проблем, пов'язаних із працевлаштуванням осіб з інвалідністю

В українському суспільстві, на жаль, існують певні стереотипи щодо спроможності людей з інвалідністю бути ефективними працівниками.

Нижче наведені найпоширеніші міфи.

Міф «Люди з інвалідністю ніколи не зможуть працювати так само добре, як колеги без інвалідності»

Орієнтовно 70 – 80 % усіх людей з інвалідністю здатні повноцінно працювати на рівні з іншими (переважна більшість осіб з інвалідністю, які не мають явних зовнішніх ознак інвалідності, мають III та II групи).

Особа з інвалідністю не повинна розглядатися як тягар для компанії, а навпаки має сприйматися як цілеспрямований і наполегливий працівник, якому потрібно лише трохи допомоги.

Інвалідність не обов'язково впливає на здібності та можливості конкретної людини. Наприклад, неважливо, хто відповідає на телефонні дзвінки в службі технічної підтримки – чоловік на кріслі колісному чи дівчина зі зниженим зором, адже вони обоє однаково добре можуть виконувати цей вид роботи.

Якщо у Вашій компанії є декілька вакансій, Ви можете підібрати для людини з інвалідністю ту, виконання обов'язків за якою найменше залежить від стану здоров'я кандидата.

В окремих випадках адаптоване робоче місце може настільки добре компенсувати обмеження, що результати роботи людини з інвалідністю будуть кращими, ніж у її колег без інвалідності.

Міф «Компанія побоюється, що людині з інвалідністю неможливо адаптуватися та освоювати нові навички»

Дійсно, організаційні питання щодо працевлаштування людей з інвалідністю можуть бути пов'язані з деякими труднощами підбору з урахуванням їхніх можливостей. Таким людям може знадобитися більша кількість перерв, гнучкий режим праці та відпочинку тощо.

Середній період адаптації до нового трудового колективу у людей без інвалідності, за даними різних досліджень, становить від декількох місяців до року. У людей з інвалідністю він може бути трохи довшим. До речі, у цьому контексті мають місце гендерні відмінності: як доводять дослідження, жінки з інвалідністю, які вперше влаштовуються на роботу, адаптуються швидше за чоловіків з інвалідністю, проте останні легше долають період труднощів під час повторної зміни роботи і допомога їм потрібна рідше.

Міф «У людини з інвалідністю обов'язково будуть проблеми у стосунках з колегами або керівництвом»

Враховуючи труднощі, в які потрапляють особи з інвалідністю щодня, такі люди можуть сприйматися як конфліктні та нетерпимі. Однак індивідуальні особливості людей з інвалідністю можуть мати свою специфіку, так само як і особливості людей без інвалідності.

Дійсно, для таких осіб часто характерна низька стресостійкість і навіть невеликі труднощі в роботі можуть викликати в них паніку. Зрозуміло, за належної підтримки колег подібні ситуації відбуватимуться рідше.

Також слід враховувати той факт, що колеги без інвалідності можуть відчувати незручність, співчуття та жалість. Усе це може змусити колектив уникати прямих контактів із новим співробітником, що, звичайно, дестабілізує саму людину з інвалідністю і погіршує соціально-психологічний клімат у компанії.

З часом такий соціальний вакуум, як правило, розсмоктується. Можливо запобігти його появі, заздалегідь зібравши колектив на невелику нараду і розповівши, що доброзичливі контакти з колегами є важливою частиною трудової адаптації не тільки для людини з інвалідністю, а й для кожного нового співробітника. «Входження в колектив» піде набагато швидше та м'якше, якщо товариші по службі самі активно ініціюватимуть розмови з новачком: як формальні, так і неформальні.

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

Ратифікована парламентом Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю, що є частиною національного законодавства України, а також висловленні зауваження Комітету з прав людей з інвалідністю щодо необхідності впровадження політик, зокрема в частині недопущення дискримінації, відходу в практичній площині від медичних підходів до інвалідності, особливо це стосується проблематики працевлаштування таких людей, вимагають забезпечення підтримки осіб з інвалідністю в процесі працевлаштування та адаптації на робочому місці, навчання на робочому місці, створення інклюзивного робочого середовища, зокрема шляхом розумного пристосування.

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).

Кошти, які надходять до Державного бюджету України (спеціальний фонд) у результаті сплати АГС, використовуються на заходи щодо соціальної захищеності осіб з інвалідністю, зокрема в частині їхньої комплексної реабілітації, професійного навчання (перекваліфікації), зайнятості, створення робочих місць шляхом надання дотацій, цільових позик, фінансової допомоги, компенсаційних виплат як видів надання державної допомоги.

Вищенаведена система запозичена з законодавства держав-членів Європейського Союзу, зокрема Франції, Німеччини, Польщі, Австрії, Іспанії, де вона відома під назвою *quota-levy system* (система квотувань-відрахувань). Така система відповідає міжнародним зобов'язанням у сфері соціального захисту осіб з інвалідністю, які Україна взяла на себе.

У цьому контексті також слід враховувати такі норми Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» прямої дії:

- з метою реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з інвалідністю та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом (ст. 17);
- підприємства, установи й організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів у разі потреби створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей осіб з інвалідністю (ст. 17);
- відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення особи з інвалідністю на іншу роботу без її згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я осіб з інвалідністю (ст. 17);
- забезпечення прав осіб з інвалідністю на працевлаштування та оплачувану роботу, у тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості (ст. 18);
- підбір робочого місця здійснюється переважно на підприємстві, де настала інвалідність, з урахуванням побажань особи з інвалідністю, наявних у неї професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи (ст. 18);
- підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для таких осіб умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України (ст. 18);
- особам з інвалідністю, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома (ст. 18).

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»³.
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 тощо⁴.
3. Подавати до Державної служби зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю (за формою звітності № 3-ПН)⁵, та про попит на робочу силу (вакансії)⁶.
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 місця⁷.
5. Виконувати рекомендації, що зазначені в довідці до акту огляду медико-соціальною експертною комісією та в індивідуальній програмі реабілітації⁸.
6. Організувати у випадках, передбачених законодавством, навчання, перекваліфікацію і працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій⁹.
7. Забезпечувати дотримання трудових прав і гарантій, передбачених для осіб з інвалідністю законодавством¹⁰.
8. Нести відповідальність у випадку недотримання трудових прав і гарантій, передбачених для осіб з інвалідністю законодавством¹¹.
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 інвалідністю¹².

3 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

4 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

5 Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації працевлаштування осіб з інвалідністю» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/553-2023-п#n11>

6 Пп. 4 п. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

7 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

8 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

9 Кодекс законів про працю України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

10 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

11 Кодекс України про адміністративні правопорушення <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>

12 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

Права роботодавців щодо працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю:

- 10.** Самостійно здійснювати пошук персоналу з інвалідністю^{13 14}.
- 11.** Звертатися до Державної служби зайнятості за підбором персоналу з інвалідністю¹⁵.
- 12.** Звертатися до Державної служби зайнятості за консультаціями з питань працевлаштування осіб з інвалідністю¹⁶.
- 13.** Звертатися до державних інституцій за фінансовою допомогою, позиками, компенсаціями та дотаціями для працевлаштування осіб з інвалідністю^{17 18}.
- 14.** 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»¹⁹.
- 15.** 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»²⁰.
- 16.** Сплачувати єдиний соціальний внесок у зменшеному розмірі²¹.
- 17.** Користуватися пільгами з оподаткування за наявності дозволу (тільки для підприємств, засновниками та власниками яких є громадські об'єднання осіб з інвалідністю)²².
- 18.** Користуватися преференціями під час публічних закупівель (тільки для підприємств громадських об'єднань осіб з інвалідністю)²³.
- 19.** Користуватися альтернативними варіантами виконання нормативу робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю²⁴.

13 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text/>

14 Закон України «Про зайнятість населення» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

15 Закон України «Про зайнятість населення» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

16 Закон України «Про зайнятість населення» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

17 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text/>

18 Закон України «Про зайнятість населення» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

19 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

20 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

21 Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>

22 Податковий кодекс України <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>

23 Закон України «Про публічні закупівлі» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-19#Text>

24 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

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

Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю щороку до 10 березня в автоматизованому режимі з використанням даних Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування та Централізованого банку даних з проблем інвалідності здійснює визначення роботодавців, які не забезпечили виконання в попередньому році нормативу робочих місць, та надсилає їм розрахунок сум АГС, що підлягають сплаті у зв'язку з невиконанням нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю за попередній рік²⁵. Розрахунок надсилається у формі електронного документа через електронні кабінети роботодавця на веб-порталі електронних послуг Пенсійного фонду України²⁶.

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 внеску²⁷.

Зазначення недостовірних та/або помилкових даних у Податковому розрахунку впливає на розрахунок виконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю та розрахунок АГС, який отримує роботодавець від Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю.

Під час розрахунку середньооблікової та облікової чисельності працівників потрібно ретельно перевіряти дотримання вимог Інструкції зі статистики кількості працівників, затвердженої наказом Державного комітету статистики від 28 вересня 2005 р. № 286²⁸, у якій визначено остаточний перелік осіб, яких не потрібно враховувати для даних показників і виправляти їх вручну, адже після подання звіту це зробити буде неможливо, оскільки в Податковому розрахунку (і в новому звітному, і в уточнюючому звітах) рядки 101 – 110 не заповнюються.

25 Стаття 19 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

26 Постанова Правління Пенсійного фонду України від 10 березня 2023 р. № 14-1 «Про затвердження Порядку надсилання розрахунку сум адміністративно-господарських санкцій, що підлягають сплаті у зв'язку з невиконанням нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю за попередній рік» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0456-23#Text>

27 Наказ Міністерства фінансів України від 13 січня 2015 р. № 4 «Про затвердження форми Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску і Порядку заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0111-15#Text>

28 Наказ Державного комітету статистики від 28 вересня 2005 р. № 286 «Про затвердження Інструкції зі статистики кількості працівників». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05#Text>

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)²⁹;
- 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)³⁰;
- 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. Сплату адміністративно-господарських санкцій і пені підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичні особи, які використовують найману працю, проводять відповідно до закону за рахунок прибутку, який залишається в їх розпорядженні після сплати всіх податків і зборів (обов'язкових платежів).

Водночас до правовідносин зі стягнення АГС, передбачених законом, не застосовуються строки, визначені [статтею 250](#) Господарського кодексу України³¹.

У разі несплати адміністративно-господарських санкцій або пені чи неможливості їх сплати за рішенням суду їх стягнення в примусовому порядку може бути звернено на майно підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичної особи, яка використовує найману працю, в порядку, передбаченому законом³².

