

Особливості праці осіб з інвалідністю

В Україні особи з інвалідністю володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією та іншими законами України. Дискримінація за ознакою інвалідності заборонена законом.

Згідно з ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» 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.

Підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів 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.

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.

Законодавством України встановлено обов'язок суб'єктів господарювання, які використовують найману працю, виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування людей з інвалідністю. У тому числі передбачено створення спеціальних робочих місць та умов праці.

Згідно із ст.19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, устанавлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця.

Працівник з інвалідністю, який не досяг пенсійного віку, не працює, але бажає працювати, має право бути зареєстрованим у державній службі зайнятості як безробітний. 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.

Відповідно до ст.26 Кодексу законів про працю України роботодавець не має права на встановлення випробувального терміну для працівника з інвалідністю, направлено на роботу відповідно до рекомендацій МСЕК.

Працююча особа з інвалідністю має право відмовитися від надурочної роботи та у нічний час, що передбачено статтями 55, 63, 172 КЗпП України.

На весь період реабілітації до відновлення працездатності зберігається місце роботи (посада) та середня заробітна плата за працівниками, які втратили працездатність у результаті нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, відповідно до ст.9 Закону України «Про охорону праці»

Тривалість основної оплачуваної відпустки для осіб з інвалідністю III групи складає 26 днів, для осіб з інвалідністю II та I групи – 30 днів. Також ст.25 Закону України «Про відпустки» встановлена можливість надання відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника, у порядку: особам з інвалідністю III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно, особам з інвалідністю I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно.

Питання можливості виконання працівником, якому встановлено групу інвалідності, роботи у відповідних умовах на займаній посаді належить до компетенції МСЕК, яка встановила групу інвалідності та винесла трудові рекомендації. У разі застосування праці осіб з інвалідністю роботодавець зобов'язаний враховувати рекомендації МСЕК.

Для цього організація має звернутися до МСЕК із запитом щодо можливості виконання особою з інвалідністю відповідної роботи.

Враховуючи особливості стану здоров'я осіб з інвалідністю роботодавцем створюються певні умови їх праці на підприємстві з урахуванням рекомендацій МСЕК та індивідуальної програми реабілітації зазначеного працівника.

При отриманні висновку щодо неможливості виконання працівником зазначеної роботи, а також відсутності іншої підходящої роботи, власник має право звільнити його за підставами, передбаченими п.2 ст.40 КЗпП України (за станом здоров'я), з виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку (ст.44 КЗпП України).

Якщо працівник у зв'язку із погіршенням стану здоров'я отримав висновки медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) або лікарсько-консультаційної комісії (ЛКК) про необхідність переведення на легшу роботу необхідно визначитися щодо посади, яку може обіймати працівник відповідно до медичних рекомендацій.

Працівнику замість довідки МСЕК може бути видано також листок непрацездатності із записом про те, що він за станом здоров'я потребує переведення на іншу, легшу роботу.

Враховуючі зазначене, підставою для переведення працівника на легшу роботу може бути довідка МСЕК чи ЛКК або листок непрацездатності.

Відповідно до ст.170 КЗпП України працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести (за їхньої згоди) на таку роботу відповідно до медичного висновку 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.

За наявності медичного висновку (в т.ч. і листка непрацездатності) про переведення на легшу роботу, роботодавець повинен перевести такого працівника на рекомендовані умови праці, а працівник має право погоджуватися на виконання запропонованої роботи чи відмовитися від переведення.

Конституція України (ст.43) гарантує громадянам вільний вибір праці та вільне погодження на неї, а також категорично забороняє примусову працю. Тому працівник має право відмовитися від запропонованої легшої роботи, що не може кваліфікуватися як порушення трудової дисципліни.

Згідно з ст. 172 КЗпП, 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.

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

Скорочений режим роботи може встановлюватися згідно з домовленістю з роботодавцем шляхом: зменшення тривалості щоденної роботи; зменшення кількості днів роботи протягом тижня або одночасного зменшення кількості днів і тривалості щоденної роботи.

У разі, якщо індивідуальною програмою особи з інвалідністю та рекомендаціями МСЕК передбачено зменшену тривалість робочого часу, роботодавець зобов'язаний створити такі умови.