

Особливості працевлаштування інвалідів

Особливості працевлаштування інвалідів

Інвалід – це особа зі стійким розладом функцій організму, що під час взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності. Внаслідок цього держава має обов'язок щодо створення умов для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист (ст. 2 Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”).

Відповідно до ст. 17 Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні” з метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів 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.

Відповідно до ст. 172 КЗпП на роботодавця покладається обов'язок організувати працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці. Залучення інвалідів до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди не допускається (ст. 55, 63 КЗпП).

Якщо працівник-інвалід бажає працювати неповний робочий час, то роботодавець має встановити відповідний графік його робочого часу.

Правила працевлаштування інваліда:

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.

У працівника-інваліда є право пред'явити його індивідуальну програму реабілітації. Це встановлено ст. 39 Закону України "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні". Ця програма зобов'язує роботодавця виділити інваліду спеціально облаштоване робоче місце. За наявності програми та невиконанні її умов при перевірках Держпраці на роботодавця чекатиме штраф.

Інваліду можна відмовити в прийнятті на роботу, якщо його професійні якості не відповідають посаді.

Коли інваліда 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

Прийняття на роботу інваліда оформляється в загальному порядку. Працівник-інвалід подає заяву про прийняття на роботу. Разом із заявою працівник-інвалід подає такі документи для прийняття на роботу:

- 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 йому відповідної групи інвалідності). Наразі МСЕК оформлює виписку з акту огляду за формою № 157-1/о;
- індивідуальну програму реабілітації, що видається МСЕК.

Створення робочого місця

За ст. 18 Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні” роботодавці зобов’язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації та забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством.

Тож, якщо індивідуальною програмою реабілітації створення спеціалізованого робочого місця не передбачено, то роботодавець може надати інваліду звичайне робоче місце. Про це вказували фахівці Мінпраці у листі від 06.11.08 р. № 1/6-481/06.

Також це впливає із обов’язків роботодавців при працевлаштуванні інвалідів, зазначених у до п. 4.3 Рекомендацій ВАСУ. Зокрема, за ними роботодавець має:

виділити та створити робочі місця та працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальні робочі місця;

створити для інвалідів умов праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації;

забезпечити інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством;

надати Державній службі зайнятості інформації, необхідної для організації працевлаштування інвалідів;

звітування до фонду.

Коли можна відмовити у працевлаштуванні

Відповідно до частини третьої ст. 17 Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні” відмова в укладенні трудового договору не допускається. Але відмовити можна, коли за висновком МСЕК 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 інваліда.