Відповідно до Порядку нарахування пені та її сплати, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 15 травня 2007 р. № 223, нарахування пені як роботодавцем, так і органом контролю здійснюється з наступного дня граничного строку сплати адміністративно-господарських санкцій по день сплати включно (тобто з 16 квітня наступного за роком, у якому відбулося порушення нормативу). У випадку, коли строк сплати збігається з вихідним (святковим) днем, то останнім днем

29 Стаття 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

30 Стаття 20 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

31 Господарський кодекс України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>

32 Стаття 20 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

граничного строку сплати вважається перший робочий день після вихідного (святкового) дня, а пеня нараховується, починаючи з другого робочого дня після вихідного (святкового) дня. Нарахування пені здійснюється на дату фактичного погашення суми боргу (частини боргу) за кожний календарний день прострочення платежу.

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 інвалідністю³³.

Невиконання посадовою особою, яка користується правом приймати на роботу і звільняти з роботи, фізичною особою, яка використовує найману працю, нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю тягне за собою накладення штрафу від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (170 – 340 гривень)³⁴.

Протокол про адміністративне порушення за ст. 188-1 КУпАП складається під час перевірки посадовими особами Державної інспекції з питань праці (відповідно до ст. 255 цього Кодексу), водночас саме рішення про накладення адміністративного штрафу вже приймається в судовому порядку (ст. 221 КУпАП).



33 Порядок сплати підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами, що використовують найману працю, суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 р. № 70 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF#n70>

34 Стаття 188-1 Кодекс України про адміністративні правопорушення <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>

Розрахунок 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

Основні дані		Звітні дані										
Звітний рік	ЄДРПОУ / РН	Найменування юридичної особи / громадянина, фіз. по-бізнесу (за наявності) в	Місцезаповнення	Код териториї (КДАТУ)	Код виду економіки	Роботодавець	Фонд оплати пр.	Облікова кільк.	Середньооблікова кін.	Кількість осіб з інвалідн.	Помітка, ч.к.п.	Сума боргу
2022		ТОВАРИСТВО	49	UA120	46.72	TAK	762243,57	11	11	0	TAK	34647,44
01.2022		ТОВАРИСТВО	49	UA125	46.72	TAK	96426,85	11	11	0		
02.2022		ТОВАРИСТВО	49	UA128	46.72	TAK	149118,6	11	11	0		
03.2022		ТОВАРИСТВО	49	UA122	46.72	TAK	3746,29	11	11	0		
04.2022		ТОВАРИСТВО	49	UA126	46.72	TAK	3725	11	11	0		
05.2022		ТОВАРИСТВО	49	UA121	46.72	TAK	3625	11	11	0		
06.2022		ТОВАРИСТВО	49	UA125	46.72	TAK	3625	11	11	0		
07.2022		ТОВАРИСТВО	49	UA125	46.72	TAK	3625	11	11	0		
08.2022		ТОВАРИСТВО	49	UA128	46.72	TAK	11239,0	11	11	0		
09.2022		ТОВАРИСТВО	49	UA129	46.72	TAK	111049,74	11	11	0		
10.2022		ТОВАРИСТВО	49	UA129	46.72	TAK	109764,85	11	11	0		
11.2022		ТОВАРИСТВО	49	UA12	46.72	TAK	102926,8	11	11	0		
12.2022		ТОВАРИСТВО	49	UA12	46.72	TAK	106956,84	11	11	0		

Малюнок 1. Відображення даних розрахунку адміністративно-господарських санкцій

На малюнку 1 відображається інформація, яка була зазначена роботодавцем у Податковому розрахунку за звітний рік.

На підставі цих даних Фондом в автоматизованому режимі (без втручання до показників роботодавця) здійснюється розрахунок сум адміністративно-господарських санкцій.

Розрахунок сум адміністративно-господарських санкцій за попередній рік

Середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу за рік, осіб	01	11
Середньооблікова чисельність штатних працівників, яким відповідно до чинного законодавства встановлено інвалідність, осіб	02	0
Норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю (4 відсотки середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця, округлені до цілого значення), одиниць	03	1
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн	04	762243,57
Середня річна заробітна плата штатного працівника (04/01), грн	05	69294,87
Кількість робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю і не зайнятих особами з інвалідністю для роботодавців, (03-02), одиниць	06	1
Сума коштів адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю (для роботодавців, у яких працює 26 осіб і більше, сума коштів адміністративно-господарських санкцій (05x06); від 16 до 25 осіб, сума коштів адміністративно-господарських санкцій (05); від 8 до 15 осіб, сума коштів адміністративно-господарських санкцій (05/2), грн	07	34647,44

Приклад самостійного розрахунку виконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю та адміністративно-господарських санкцій (якщо працює від 8 до 25 осіб)

1) Обчислюємо показник середньооблікової чисельності штатних працівників на підприємстві за рік (обчислюється, як сума середньооблікової чисельності штатних працівників за кожний місяць, що ділиться на кількість місяців).

Середньооблікова чисельність штатних працівників на підприємстві у попередньому році становила:

у січні – 11 осіб, у лютому – 11 осіб, у березні – 11 осіб,

у квітні – 11 осіб, у травні – 11 осіб, у червні – 11 осіб,

у липні – 11 осіб, у серпні – 11 осіб, у вересні – 11 осіб,

у жовтні – 11 осіб, у листопаді – 11 осіб, у грудні – 11 осіб.

$$(11+11+11+11+11+11+11+11+11+11+11+11)/12 = 11$$

Отже, у звітному році *середньооблікова чисельність штатних працівників за рік на підприємстві становить 11 осіб.*

2) Середньооблікова чисельність штатних працівників, яким відповідно до чинного законодавства встановлено інвалідність (обчислюється, як сума середньооблікової чисельності штатних працівників, яким відповідно до чинного законодавства встановлено інвалідність за кожний місяць, що ділиться на кількість місяців)

У нашому прикладі особи з інвалідністю не працювали на підприємстві. Тобто показник буде дорівнювати 0 (нулю).

3) Розраховуємо 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».

Норматив складає 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця, округлені до цілого значення, одиниць.

Норматив для підприємства становить – 1 (одне) робоче місце.

4) Невиконання нормативу (обчислюється, як різниця між вимогою нормативу та середньообліковою чисельністю штатних працівників, яким відповідно до чинного законодавства встановлено інвалідність, що фактично працювали на підприємстві):

$$1 - 0 = 1$$

Отже, роботодавець за непрацевлаштування 1 (однієї) особи з інвалідністю має сплатити адміністративно-господарські санкції.

5) Фонд оплати штатних працівників за рік – 762 243,57 гривень

6) Середня річна заробітна плата штатного працівника (обчислюється шляхом ділення фонду оплати штатних працівників за рік на середньооблікову чисельність штатних працівників за рік на підприємстві):

$$762\,243,57 / 11 = 69\,294,87 \text{ (грн)}$$

7) Сума коштів адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю (обчислюється шляхом множення середньої річної заробітної плати штатного працівника на кількість робочих місць, яку мав створити роботодавець у межах встановленого нормативу. Для роботодавців, у яких працює від 8 до 25 осіб, розмір адміністративно-господарських санкцій за робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте особою з інвалідністю, визначається в розмірі половини середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві).

$$69\,294,87 / 2 = 34\,647,44 \text{ (грн)}$$

Отже, сума АГС, яку роботодавець повинен сплатити самостійно в строк до 15 квітня року, наступного за роком, в якому відбулося порушення нормативу, становитиме 34 647,44 гривень.

Нарахування пені за несвоєчасну сплату сум АГС

(обчислюється, виходячи зі 120% річних облікової ставки Національного банку України, що діяла на момент сплати, нарахованої на повну суму недоїмки за весь її строк)

Розглянемо на прикладі:

Роботодавець сплатив повністю суму АГС 20 квітня:

1) Кількість днів прострочки сплати становить (із 16 квітня до 20 квітня) 5 днів.

2) Облікова ставка НБУ станом на 20 квітня 2023 р. складала 25%.

3) Розраховуємо розмір пені за один день прострочки платежу:

$$120 \% * 25 \% / 365 \text{ днів} / 100 = 0,08 \%$$

$$34\,647,44 * 0,08 \% = 27,72 \text{ (грн)} - \text{пеня за один день прострочки}$$

$$27,72 * 5 = 138,6 \text{ (грн)}$$

Отже, за 5 днів прострочення платежу роботодавець додатково має сплатити пеню в розмірі 138,6 гривень.

Приклад самостійного розрахунку кількості робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до нормативу та нарахування адміністративно-господарських санкцій за його невиконання, а також пені за несвоєчасну сплату (якщо працює від 26 осіб)

На підприємстві станом на 1 січня 2023 р. працевлаштовано 77 осіб, з яких 2 людини з інвалідністю.

Спершу визначаємо середньооблікову кількість штатних працівників за рік, склавши середньооблікову кількість штатних працівників за кожен місяць і розділивши її на 12.

Січень	69	з них з інвалідністю – 1
Лютий	70	з них з інвалідністю – 1
Березень	70	з них з інвалідністю – 1
Квітень	65	з них з інвалідністю – 1
Травень	62	з них з інвалідністю – 0
Червень	70	з них з інвалідністю – 2
Липень	72	з них з інвалідністю – 2
Серпень	73	з них з інвалідністю – 2
Вересень	76	з них з інвалідністю – 2
Жовтень	78	з них з інвалідністю – 2
Листопад	78	з них з інвалідністю – 2
Грудень	77	з них з інвалідністю – 2

$$69 + 70 + 70 + 65 + 62 + 70 + 72 + 73 + 76 + 78 + 78 + 77 = 860 / 12 = 71,66 = 72.$$

Отже, середньооблікова кількість штатних працівників за 2022 рік складає 72 особи.

Так само розраховується середньооблікова кількість осіб з інвалідністю:

$$1 + 1 + 1 + 1 + 0 + 2 + 2 + 2 + 2 + 2 + 2 + 2 = 1,5 = 2$$

Тепер визначаємо норматив: $72 \cdot 4\% = 2,88 = 3$ особи з інвалідністю.

Маємо невиконання нормативу по одній особі.

Норматив – 3 особи з інвалідністю.

Фактично працевлаштовано – 2 особи з інвалідністю.

Невиконання нормативу: $3 - 2 = 1$ особа з інвалідністю, за непрацевлаштування якої треба сплатити адміністративно-господарську санкцію.

Для визначення суми АГС потрібно фонд оплати праці всіх штатних працівників за 2022 рік розділити на середньооблікову кількість штатних працівників. Ми отримуємо одну **середньорічну заробітну плату** одного працівника:

Фонд оплати праці: 7 796 844,16 гривень.

