



## ПРО ПРАЦІВНИКІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ ТА ЇХ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ.

Права громадян, зокрема людей з інвалідністю, на працю закріплені у [статті 43 Конституції України](#), у якій визначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.




[Статтею 22 Кодексу законів про працю України](#) забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Відповідно до [Конституції України](#) будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.

[Відповідно до частини 5 статті 24 КЗпП України](#) забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

[Статтею 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»](#) передбачено, що підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані створювати для осіб з інвалідністю умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством.

Роботодавець  визначає можливість та умови виконання конкретної роботи особою з інвалідністю відповідно до індивідуальної програми реабілітації, яка видається МСЕК, та є обов'язковою для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, реабілітаційними установами, підприємствами, установами, організаціями, в яких працює або перебуває особа з інвалідністю, дитина з інвалідністю, незалежно від їх відомчої підпорядкованості, типу і форм власності, відповідно до вимог [статті 23 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні»](#).

[Відповідно до статті 25 зазначеного Закону підприємства, установи та організації, фізичні особи, які використовують найману працю, створюють безпечні і не шкідливі для здоров'я умови праці, вживають заходів до запобігання інвалідності та відновлення працездатності осіб з інвалідністю. У разі працевлаштування особам з інвалідністю забезпечують розумне пристосування робочих місць.](#)

Згідно зі [статтею 170 КЗпП України](#) [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 нижчеоплачувану 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.



МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

28.12.2011 N 376/13/133-11

Про працю інвалідів

<...>

Згідно зі статтею 12 [Закону України "Про охорону праці"](#) підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці (стаття 172 [Кодексу законів про працю України](#)).

Відповідно до зазначеного у разі застосування праці інвалідів роботодавець зобов'язаний враховувати рекомендації МСЕК, оскільки невиконання цих рекомендацій може призвести до погіршення стану здоров'я працівника-інваліда, за що він нестиме відповідальність.

Скорочена тривалість робочого часу регулюється статтею 51 [КЗпП України](#), якою визначається перелік працівників, що мають право на скорочений робочий час, і встановлюється його тривалість.

Частиною п'ятою цієї статті передбачено, що законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Згідно з частиною п'ятою статті 6 [Закону України "Про охорону праці"](#) працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.

Однак тривалість скороченого робочого часу для працівників-інвалідів не встановлена жодним законодавчим актом, в т.ч. ні статтею 51 [КЗпП України](#), ні [Законом України "Про охорону праці"](#).

Тому, якщо у рекомендаціях МСЕК зазначено, що працівник-інвалід може працювати за своєю посадою на умовах "скороченого робочого дня", роботодавець на прохання інваліда зобов'язаний встановити йому неповний робочий час відповідно до ст. 172 [КЗпП](#). Для цього працівник-інвалід подає заяву про встановлення неповного робочого часу, а роботодавець видає відповідний наказ. У разі незгоди інваліда на переведення його на неповний робочий день роботодавець не має права в односторонньому порядку встановити йому неповний робочий день.

Неповний робочий час може встановлюватися шляхом зменшення тривалості щоденної роботи, кількості днів роботи протягом тижня чи одночасно шляхом зменшення і кількості годин роботи упродовж дня, і кількості робочих днів впродовж тижня. Роботодавець зобов'язаний на прохання працівника, що має право на неповний робочий час, встановити робочий час тієї тривалості, про яку просить працівник.

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

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників (ст. 56 [КЗпП](#)).

Відповідно до підпункту 8 пункту 11 [Положення про медико-соціальну експертизу](#), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 03.12.2009 р. N 1317, міські, міжрайонні, районні комісії аналізують разом з лікувально-профілактичними закладами, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, профспілковими органами умови праці з метою виявлення факторів, що мають негативний вплив на здоров'я і працездатність працівників, а також визначають умови та види діяльності, робіт і професій для хворих та інвалідів.

Тому з питання можливості роботи повний робочий день за займаною посадою (у разі <...> незгоди на переведення на неповний робочий день) <...> слід звернутися до МСЕК, яка встановила інвалідність та винесла трудові рекомендації.