Середньооблікова кількість штатних працівників: 72 особи

$$7\,796\,844,16 \text{ грн} / 72 = 108\,289,50 \text{ гривень.}$$

Отже, за одну непрацевлаштовану особу з інвалідністю треба сплатити до територіального відділення Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю до 15 квітня 108 289,50 гривень.

Для розрахунку пені у випадку, коли роботодавець порушив термін сплати і оплатив адміністративно-господарську санкцію 28 квітня, потрібно виконати низку дій:

Спочатку визначаємо розмір пені за один день:

Облікова ставка НБУ станом на 28 квітня 2023 р. складала 25%.

$$120\% \cdot 25\% / 365 \text{ днів} / 100 = 0,08\%$$

$$108\,289,50 \cdot 0,08\% = 86,63 \text{ грн} - \text{пеня за один день}$$

Із 16 квітня до 28 квітня – 13 днів прострочення.

$$86,63 \cdot 13 = 1\,126,19 \text{ гривень}$$

Отже, крім самої адміністративно-господарської санкції, необхідно буде сплатити на рахунок територіального відділення Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю ще і пеню в розмірі 1 126,19 гривень.

Реєстрація та звітність

Законом України від 18 жовтня 2022 р. № 2682-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо захисту соціальних, трудових та інших прав фізичних осіб, у тому числі під час воєнного стану, та спрощення обліку робочих місць для осіб з інвалідністю» скасовано необхідність:

- реєстрації роботодавців у територіальних відділеннях Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю;
- подання роботодавцями до територіальних відділеннях Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю звітів щодо зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю (Форма № 10-ПОІ).

Також цим Законом внесено зміни до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», яким надано право Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю отримувати від Пенсійного фонду інформацію з Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування про роботодавців та найманих працівників з інвалідністю з метою забезпечення контролю та виявлення ознак порушень законодавства про працевлаштування осіб з інвалідністю.

Таким чином, зазначеним Законом принципово змінено механізм контролю за виконанням нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю, визначеного частиною першою статті 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні».

Водночас статтю 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» передбачені нові норми, а саме: Пенсійний фонд України за погодженням із Міністерством соціальної політики України надає Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю інформацію³⁵:

- про працевлаштованих осіб з інвалідністю;
- про створення підприємствами, установами, організаціями, фізичними особами, які використовують найману працю, робочих місць для осіб з інвалідністю, про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю;
- необхідну для обчислення кількості робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю підприємствами, установами, організаціями, фізичними особами, які використовують найману працю, відповідно до нормативу, встановленого частиною першою цієї статті.

35 Постанова Пенсійного фонду України від 10 березня 2023 р. № 14-2 «Про затвердження Порядку та Форми надання Пенсійним фондом України Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю інформації з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0457-23#Text>

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, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання реалізації норм Законів України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та «Про зайнятість населення»» від 31 січня 2007 р. в редакції Постанови Кабінету Міністрів України від 03 червня 2023 р. №553³⁶.

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.

На підставі статті 50 Закону України «Про зайнятість населення» видано наказ Міністерства економіки України від 12 квітня 2022 р. № 827-22 «Про затвердження форми звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» та Порядку її подання», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 25 травня 2022 р. за № 565/37901.

Цим документом визначено механізм надання роботодавцями центру зайнятості інформації, необхідної для організації працевлаштування, у тому числі осіб з інвалідністю. Так, 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.

36 Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання реалізації норм Законів України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та «Про зайнятість населення» від 31 січня 2007 р.

Розумне пристосування та універсальний дизайн

З метою реалізації особами з інвалідністю прав та свобод людини і громадянина під час розроблення державних соціальних стандартів та державних соціальних гарантій, національних стандартів, кодексів усталеної практики, стандартів технічних умов, проведення дослідно-конструкторських, науково-дослідних робіт враховуються потреби осіб з інвалідністю та/або застосовуються **принципи розумного пристосування та універсального дизайну**.

Підприємства, установи та організації, фізичні особи, які використовують найману працю, повинні створювати безпечні й нешкідливі для здоров'я умови праці, вживати заходів щодо запобігання інвалідності та відновлення працездатності осіб з інвалідністю. У разі працевлаштування особам з інвалідністю забезпечують розумне пристосування робочих місць.

Чинним законодавством визначено, що терміни «розумне пристосування» та «універсальний дизайн» вживаються у значенні, наведеному в Законі України «Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї», а саме:

- розумне пристосування – це внесення, коли це потрібно в конкретному випадку, необхідних і підхожих модифікацій і коректив, що не становлять непропорційного чи невиправданого тягаря, 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.

Розумне пристосування робочого місця відрізняється від обов'язку забезпечити фізичну доступність робочого місця. Розумне пристосування робочого середовища передбачає забезпечення індивідуальних модифікацій, пристосувань і допоміжних засобів на робочому місці, які дозволяють особам з інвалідністю відповідати вимогам на рівні з іншими.

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:

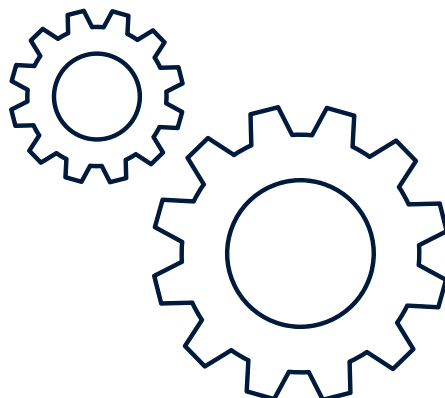
- відповідний роботодавець співпрацює з конкретним індивідом, щоб виявити перешкоди та узгодити потенційні рішення для їх усунення або уникнення (розумного пристосування робочого місця), враховуючи рекомендації МСЕК, зазначені в ІПР, та рішення, якому віддає перевагу конкретна особа з інвалідністю;
- роботодавець втілює бажане для особи з інвалідністю рішення (зокрема заходи, вказані в його ІПР). При цьому роботодавець зобов'язаний вжити зазначених заходів, якщо вони не накладають на нього непропорційного чи не виправданого тягаря. Якщо ж заходи з розумного пристосування робочого місця особи з інвалідністю становлять для роботодавця непропорційний чи не виправданий тягар, то він може їх реалізувати повністю або узгодити з особою з інвалідністю інше рішення, яке не буде для нього мати зазначеного тягаря.

Відмова або небажання роботодавця виконувати вищезазначені кроки буде розглядатися як відмова у забезпеченні розумного пристосування робочого місця.

При цьому слід мати на увазі, що відповідно до Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю відмова в розумному пристосуванні є однією з форм дискримінації.

Для того, щоб відповідати концепції розумного пристосування, заплановані зміни потрібно обговорювати із самою особою з інвалідністю. Обов'язок забезпечити розумне пристосування робочого місця починає застосовуватися з моменту отримання запиту на таке пристосування або з того моменту, коли така потреба стає очевидною.

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 господарювання³⁷ – 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.

Ключовими документами в цьому контексті є:

- Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», [стаття 20](#)³⁸;
- Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», [стаття 8](#)³⁹;
- Закон України «Про зайнятість населення»⁴⁰;
- Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні»⁴¹;
- **Порядок** надання дотації роботодавцю за рахунок коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю на створення спеціальних робочих місць для осіб з інвалідністю, зареєстрованих у державній службі зайнятості⁴² (далі – Порядок № 1836);
- **Порядок** використання суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, що надійшли до державного бюджету⁴³;
- **Порядок** надання роботодавцям компенсації за працевлаштування зареєстрованих безробітних⁴⁴;
- **Порядок** компенсації суб'єктам малого підприємництва фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за працевлаштування зареєстрованих безробітних на нові робочі місця⁴⁵;

37 Огляд з питань соціальної інтеграції людей з інвалідністю в аграрному секторі України. 2022. <https://naiu.org.ua/wp-content/uploads/2022/07/Oglyad.pdf>

38 Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

39 Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>

40 Закон України «Про зайнятість населення». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

41 Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>

42 Постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1836 «Про реалізацію статті 18-1 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1836-2006-%D0%BF#Text>

43 Постанова Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 р. № 70 «Деякі питання реалізації норм Законів України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та «Про зайнятість населення». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF#n100>

44 Постанова Кабінету Міністрів України від 10 лютого 2023 р. № 124 «Про затвердження Порядку надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування зареєстрованих безробітних». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124-2023-%D0%BF#n11>

45 Постанова Кабінету Міністрів України від 18 квітня 2023 р. № 338 «Деякі питання надання роботодавцям компенсації єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за працевлаштування на нові робочі місця». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/338-2023-%D0%BF#n89>

- **Порядок** здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб⁴⁶;
- **Порядок** використання коштів, передбачених у державному бюджеті на соціальний захист осіб з інвалідністю⁴⁷;
- **Порядок** компенсації роботодавцям частини фактичних витрат, пов'язаних із сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за працевлаштування на нові робочі місця (набирає чинності з 1 січня 2024 року)⁴⁸.

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. Крім того, законодавець встановив додаткові вимоги до роботодавців, визначені в **пункті 4** Порядку № 1836.

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 грн⁴⁹, то дотація не може перевищувати 268 000 гривень;

46 Постанова Кабінету Міністрів України від 8 вересня 2015 р. № 696 «Про затвердження Порядку здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/696-2015-%D0%BF#n8>

47 Постанова Кабінету Міністрів України від 4 лютого 2023 р. № 120 «Деякі питання соціального захисту осіб з інвалідністю». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/120-2023-%D0%BF#Text>

48 Постанова Кабінету Міністрів України від 18 квітня 2023 р. № 338 «Деякі питання надання роботодавцям компенсації єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за працевлаштування на нові робочі місця». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/338-2023-%D0%BF#n156>

49 Закон України «Про Державний бюджет України на 2023 рік», стаття 8. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2710-20#Text>

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 інвалідністю⁵⁰.

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 інвалідністю⁵¹.

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 кошторисів⁵².

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 позики⁵³.

50 Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 6 вересня 2010 р. № 270 «Про затвердження Інструкції з надання фінансової допомоги на поворотній і безповоротній основі та цільової позики за рахунок сум адміністративно-господарських санкцій та пені, що надходять до державного бюджету за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0954-10#Text>

51 Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 6 вересня 2010 р. № 270 «Про затвердження Інструкції з надання фінансової допомоги на поворотній і безповоротній основі та цільової позики за рахунок сум адміністративно-господарських санкцій та пені, що надходять до державного бюджету за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0954-10#Text>

52 Постанова Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 р. № 70 «Деякі питання реалізації норм Законів України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та «Про зайнятість населення». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF#n100>

53 Постанова Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 р. № 70 «Деякі питання реалізації норм Законів України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та «Про зайнятість населення». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF#n100>

Крім того, 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 внеску⁵⁴.

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.

Виплата компенсації здійснюється за рахунок коштів, передбачених у бюджеті Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, кожен непарний місяць роботи з дня працевлаштування зареєстрованого безробітного з інвалідністю. 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 сплачений⁵⁵.

Компенсація виплачується за кожен непарний місяць роботи з дня працевлаштування зареєстрованого безробітного з інвалідністю. Загальна тривалість виплати компенсації становить 12 місяців упродовж наступних двох років. До прикладу, в 2021 році за рахунок вищезазначених компенсацій працевлаштовано 180 осіб з інвалідністю⁵⁶.

54 Закон України «Про зайнятість населення». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#n239>

55 Закон України «Про зайнятість населення». Частина третя статті 27. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#n239>

56 Оперативні дані Державного центру зайнятості

Насамкінець роботодавці, які виявили бажання працевлаштувати внутрішньо переміщених осіб (далі – ВПО), у тому числі з інвалідністю, визнаних в установленому порядку безробітними, можуть розраховувати на такі **компенсації**:

- **витрат роботодавця на оплату праці** (але не вище двох розмірів мінімальної заробітної плати, установлені законом, або обчисленої з неї відповідної суми в разі, коли особа працювала неповний місяць)

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.

Цей вид компенсації за працевлаштованих зареєстрованих безробітних із числа ВПО з інвалідністю проводиться за кожен непарний місяць роботи протягом двох років, але не більше ніж за 12 календарних місяців. Зазначені витрати включають основну та додаткову заробітну плату та суму єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, нарахованого на такі виплати.

Компенсація витрат роботодавця на оплату праці здійснюється на підставі договору між центром зайнятості, роботодавцем та територіальним відділенням Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю (у разі працевлаштування особи з інвалідністю).

Фінансування заходів сприяння зайнятості ВПО з інвалідністю здійснюється в межах коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю після працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа ВПО за направленням центру зайнятості.

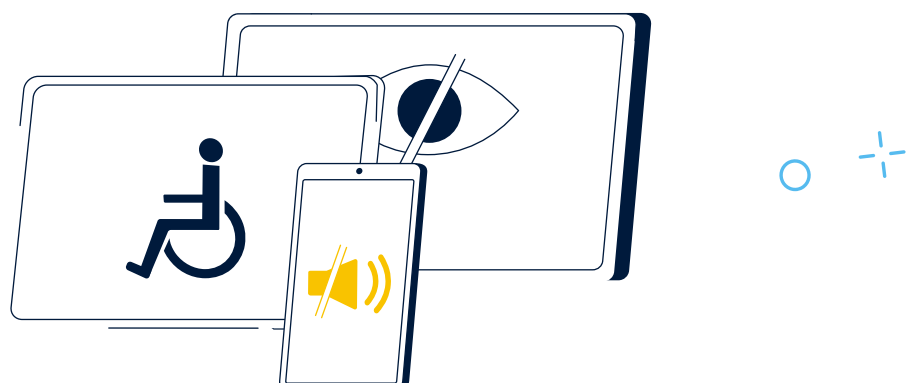
Резюмуючи, можемо сказати, що роботодавці, які спрямовують зусилля на працевлаштування осіб з інвалідністю, за умови виконання відповідних вимог законодавства можуть розраховувати на різні види фінансової підтримки як на етапі, що передують забезпеченню зайнятості осіб зазначеної категорії, так і в рамках роботи працівників з інвалідністю.



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, зокрема таким шляхом:

- підготовки законодавчих ініціатив, у тому числі підготовки законопроектів, актів Президента України, Кабінету Міністрів України, власних нормативно-правових актів;
- здійснення спрямування, контролю та координації діяльності **Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю та його територіальних відділень**, що відіграє ключову роль у забезпеченні виконання квотної системи щодо робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю є неприбутковою бюджетною установою. Одним з основних завдань Фонду є забезпечення в межах своїх повноважень реалізації заходів щодо зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема сприяння створенню робочих місць;
- реалізації **Пенсійним фондом України**, що є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики, окремих завдань у частині забезпечення обміном інформацією (через Державний реєстр загальнообов'язкового державного соціального страхування) з Фондом соціального захисту осіб з інвалідністю щодо створення роботодавцями робочих місць для осіб з інвалідністю, про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю, а також відомостями, необхідними для обчислення кількості робочих місць для працевлаштування таких осіб;
- здійснення спрямування, контролю та координації діяльності державних реабілітаційних закладів, що надають послуги з комплексної реабілітації, зокрема професійної, трудової, соціальної, психологічної реабілітації, що є важливими компонентами підвищення рівня зайнятості.



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, зокрема таким шляхом:

- підготовки законодавчих ініціатив, у тому числі підготовки законопроектів, актів Президента України, Кабінету Міністрів України, власних нормативно-правових актів;
- здійснення спрямування та координації діяльності **Державної служби зайнятості**, яка реалізує державну політику у сфері зайнятості, профорієнтації населення та трудової міграції, соціального захисту від безробіття; сприяння громадянам у підборі підходящої роботи; надання роботодавцям послуг із добору працівників; додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці, зокрема осіб з інвалідністю;
- реалізації **Державною службою України з питань праці**, що є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра економіки, окремих завдань в частині забезпечення нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, зайнятість населення, зокрема виконання роботодавцями встановленого нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.
- **Антимонопольний комітет України**, який відповідно до Закону України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання» є уповноваженим органом, до повноважень якого 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;
 - збирання та проведення аналізу інформації про заходи з підтримки суб'єктів господарювання за рахунок ресурсів держави чи місцевих ресурсів, вимагання від надавачів та отримувачів державної допомоги, їх посадових осіб інформації, у тому числі з обмеженим доступом, необхідної для прийняття рішень.

Соціальні партнери – громадські організації, що опікуються захистом прав осіб з інвалідністю, зокрема на працю, організації, що представляють інтереси роботодавців та профспілок, зокрема в частині проведення соціального діалогу, опрацювання законодавчих ініціатив органів влади, підготовки пропозицій до законодавства тощо.

ПЕРЕВАГИ ТА СТИМУЛИ ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ, ЯКІ ПРАЦЕВЛАШТОВУЮТЬ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Люди з інвалідністю є рівноправними членами суспільства і наділені всіма правами людини та основоположними свободами⁵⁷, включно з правом на працю.

Сьогодні вони більшою мірою беруть участь у житті суспільства, однак продовжують стикатися з безліччю перешкод на шляху до самореалізації через різні види діяльності, як-от: освіту, зайнятість, спорт тощо.

Залучення людей з інвалідністю до роботи має такі ж переваги (а подекуди навіть більші) для роботодавця, як і залучення працівників без інвалідності. Відповідні переваги носять комерційний та ментальний (психологічний) характер.

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.

Слід зазначити, що останнім часом актуалізується проблема браку робочої сили, яка набуває ознак однієї з найбільших економічних проблем наступних декількох десятиліть⁵⁸.

У липні 2022 року американські компанії розмістили 11,2 млн вакансій на ринку, тоді як безробітних було лише 6 млн осіб.

Залучення людей з інвалідністю у сферу зайнятості є виграшним кроком для роботодавців.

Крім того, працевлаштування людей з інвалідністю має безліч переваг, наприклад:

- робота людей з інвалідністю в колективі підвищує корпоративну мораль⁵⁹ та продуктивність праці, зменшує плинність кадрів⁶⁰;
- залучення до роботи людей з інвалідністю сприяє підвищенню репутації роботодавця серед працівників, клієнтів та в суспільстві загалом;

57 Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю, стаття 1. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text

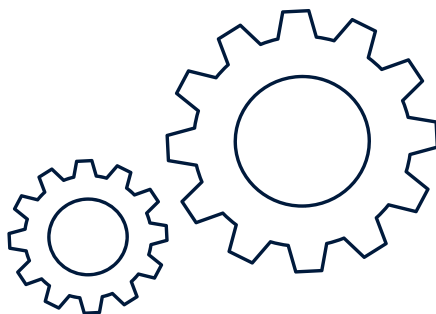
58 Робоча сила буде у дефіциті десятиліттями: хто на цьому заробить <https://minfin.com.ua/ua/invest/articles/kakie-kompanii-vyigrayut-ot-nehvatki-rabochey-sily-investoram-na-zametku/>

59 Семигіна Т.В., Іванова О.Л. (2010) Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців: <https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/imce/oon.pdf>

60 JAN. (2020). Workplace accommodations: Low cost, high impact, Job Accommodation Network Accommodation and Compliance Series. <https://askjan.org/media/lowcosthighimpact.html>

Американська хімічна корпорація Dupont, починаючи з 1970-х років, провела 30-річне оцінювання показників роботи своїх працівників з інвалідністю. У результаті відповідні показники таких працівників були або однаковими, або кращими за показники працівників без інвалідності щодо безпеки праці, виконання професійних обов'язків, присутності на роботі та стабільності/плинності кадрів. Про подібні тенденції повідомляли і роботодавці, яких опитували в Австралії, Нідерландах та Великій Британії.

- інвалідність та зумовлені нею потреби сприяють інноваційності таких працівників у підходах до роботи та продукту її виконання (наприклад, доступний дизайн товару). Нові технології та пристрої постійно створюються та вдосконалюються задля того, щоб люди з інвалідністю могли працювати без бар'єрів;
- єдиний внесок для підприємств, установ і організацій, фізичних осіб-підприємців, у тому числі тих, які обрали спрощену систему оподаткування, у яких працюють особи з інвалідністю, встановлено в розмірі 8,41 % бази нарахування єдиного внеску для працюючих осіб з інвалідністю (ч. 13 ст. 8 [Закону «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 2464](#)). Базою нарахування ЄСВ є сума нарахованої заробітної плати за видами виплат, які включають основну й додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі;
- працевлаштування людини з інвалідністю убезпечує роботодавців від обов'язку сплачувати адміністративно-господарські санкції за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування таких осіб⁶¹, від потреби витратитися на наймання і навчання нового персоналу⁶², а також забезпечує отримання такими роботодавцями комерційних та інших вигод від безпосереднього виконання працівниками з інвалідністю їхніх обов'язків.



61 Статті 19 та 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>; Порядок сплати підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами, що використовують найману працю, суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 р. № 70. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/70-2007-%D0%BF#Text>

62 Ждан П., Іванова О., Лебідь М., Назаренко В., Соцька А., Фролова С. Соціальна інтеграція людей з інвалідністю в аграрному секторі : посібник. Під редакцією О. Іванова. Київ, 2022. С. 5. URL: https://issuu.com/ukraineards/docs/_f46c07adf9c257

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.