Директор Департаменту

О. Товстенко

## Яким же чином працевлаштувати особу з інвалідністю:

- ⇒ До квоти зараховуються тільки інваліди, для яких це місце роботи є основним. Інваліди, які є зовнішніми сумісниками у розрахунок квот не входять.

- ➔ Документом, що підтверджує інвалідність, є висновок МСЕК про групу інвалідності. У ньому визначено *види робіт, рекомендовані чи заборонені конкретному співробітнику. Тому не можна працевлаштувати інваліда на роботу, умови якої йому протипоказані!!!*
- ➔ Індивідуальна програма реабілітації є обов'язковою для виконання державними органами, підприємствами (об'єднаннями), установами і організаціями.
- ➔ Особі з інвалідністю можна відмовити в прийнятті на роботу, якщо його професійні якості не відповідають посаді.
- ➔ Коли особу з інвалідністю направлено на роботу за рекомендаціями МСЕК, то **випробувальний строк при прийнятті на роботу йому не встановлюється** (ч. 3 ст. 26 КЗпП). А якщо такий працівник самостійно працевлаштується, то роботодавець може встановити йому випробувальний строк.

### Документи для працевлаштування особи з інвалідністю:

*Прийняття на роботу інваліда оформляється*

подається заява про прийняття на роботу. Разом із заявою подаються такі документи:

- паспорт (інший документ, що посвідчує особу);
- трудову книжку;
- документ про освіту (за необхідності);
- копію довідки про присвоєння ідентифікаційного номера;
- копію пенсійного посвідчення;
- довідку МСЕК (про присвоєння у відповідній групі інвалідності) форма № 157-1/о;

Найменування міністерства, іншого органу виконавчої влади, підприємства, установи, організації, до сфери управління якого належить заклад охорони здоров'я  Найменування та місцезнаходження (повна поштова адреса) закладу охорони здоров'я, де заповнюється форма  Код за ЄДРПОУ _____	<b>МЕДИЧНА ДОКУМЕНТАЦІЯ</b> Форма первинної облікової документації <b>№ 157-1/о</b> <b>ЗАТВЕРДЖЕНО</b> Наказ МОЗ України _____ № _____
<b>ВИПИСКА</b> <b>з акта огляду медико-соціального експертного комітету</b> до додатку форми № _____ (надається за місцем призначення пенсії на модифікованому пенсійному строку)	
1. _____ (позначення МСЕК) 2. _____ (профіль МСЕК) 3. _____ (прізвище, ім'я, по батькові інваліда) 4. Дата народження _____ 5. Місце проживання _____ (місяць, місяць, рік) (місяць, місяць, рік) 6. Дата огляду інваліда _____ 7. Опікун _____ (місяць, місяць, рік) (прізвище, по батькові) 8. Група інвалідності _____ (словом) 9. Причина інвалідності _____ 10. Інвалідність встановлена до _____ 20 _____ року 11. Дата чергового переогляду _____ (місяць, місяць, рік)	
Висновок медико-соціального експертного комітету про умови і характер праці інваліда є обов'язковим для адміністрації підприємства, установи і організації.	
<b>МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ</b>	
1. _____ (позначення МСЕК) 2. _____ (профіль МСЕК) <b>ДОДАТОК</b> <b>до акта огляду медико-соціального експертного комітету</b> (інвалідний інваліда)	
3. Серія _____ № _____ 4. _____ (прізвище, ім'я, по батькові інваліда) 5. Дата народження _____ 6. Дата огляду _____ (місяць, місяць, рік) (місяць, місяць, рік) 7. Опікун інваліда _____ (прізвище, по батькові) 8. Група інвалідності _____ (словом) 9. Причина інвалідності _____ 10. Інвалідність встановлена на строк до _____ 20 _____ року 11. Дата чергового переогляду _____ (місяць, місяць, рік)	

- індивідуальну програму реабілітації, що видається МСЕК.