Приклад структури опису вакансії

1. Реклама компанії та її цінностей, відкритість до працевлаштування людей з інвалідністю.
2. Назва вакантної посади.
3. Умови роботи (онлайн, офлайн, змішано), відпочинку та розвитку, які пропонуються.
4. Наявні умови доступності та відкритість до забезпечення розумного пристосування, переваги роботи в компанії для людини з інвалідністю.
5. Розкриття обов'язків.
6. Оплата праці та інші заохочення й соціальні гарантії.
7. Характеристика команди та її відкритості до роботи з колегою з інвалідністю.
8. Способи зворотного зв'язку (комунікація наживо, телефонний дзвінок, лист на електронну пошту, заповнення онлайн-форми тощо).

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, варто скористатися потенціалом таких суб'єктів, які взаємодіють з людьми з інвалідністю та опікуються їхніми питаннями:

- центри зайнятості (<https://www.dcz.gov.ua/>) – окрім ведення реєстру безробітних, зокрема з інвалідністю, консультують і з питань їх працевлаштування;
- навчальні заклади – забезпечують здобуття освіти та можуть надати кандидатури потенційних працівників із числа випускників з інвалідністю. Наприклад, Платформа «Світ професій» (<http://svitprof.org.ua/>), де можна ознайомитися з найближчими навчальними закладами і професіями щодо робочих професій;
- центри реабілітації та надання соціальних послуг – надають відповідні послуги людям з інвалідністю та можуть поширювати серед своїх клієнтів інформацію про можливість працевлаштування в компанії;
- громадські об'єднання людей з інвалідністю, серед членів яких є особи цієї категорії або об'єднання таких осіб – найбільшою мірою володіють інформацією про людей з інвалідністю, а також можуть консультувати щодо особливостей працевлаштування, можливих умов праці, облаштування робочих місць для працівників із тими чи іншими порушеннями⁶³. Відомості про громадські об'єднання людей з інвалідністю можна отримати або з інтернету, або в місцевих органах влади (місцеві державні адміністрації, управління соціального захисту населення, структурні підрозділи Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, які взаємодіють з такими інституціями в рамках здійснення своїх повноважень, тощо), а також з інших джерел.

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.

Не можна обмежуватися виключно телефонним дзвінком, наприклад, для забезпечення потреб людей із порушеннями слуху.

⁶³ Ждан П., Іванова О., Лебідь М., Назаренко В., Соцька А., Фролова С. Соціальна інтеграція людей з інвалідністю в аграрному секторі : посібник. Під редакцією О. Іванова. Київ, 2022. С. 5. URL: https://issuu.com/ukraineards/docs/_f46c07adf9c257

Веб-ресурси повинні забезпечувати можливість читання інформації з електронних пристроїв, листи мають бути надруковані не менш ніж 14 шрифтом тощо – для забезпечення потреб людей із порушеннями зору.

Приміщення для подання документів чи особистого звернення повинне бути архітектурно доступним, а за відсутності ліфту чи підйомника – розміщене на першому поверсі тощо – для забезпечення потреб людей із порушеннями опорно-рухового апарату.

Інтерфейси та інші електронні сервіси роботодавця повинні бути адаптовані для осіб з інвалідністю (з порушеннями зору, слуху, опорно-рухового апарату, мовлення та інтелектуального розвитку, різними комбінаціями порушень) згідно з ДСТУ EN 301549 «Інформаційні технології. Вимоги щодо доступності продуктів та послуг ІКТ».

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.

Щоб гарантувати, що всі кандидати з обмеженими можливостями будуть включені в процес подання заявки на працевлаштування, співбесіди та тести повинні бути доступними, а за потреби мають бути запропоновані розумні коригування.

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.

Із метою з'ясування відповідних потреб підійдуть запитання Вашингтонської групи з їх адаптацією з урахуванням мети проведення співбесіди/тестування.

Чи важко Вам бачити навіть в окулярах?

Чи важко Вам чути навіть тоді, коли Ви користуєтеся слуховим апаратом?

Чи важко Вам ходити або підніматися сходами?

Чи важко Вам пригадувати або концентруватися?

Чи складно Вам комунікувати своєю звичайною (звичною) мовою, наприклад, розуміти або зробити так, щоб розуміли Вас?

Якщо у Вас є певні труднощі, які умови Вам має бути забезпечено для комфорту та належного виконання трудових обов'язків?

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);
- у разі проведення тестування з використанням веб-ресурсу, потрібно забезпечити його відповідність вимогам ДСТУ EN 301549 «Інформаційні технології. Вимоги щодо доступності продуктів та послуг ІКТ» або скористатися альтернативним способом;
- наявність умов фізичної доступності в приміщенні проведення співбесіди/тестування (тут варто орієнтуватися на ДБН В.2.2-40:2018 «Інклюзивність будівель і споруд»);
- інформаційну доступність:
 - виготовлення брошур, листівок, тестів тощо (у разі їх використання) збільшеним шрифтом, із дотримання вимог щодо контрастності фону й тексту, або шрифтом Брайля для забезпечення їх доступності для осіб з порушеннями зору;
 - забезпечення доступності інформації, яка подається в електронному форматі, зокрема її придатності для зчитування з екранів⁶⁴ (ДСТУ EN 301549 «Інформаційні технології. Вимоги щодо доступності продуктів та послуг ІКТ»);
 - забезпечення використання жестової мови в разі спілкування з людиною з порушеннями слуху, яка нею володіє;
- у разі проведення співбесіди/тестування з людиною із деякими важкими психічними чи інтелектуальними порушеннями питання потрібно формулювати максимально просто й зрозуміло.

⁶⁴ Ждан П., Іванова О., Лебідь М., Назаренко В., Соцька А., Фролова С. Соціальна інтеграція людей з інвалідністю в аграрному секторі : посібник. Під редакцією О. Іванова. Київ, 2022. С. 11. URL: https://issuu.com/ukraineards/docs/_f46c07adf9c257

Для прикладу:

«Де поставити робочий стіл зі стільцем?», замість «Як розташувати робочий стіл зі стільцем?».

«Що Ви хочете робити: підносити посуд чи розраховувати клієнтів на касі?», замість «Якому виду роботи Ви віддаєте перевагу?».

«Ось твій робочий стіл і стілець. Тут ти будеш працювати/складати/сортувати... Якщо тобі буде незручно, скажи про це... (кому саме).».

«Ти можеш підносити посуд. Якщо тобі важко, скажи про це... (кому саме).».

- обізнаність залучених до проведення співбесіди/тестування осіб стосовно особливостей спілкування й поведження з людьми з інвалідністю.

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 кольорами⁶⁵, розташування меблів тощо), зведення до мінімуму візуальних та звукових сигналів у приміщенні.

Дотримання цих рекомендацій дозволить пом'якшити властиві деяким людям з інтелектуальними та психічними порушеннями труднощі розуміння, знижені аналітичні можливості, чутливість до стресу, труднощі під час спілкування та розуміння, з концентрацією та запам'ятовуванням інформації.

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. У разі, якщо конкретний шлях руху використовується часто, потрібно забезпечити його безпечність і зручність.

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.

Про необхідність створення умов доступності для претендента з інвалідністю чи відсутність такої потреби варто поцікавитися в нього заздалегідь, тобто перед організацією відповідних заходів.

⁶⁵ Приклад стандартів кольорового оформлення стін: додаток 5 до постанови Кабінету Міністрів України від 1 серпня 2013 р. № 588 «Про затвердження Примірною регламенту центру надання адміністративних послуг» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/588-2013-%D0%BF#n501>

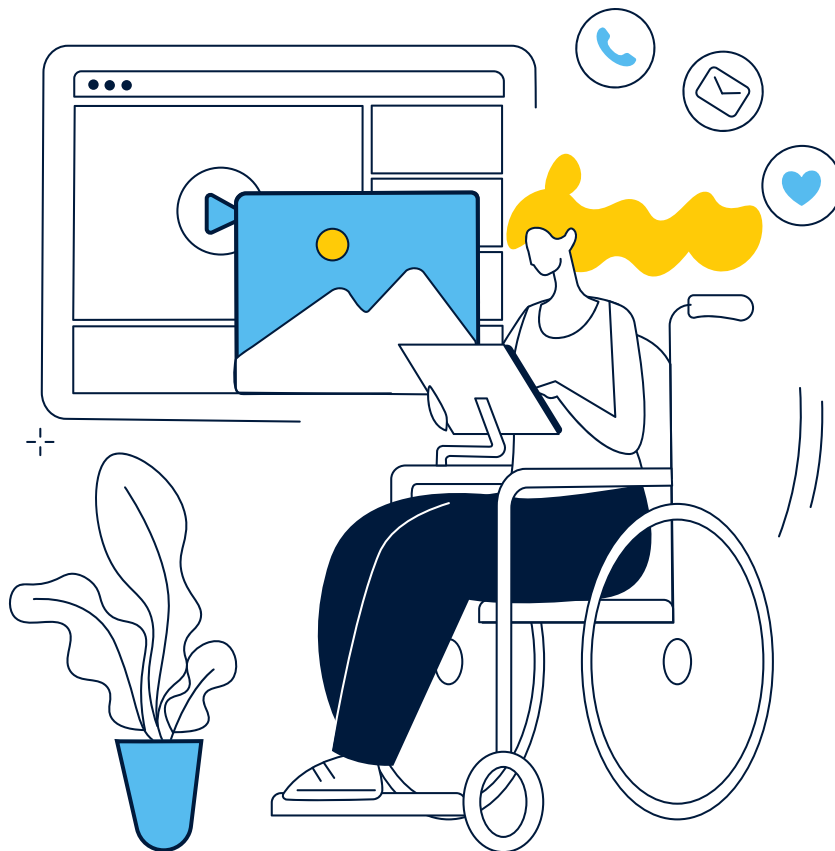
ПРАКТИКИ ПІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Люди з інвалідністю за законодавчим визначенням та на практиці є повноцінними і рівноправними учасниками трудових правовідносин. Вони працюють в усіх галузях.

Є безліч прикладів успішного працевлаштування людей цієї категорії українськими роботодавцями. Деякі спеціально створюються з метою працевлаштування людей з інвалідністю, деякі відкриті для зайнятості осіб цієї категорії, а деякі – навпаки.

Проте беззаперечним є той факт, що залучення в колектив людей з інвалідністю робить роботодавців ефективнішими, більш конкурентоспроможними. Зокрема, за підсумками досліджень у США 2017 року майже 90% респондентів купують товари та послуги тих компаній, які беруть участь у розв'язанні суспільно значущих проблем; понад 75% респондентів-споживачів (США) відмовляються від товарів чи послуг фірм, чия філософія суперечить їхнім переконанням⁶⁶.

Досвід засвідчує наявність багатьох практик підбору працівників з інвалідністю, які в результаті реалізації позитивно впливають як на залучення людей з інвалідністю у сферу зайнятості, так і на ефективність та результативність роботи відповідного роботодавця. Однак такі практики повинні частіше оприлюднюватися, наприклад, у засобах масової інформації чи в інтернеті, оскільки на сьогодні вони вкрай рідко піддаються розголосу.



66 Працевлаштування людей з інвалідністю: кращі практики: метод. посіб. / Базиленко А., Таланчук І., Давиденко Г. та ін.; за заг. ред. А. Базиленко. К.: Університет «Україна», 2022. 198 с. с. 63–64.

Розділ III

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Право на працю визнане одним з основоположних прав людини і закріплене в таких міжнародних документах, як [Загальна декларація прав людини](#) (ст. 23), [Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права](#) (ст.6,7), та національному законодавстві – Конституція України (ст.43).

При цьому це право гарантується без будь-яких обмежень, усі громадяни України мають рівні права і є рівними перед законом.

Згідно із [Конвенцією про права осіб з інвалідністю](#), Законом України «[Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні](#)» (далі – Закон № 875) люди з інвалідністю в Україні володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України, законами України та міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Ураховуючи, що в Україні для підприємств, установ, організацій, фізичних осіб, які використовують найману працю, законодавчо встановлено норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, у разі збільшення штату варто пам'ятати про обов'язок роботодавців, які мають вісім і більше найманих працівників, виділяти або створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, в т. ч. спеціальні робочі місця, у межах нормативу, створювати для працівників з інвалідністю умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації.

Зверніть увагу! Виконанням нормативу є працевлаштування осіб з інвалідністю, для яких це місце роботи є основним, незалежно від того, працевлаштована особа з інвалідністю на повний чи неповний робочий час (ч. 5 ст. 19 Закону «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»).

Людам з інвалідністю забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, фізичних осіб, які використовують найману працю, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

Разом з тим, регулювання трудових відносин з працівниками з інвалідністю мають певні відмінності, тому вже на стадії укладання трудового договору потрібно зважати на норми, які регулюють особливості укладення трудових договорів з особами з інвалідністю.

УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У яких випадках укладати трудовий договір заборонено

Забороняється укладати 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. № 62367. Положення про ІПР затверджене постановою КМУ від 23 травня 2007 р. № 75768.

ІПР містить пункт «Реабілітаційні заходи та їх реалізація», в якому зазначаються види та форми реабілітаційних заходів. Розділ 5 цього пункту присвячений трудовій реабілітації. Він включає докладний опис усіх чинників та елементів майбутньої трудової діяльності особи з інвалідністю.

У цьому розділі обов'язково вказуються такі особливості працевлаштування:

- протипоказання за станом здоров'я особи з інвалідністю до професійної діяльності; показані особі з інвалідністю умови праці (важкість, напруженість, режим праці та відпочинку, форма організації праці, санітарно-гігієнічні чинники);
- у разі можливого продовження особою з інвалідністю роботи за своєю 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;

67 Про затвердження форм індивідуальної програми реабілітації інваліда, дитини-інваліда та Порядку їх складання: наказ МОЗ від 8 жовтня 2007 р. № 623. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1197-07#Text>

68 Про затвердження Положення про індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю: постанова Кабінету Міністрів України від 23 травня 2007 р. № 757. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/757-2007-%D0%BF#Text>

- раціональне працевлаштування – вказується перелік рекомендованих професій і видів праці.

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.

Якщо роботодавець має сумніви, чи може людина працювати на певному робочому місці, а в ІПР відсутні відповідні рекомендації, то він може письмово звернутися до МСЕК з відповідними питаннями.

Зверніть увагу, що під час укладання трудового договору (крім трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу) необхідно обов'язково поінформувати працівника з інвалідністю під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

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.

Згідно зі ст. 24 КЗпП України, працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та без повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Тому 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.

Крім того, відповідно до ст. 29 КЗпП працівника з інвалідністю слід ознайомити з внутрішніми документами підприємства та провести з ним відповідні інструктажі. На підставі наказу про прийняття на роботу вноситься запис до трудової книжки працівника.

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. Відсутність відповідної умови у зазначених документах дає підстави вважати, що працівника прийнято на роботу без випробування.

Загальний строк випробування при прийнятті на роботу – не більше трьох місяців, за погодженням з профспілкою строк випробування може бути встановлений на шість місяців, але для робітників – не більше одного місяця. Крім того, слід пам'ятати, що до строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини (стаття 27 КЗпП України).

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.

Законодавство про стажування розповсюджується і на осіб з інвалідністю з урахуванням особливостей щодо робочого місця і рекомендацій МСЕК.

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 роботодавця⁶⁹.

Стажування здобувачів освіти в роботодавця відбувається у вільний від навчання час.

Договір про стажування укладають роботодавець та стажист (у разі досягнення ним повноліття) або його батьки, інші законні представники.

Одночасно з укладенням договору про стажування роботодавець затверджує індивідуальну програму стажування та видає наказ про проходження стажування.

У наказі про проходження стажування зазначається така інформація:

- строки і місце його проходження (структурний підрозділ);
- професія (кваліфікація) або спеціальність (освітній ступінь) стажиста;
- режим стажування (тобто розподіл часу стажування, тривалість стажування і відпочинку),
- керівник стажування – відповідальний за проведення стажування працівник юридичної особи або ФОП, який в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

За керівником стажування може бути закріплено не більше двох стажистів.

Обов'язково зі стажистом проводиться інструктаж з охорони праці.

Строк стажування не може перевищувати шести місяців. А тривалість роботи під час стажування не повинна перевищувати тривалості робочого часу, встановленого законодавством для відповідної категорії працівників. Відомості про проходження стажування вносяться до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

⁶⁹ Про затвердження Порядку укладення договору про стажування здобувачів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти у роботодавця і Типової форми договору про стажування здобувачів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти у роботодавця: Постанова Кабінету Міністрів України від 16 січня 2013 р. №20 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/20-2013-%D0%BF>

Роботодавець забезпечує стажисту оплату праці; належні умови роботи, дотримання правил і норм охорони праці, безпеки праці та виробничої санітарії.

Після закінчення стажування стажистові видається висновок про його результати, в якому зазначаються виконані роботи, оцінка якості їх виконання, а також характеристика професійної компетентності, особистих та ділових якостей стажиста.

Запис про проходження стажування роботодавець вносить до трудової книжки (за наявності), яка в разі відсутності на вимогу працівника оформлюється згідно із законодавством.

Стажування осіб, зареєстрованих в центрі зайнятості, як безробітні.

Стажування осіб з інвалідністю, які є зареєстрованими безробітними, може здійснюватися так:

- безпосередньо у роботодавця – замовника кадрів;
- на курсах цільового призначення.

Строк стажування безробітних на курсах цільового призначення залежить від мети і складності навчання. Тривалість його від 20 до 500 годин.

Стажування на замовлення роботодавців здійснюється за індивідуальною програмою, що затверджується роботодавцем і погоджується центром зайнятості.

При забезпеченні роботодавцем професійного навчання безробітного шляхом стажування та його подальшого працевлаштування центром зайнятості укладається договір з роботодавцем і безробітним.

Суттєвою умовою договору є обов'язок протягом 30 календарних днів після завершення професійного навчання на замовлення роботодавця безробітного працевлаштуватися, а роботодавця працевлаштувати безробітного.

Фінансування професійного навчання безробітних та пов'язаних із ним витрат здійснюється за рахунок коштів Фонду соціального страхування на випадок безробіття.

Крім договору про стажування, на підприємстві необхідно оформити ще такі документи:

- наказ керівника підприємства про зарахування на стажування (із зазначенням терміну навчання і керівника навчання від підприємства);
- індивідуальна програма стажування, що затверджується роботодавцем і погоджується центром зайнятості (де визначається термін стажування не більше трьох місяців з урахуванням 40-годинного тижневого навантаження, зміст завдань та обсяг часу, відведений на її виконання);

- звіт про стажування, який складає безробітний і подає керівнику стажування не пізніше, ніж у передостанній день стажування. Він має містити відомості про виконання всіх розділів програми, зокрема розділу з охорони праці та стислі пропозиції безробітного стосовно набутого досвіду.

Після завершення стажування, професійного навчання безробітних у роботодавця-замовника кадрів безробітні отримують довідку.

Запис про проходження стажування вноситься до трудової книжки стажиста.

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.

Працевлаштування людини з інвалідністю відбувається з урахуванням таких критеріїв:

- індивідуальних здібностей людини;
- рекомендацій медико-соціальної експертної комісії (МСЕК);
- рекомендацій спеціалістів служби зайнятості;
- можливості роботодавця адаптувати у разі потреби робоче місце для працівника із інвалідністю.

Під час працевлаштування на конкретну посаду бажано враховувати особливості людини з інвалідністю.

Наприклад, той факт, що людина не чує, сам по собі нічого не означає. Це лише конкретне обмеження особи, пов'язане з інвалідністю. Водночас людям, яким із певних причин тяжко спілкуватися, не слід пропонувати роботу, пов'язану з постійним спілкуванням.

У деяких випадках людям у разі погіршення стану здоров'я і настання інвалідності доводиться повністю змінювати спосіб життя та фах, здобувати нову освіту.

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).

Більшість з людей з інвалідністю здатні виконувати роботу на такому самому рівні, як і працівники без інвалідності. Вони будуть чудовим надбанням для своїх роботодавців, якщо виконуватимуть виробничі функції, що відповідають їхнім навичкам, здібностям, інтересам та можливостям.

ОРГАНІЗАЦІЯ (АДАПТАЦІЯ) РОБОЧОГО МІСЦЯ. ДОСТУПНЕ РОБОЧЕ МІСЦЕ

Створення чи адаптація робочих місць для людей з інвалідністю не тільки не є тягарем для роботодавців, а навпаки у переважній більшості випадків – вигодою.

Так, серед американських компаній у 2014-му та 2020-му роках провели кілька досліджень, метою яких було виявлення змін, які відбулися в компаніях завдяки адаптації робочих місць. Результати засвідчили, що створення доступного робочого середовища принесло компаніям лише користь. Це кращий моральний стан працівників, нижчий рівень стресу на роботі, нижчі витрати на навчання нових працівників через залишення в компанії досвідчених працівників, вища продуктивність праці, вища присутність працівників, менша кількість нещасних випадків.

Говорячи про робочі місця для людей з інвалідністю у вузькому розумінні їх доступності, йдеться безпосередньо та винятково про місце або виробничу ділянку постійного чи тимчасового знаходження особи у процесі трудової діяльності на підприємствах, в установах і організаціях, фізичних осіб, які використовують найману працю⁷⁰.

70 Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 6 жовтня 2005 р. № 2961-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>

У широкому ж розумінні цієї категорії це також доступність місця праці:

1. Будівлі та приміщень і обладнання в ній (санітарно-побутові та спеціальні приміщення, приміщення для відпочинку, гардеробні, ліфти, сходи, зони безпеки тощо);
2. Прилеглої території, транспорту та транспортної інфраструктури на шляху працівника з інвалідністю до роботи тощо.

Загалом 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 працевлаштування⁷¹;
- 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 тощо⁷².

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 інвалідності⁷³.

Вимоги щодо забезпечення доступності робочих місць з урахуванням потреб людей з інвалідністю залежно від видів порушень вписані в підрозділі 7.3 «Робочі місця» розділу 7 «Особливі вимоги до середовища життєдіяльності маломобільних груп населення» ДБН В.2.2-40:2018 «Інклюзивність будівель і споруд. Основні положення»⁷⁴.

71 Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців/ Упорядн. Семигіна Т.В., Іванова О.Л., 2010. 140 с.

72 Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 6 жовтня 2005 р. № 2961-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>

73 Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців/ Упорядн. Семигіна Т.В., Іванова О.Л., 2010. 140 с.

74 ДБН В.2.2-40:2018 «Інклюзивність будівель і споруд. Основні положення».

Механізм забезпечення доступності робочого місця для працівника з інвалідністю включає такі заходи:

- процедурні (зміна робочих графіків, забезпечення додаткових перерв, наприклад, для приймання ліків, можливість віддаленої роботи тощо);
- функціональні (перерозподіл неосновних функцій між працівниками);
- технічні (переобладнання фізичного середовища, забезпечення додатковими технічними засобами працівника з інвалідністю тощо);
- організаційні (забезпечення окремим працівником, який у разі потреби супроводжує й допомагає людині з інвалідністю у виконанні робочих обов'язків (наставника, асистента тощо); вжиття заходів для подолання наявних стереотипів про можливості осіб з інвалідністю в робочому колективі)⁷⁵.

Забезпечити доступність робочого місця в рамках заходів з його організації досить складно, хіба що роботодавець точно знає потреби потенційного працівника з інвалідністю або ж людини, яка в нього вже працює та під яку створюються умови доступності. Тому з метою максимального врахування і забезпечення потреб працівника з інвалідністю в умовах доступного робочого місця, а також мінімізації зусиль і витрат роботодавця в цьому напрямі доцільно дотримуватися такого алгоритму дій:

1. Аналіз трудових обов'язків працівника з інвалідністю (наприклад, робота передбачає необхідність тривалого сидіння за комп'ютером чи частого переміщення) та їх співставлення з наявними умовами на робочому місці.

2. Визначення з заходами, спрямованими на забезпечення умов доступності робочого місця для людини з інвалідністю, з урахуванням її потреб, зумовлених тим чи іншим порушенням, та трудових обов'язків.

3. Оцінка «розумності» або доцільності необхідного пристосування з огляду на вартість відповідних заходів, їх користь для конкретного працівника і колективу, можливість скористатися державною фінансовою підтримкою на відповідні цілі, очікувану тривалість зайнятості людини з інвалідністю на відповідній посаді, а також відсутність негативних наслідків для інших співробітників.

⁷⁵ Ждан П., Іванова О., Лебідь М., Назаренко В., Соцька А., Фролова С. Соціальна інтеграція людей з інвалідністю в аграрному секторі : посібник. Під редакцією О. Іванова. Київ, 2022. 44 с.

4. Реалізація заходів зі створення умов доступності робочого місця та оцінка їх ефективності.

5. Корегування результатів зазначених заходів у разі виявлення їх недоліків з огляду на рівень забезпеченості потреб працівника з інвалідністю в контексті виконання ним трудових обов'язків.

У будь-якому разі організація та адаптація робочого місця повинні здійснюватися з дотриманням принципу індивідуального підходу до працівника з інвалідністю (потенційного або вже прийнятого на роботу) з тим, щоб усунути перешкоди в доступі до робочого місця, у виконанні трудових обов'язків та у відчутті своєї вагомості для компанії і колег.

Насамкінець більшості працівників з інвалідністю за умови раціонального підбору роботи та визначення робочих функцій не потрібні суттєві пристосування робочого місця⁷⁶ або і взагалі таке пристосування.



76 Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: Довідник для роботодавців/ Упорядн. Семигіна Т.В., Іванова О.Л., 2010. 140 с.

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 тощо⁷⁷.

Важливими заходами забезпечення, по-перше, психологічної підтримки працівника з інвалідністю одразу після працевлаштування, забезпечення відчуття його впевненості в собі та своїх силах; по-друге, успішної адаптації такої людини на робочому місці та в колективі; по-третє, розкриття трудового потенціалу, сприяння належному виконанню трудових обов'язків та тривалому працевлаштуванню людини з інвалідністю, по-четверте, формування і розвитку професійних знань, вмінь та навичок, передання їм професійного досвіду, є:

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

До суб'єктів процесу наставництва та супроводження належать безпосередньо працівник з інвалідністю (отримувач такої підтримки), роботодавець (організатор процесу такої підтримки), людина, яка здійснює заходи з підтримки, та колектив.

Наставництво та супроводження повинні здійснюватися з дотриманням **принципів**:

- індивідуального підходу з урахуванням потреб конкретного працівника з інвалідністю;
- добровільності з боку працівника з інвалідністю щодо отримання ним відповідної підтримки та з боку людини, яка надаватиме таку підтримку щодо залучення до відповідного процесу й покладання на неї відповідних обов'язків;
- комплексності та регулярності заходів у рамках зазначених видів підтримки;
- невіддільності відповідних заходів від робочого процесу.

⁷⁷ Волгіна О.М. Соціальний супровід людей з інвалідністю на робочому місці: посібник / О.М. Волгіна, О.Л. Іванова; ПРООН в Україні, Спільна Програма «Сприяння інтеграційній політиці та послугам для людей з інвалідністю в Україні». К.: Ваїте, 2018. 36 с.

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 навичок⁷⁸.

Воно є можливим, але не обов'язковим елементом організації праці людини з інвалідністю.

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)⁷⁹. 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. № 1611⁸⁰. За результатами їх аналізу можна окреслити такий **алгоритм організації та забезпечення наставництва**:

1. Вивчення успішного досвіду організації наставництва, передусім у роботодавців відповідної галузі.

2. Розробка положення про організацію наставництва в роботодавця з обов'язковим визначенням, окрім іншого, таких пунктів: а) повноважень наставника, його прав та відповідальності, видів заохочення за результатами успішного наставництва; б) конкретизація правового статусу працівника з інвалідністю (права, обов'язки, відповідальність) в рамках наставництва.

3. Визначення наставника для конкретного працівника з інвалідністю та затвердження його кандидатури рішенням керівника роботодавця.

78 Методичні рекомендації щодо запровадження наставництва, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України 11 жовтня 2017 р. № 1611. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1611739-17#Text>

79 Методичні рекомендації щодо запровадження наставництва, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України 11 жовтня 2017 р. № 1611. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1611739-17#Text>

80 Методичні рекомендації щодо запровадження наставництва, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України 11 жовтня 2017 р. № 1611. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1611739-17#Text>

4. Ознайомлення під підпис працівника з інвалідністю та його наставника з процедурою наставництва.

5. Розробка індивідуального плану наставництва на основі оцінювання рівня професійної компетентності працівника з інвалідністю (як варіант способу оцінювання – тестування).

6. Реалізація заходів із наставництва.

7. Визначення за результатами завершення процесу наставництва можливості працівника з інвалідністю до самостійного виконання трудових обов'язків. Результатом може бути також рішення про продовження наставництва на певний строк, якщо його результатів не досягнуто повною мірою.

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 безробітного⁸¹;
- у рамках отримання працівником як людиною з інвалідністю соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці⁸².

Базові положення про механізми супроводження через центри зайнятості та в рамках соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні і на робочому місці визначено законодавством^{83 84}.

81 Порядок надання соціальних послуг суб'єктам ринку праці кар'єрними радниками, спеціалізованими кар'єрними радниками, консультантами по роботі з роботодавцями, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 березня 2023 р. № 237. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/237-2023-%D0%BF#n11>

82 Державний стандарт соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 21 вересня 2016 р. № 1044. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1359-16#Text>

83 Порядок надання соціальних послуг суб'єктам ринку праці кар'єрними радниками, спеціалізованими кар'єрними радниками, консультантами по роботі з роботодавцями, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 березня 2023 р. № 237. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/237-2023-%D0%BF#n11>

84 Державний стандарт соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 21 вересня 2016 р. № 1044. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1359-16#Text>

Водночас у випадку із забезпеченням супроводження працівника з інвалідністю роботодавцем рекомендується здійснення таких заходів:

1. Прийняття рішення про вжиття заходів із супроводження працівника з інвалідністю з визначенням особи, яка безпосередньо надаватиме таку підтримку;
2. Введення працівника з інвалідністю в колектив і в трудовий процес, оцінка його потреби в супроводженні, а також індивідуальних потреб, обов'язкових до врахування під час планування процесу супроводження (знань, вмінь та трудових навичок, які потребують формування чи вдосконалення). У рамках цих дій доцільна підготовка індивідуального плану супроводження з визначенням термінів, відповідальних осіб, конкретних заходів тощо. Звертаємо увагу, що тривалість супроводження є індивідуальною і залежить від потреб конкретного працівника з інвалідністю, на підтримку якого воно спрямоване;
3. Інтенсивна підтримка, яка повинна забезпечувати такі процеси:
 - а) адаптацію працівника з інвалідністю до колективу та виконання робочих функцій. Цілком імовірно, що за результатами супроводження може виявитися потреба в адаптації робочих обов'язків, у зміні істотних умов праці тощо;
 - б) підготовку колективу до роботи з колегою з інвалідністю. Насправді цей захід виходить за рамки супроводження, однак без його реалізації неможлива належна адаптація людини з інвалідністю до роботи й колективу. 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.

в) розвиток трудових та соціальних навичок працівника з інвалідністю;

г) психологічну підтримку, консультування (підтримка позитивного настрою та мотивації до роботи, навчання реагуванню на поради чи зауваження) та надання допомоги в комунікаціях (під час знайомства, при налагодженні робочих відносин, в оволодінні професійною термінологією, в опануванні правил спілкування тощо⁸⁵);

85 Волгіна О.М. Соціальний супровід людей з інвалідністю на робочому місці: посібник / О.М. Волгіна, О.Л. Іванова; ПРООН в Україні, Спільна Програма «Сприяння інтеграційній політиці та послугам для людей з інвалідністю в Україні». К.: Ваїте, 2018. 36 с.

д) з'ясування потреби в забезпеченні умов доступності робочого середовища загалом та робочого місця зокрема;

4. Поступовим скороченням інтенсивності супроводження до його повного припинення. Цей заключний етап передбачає аналіз результатів супроводження, зокрема досягнень працівника та ефективності здійснюваних заходів, і підбиття підсумків.

Перелічені заходи в рамках супроводження рекомендується документально оформляти як у випадку з наставництвом.

Крім того, доречно забезпечити за необхідності доступ працівника з інвалідністю до людини, яка здійснювала його супроводження, хоча б протягом першого часу після завершення такого супроводження⁸⁶.

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 діяльність⁸⁷.

Охорона праці працівників з інвалідністю

Згідно зі статтею 5 Закону України «Про охорону праці» необхідно під час укладання трудового договору (крім трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу) поінформувати працівника з інвалідністю під розписку про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Важливо пам'ятати, що умови праці можуть прямо чи опосередковано впливати на стан здоров'я працівника, це може бути температура, вологість повітря, вібрація, шум, фізичні навантаження, наявність шкідливих речовин чи інших небезпечних факторів, загазованості, випромінювання тощо.

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.

86 Волгіна О.М. Соціальний супровід людей з інвалідністю на робочому місці: посібник / О.М. Волгіна, О.Л. Іванова; ПРООН в Україні, Спільна Програма «Сприяння інтеграційній політиці та послугам для людей з інвалідністю в Україні». К.: Ваїте, 2018. 36 с.

87 Волгіна О.М. Соціальний супровід людей з інвалідністю на робочому місці: посібник / О.М. Волгіна, О.Л. Іванова; ПРООН в Україні, Спільна Програма «Сприяння інтеграційній політиці та послугам для людей з інвалідністю в Україні». К.: Ваїте, 2018. 36 с.

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

За результатами атестації робочих місць підтверджується право працівників на:

- пенсію за віком на пільгових умовах за Списками №1 і №2;
- щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці;
- скорочений робочий тиждень за роботу зі шкідливими умовами праці;
- підвищену оплату праці за роботу зі шкідливими умовами праці;
- інші пільги та компенсації, передбачені законодавством.

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.

За працівником, який втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігається місце роботи та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності.

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

Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР не передбачає жодних особливостей в оплаті праці осіб з інвалідністю (Лист Мінекономіки від 25 січня 2023 р. № 4707-05/3291-09).

Пільги, пов'язані зі сплатою податків

Працівники з інвалідністю мають право на податкову соціальну пільгу, яка надається у вигляді зменшення суми загального місячного оподаткованого доходу на суму податкової соціальної пільги. Податкова соціальна пільга застосовується до доходу, нарахованого на користь платника податку протягом звітного податкового місяця як заробітна плата виключно за одним місцем його нарахування (виплати).

Податкова соціальна пільга надається на підставі заяви працівника та поданих відповідних документів, що дають право на її застосування.

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.

Осіб з інвалідністю III групи з дитинства не зазначили як окрему пільгову категорію, що має право на податкову соціальну пільгу (ПСП) (ст. 169 ПК). Але при дотриманні встановленого рівня заробітної плати вони мають право на ПСП, на яку зменшують суму загального місячного оподаткованого доходу.

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-соціальної 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.

Знижена ставка ЄСВ розповсюджується і на ФОП, які використовують працю працівників з інвалідністю. Тобто ФОП нараховують ЄСВ на заробітну плату працівників з інвалідністю у розмірі 8,41%.

НАВЧАННЯ ТА КАР'ЄРНЕ ПРОСУВАННЯ

Роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій у випадках, передбачених законодавством (ст. 172 Кодексу законів про працю України).

Необхідність у перепідготовці (перекваліфікації) може виникнути, наприклад, при переведенні на іншу, легшу роботу.

У випадках, передбачених законодавством, на роботодавця покладено 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 (статті 172 Кодексу законів про працю України).

Також відповідно до ч. 3 ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» не допускається відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення з ініціативи адміністрації, переведення особи з інвалідністю на іншу роботу без її згоди з мотивів інвалідності, за винятком випадків, коли за висновком МСЕК стан здоров'я такого працівника перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю та безпеці праці інших осіб або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я особи з інвалідністю.

Роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій у випадках, передбачених законодавством (ст. 172 Кодексу законів про працю України).

Необхідність у перепідготовці (перекваліфікації) може виникнути, наприклад, при переведенні на іншу, легшу роботу.

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.

Деталізуючи перше із зазначених прав, необхідно зауважити, що за бажанням працівника з інвалідністю роботодавець зобов'язаний встановити йому неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Зменшення робочого часу може встановлюватися шляхом зменшення тривалості щоденної роботи або зменшення кількості днів роботи протягом тижня чи одночасного зменшення кількості днів і тривалості щоденної роботи.

Усе залежить від домовленості між роботодавцем і працівником.

Однак важливо враховувати, що окреслена зміна умов праці передбачає обов'язкове дотримання мінімальних державних гарантій щодо оплати праці.

Якщо ж зменшену тривалість робочого часу передбачено індивідуальною програмою реабілітації працівника з інвалідністю, то тоді це вже зобов'язання роботодавця створити такі умови.

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).

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»).

Зазначене право реалізується працівниками з інвалідністю під час розробки графіка відпусток на відповідний рік. У разі відсутності затвердженого графіка відпусток відпустки надаються на підставі заяви працівника з інвалідністю.

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.

Оскільки тривалість відпустки встановлено з розрахунку на рік, то працівник з інвалідністю може за своїм бажанням розбити і використати її частинами протягом року.

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.

Відповідно до статті 44 Кодексу законів про працю України при припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 2 статті 40 КЗпП України, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

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).

ПЕРЕЛІК ЗАКОНОДАВЧИХ АКТІВ УКРАЇНИ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

КОНСТИТУЦІЯ УКРАЇНИ

Конституція України

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> 18

КОДЕКСИ УКРАЇНИ

Кодекс законів України про працю

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

Кодекс України про адміністративні правопорушення

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>

Податковий кодекс України

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>

ЗАКОНИ УКРАЇНИ

Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-VI (2012)

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

Закони України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text/>

Закон України «Про охорону праці» № 2694-XII (1992)

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

Закон України «Про відпустки»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>

Закон України «Про оплату праці»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

Закон України «Про публічні закупівлі»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-19#Text>

Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>

Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>

АКТИ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2001 р. № 559

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/559-2001-%D0%BF#Text>

Порядок надання дотації роботодавцю за рахунок коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю на створення спеціальних робочих місць для осіб з інвалідністю, зареєстрованих у державній службі зайнятості, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. №1836

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1836-2006-%D0%BF#Text>

Порядок зарахування кількості робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю до виконання нормативу таких робочих місць, визначеного статтею 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 р. № 70

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF#n70>

Порядок сплати підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами, що використовують найману працю, суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 р. № 70

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF#n70>

Порядок використання суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, що надійшли до державного бюджету, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 р. № 70

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF#n70>

Порядок проведення перевірки підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, що використовують найману працю, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 р. № 70

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF#n70>

Порядок організації громадських та інших робіт тимчасового характеру, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 р. № 175

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/175-2013-%D0%BF#Text>

Порядок видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 р. № 207

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/207-2013-%D0%BF#Text>

Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 15 травня 2013 р. № 340

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/340-2013-%D0%BF#n9>

Порядок компенсації роботодавцям витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2013 р. № 347

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347-2013-%D0%BF#Text>

Порядок здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 8 вересня 2015 р. № 696

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/696-2015-%D0%BF#n8>

Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 792

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-%D0%BF#n25>

Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 2022 р. № 334 «Деякі питання реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, нарахування та виплати допомоги по безробіттю на період дії воєнного стану»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/334-2022-%D0%BF#Text>

Постанова Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2010 р. № 1227 «Про затвердження Порядку подання документів для застосування податкової соціальної пільги»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1227-2010-%D0%BF#Text>

Постанова Кабінету Міністрів України від 2 червня 2023 р. № 553 «Деякі питання організації працевлаштування осіб з інвалідністю»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/553-2023-%D0%BF#Text>

Постанова Кабінету Міністрів України від 2 червня 2023 р. № 553 «Деякі питання організації працевлаштування осіб з інвалідністю»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/553-2023-%D0%BF#Text>

АКТИ МІНІСТЕРСТВ ТА ІНШИХ ОРГАНІВ

Інструкція зі статистики кількості працівників, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 28 вересня 2005 р. № 286

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05#Text>

Форми індивідуальної програми реабілітації та Порядок їх складання», затверджена наказом Міністерства охорони здоров'я України від 08 жовтня 2007 р. № 623

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1197-07#Text>

Інструкції з надання фінансової допомоги на поворотній і безповоротній основі та цільової позики за рахунок сум адміністративно-господарських санкцій та пені, що надходять до державного бюджету за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, затверджена наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 06 вересня 2010 р. № 270

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0954-10#Text>

Інструкція про встановлення груп інвалідності, затверджена наказом Міністерства охорони здоров'я України від 05 вересня 2011 р. № 561

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1295-11#Text>

Форма № 157/1-о «Виписка з акта огляду медико-соціальною експертною комісією», затверджена наказом Міністерства охорони здоров'я України від 30 липня 2012 № 577

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1504-12#n14>

Порядок професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України від 31 травня 2013 р. № 318/655

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1029-13#Text>

Положення про організацію професійної реабілітації (професійного навчання), перекваліфікації інвалідів внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, затверджене Постановою правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України від 12 червня 2014 р. № 3

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0780-14#Text>

Інструкція про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 20 квітня 2015 р. № 449

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0508-15#Text>

Міністерство соціальної політики України, Лист № 451/021/106-16 (2016)

<https://ips.ligazakon.net/document/FN025889>

Порядок надання послуг з професійної орієнтації осіб, затверджений наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 30 жовтня 2020 р. № 2203

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1129-20#Text>

Форма звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» та Порядок її подання, затверджені наказ Міністерства економіки України від 12 квітня 2022 р. № 827-22

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0565-22#n9>



