

Інваліди на підприємстві • Трудові відносини з інвалідом •

Як вам відомо, з початку цього року серйозно ужорсточено вимоги щодо працевлаштування інвалідів. Тому сьогоднішню статтю адресуємо тим роботодавцям, які вже працевлаштували інвалідів або незабаром планують це зробити. Тому йтиметься про вимоги законодавства про працю та пільги, які має надавати інвалідам роботодавець.

Інваліди на підприємстві

1. Роботодавців зобов'язали самостійно працевлаштовувати інвалідів (абз. 3 ст. 19 Закону про захист інвалідів). Отже, тепер у суді роботодавцю навряд чи вдасться відмогтися від штрафу на підставі того, що йому не направляли інвалідів для працевлаштування. Тепер інвалідів потрібно шукати самому.

2. Приватних підприємців теж зобов'язали працевлаштовувати інвалідів, якщо чисельність найманих працівників – 8 і більше осіб (статті 19 і 20 того ж Закону). Отже, на них просто поширили загальний норматив працевлаштування.

Причому **норматив працевлаштування залишився колишній** для всіх – 4 % середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу на рік, а якщо працюють від 8 до 25 осіб – одне робоче місце для інваліда. Зауважимо, що фактично одного інваліда достатньо працевлаштувати підприємствам із середньообліковою кількістю штатних працівників до 37 чоловік включно ($37 \times 4 \% = 1,48$ 1).

3. Інваліда має бути працевлаштовано за основним місцем роботи (ч. 5 ст. 19 Закону про захист інвалідів). При цьому не так важливо, чи працевлаштовано інваліда на повну ставку, чи, скажімо, на 0,1 ставки. Головне, щоб у вас була його трудова книжка, і лише в цьому випадку він зараховується як виконання нормативу.

4. Запроваджено адмінштраф за невиконання нормативу працевлаштування інвалідів та за неподання звіту до Фонду захисту інвалідів (ст. 188¹ КУпАП). Цей штраф загрожує керівникам підприємств-порушників та приватним підприємцям.

5. Збільшився розмір пені за прострочення сплати штрафу «за інвалідів». Пеня тепер справляється виходячи зі 120 % річних облікової ставки НБУ, що діяла на момент сплати, нарахованих на повну суму недоїмки щодо штрафу за весь її строк (ст. 20 Закону про захист інвалідів).

Розмір самого штрафу не змінився. Якщо на підприємстві працюють від 8 до 15 осіб включно, він становить половину середньої річної заробітної плати. Якщо ж працюють 16 і більше осіб, то штраф справляється в розмірі середньої річної зарплати за кожне не зайняте інвалідом робоче місце. Від цього штрафу звільняються тільки бюджетні установи (Закон № 3483).

6. На штраф «за інвалідів» строки давності не поширюються (ст. 20 Закону про захист інвалідів). Отже, загальний строк давності для адміністративногосподарських санкцій – 6 місяців із дня виявлення порушення – тут не працює.

Робоче місце для інваліда

Вимоги до особливостей організації робочого місця для інвалідів передбачено у ст. 18 Закону про захист інвалідів. Так, первісний підбір робочого місця для інваліда здійснюється на підприємстві, де настала інвалідність такого працівника. Це означає, що після встановлення інвалідності працівнику підприємства першочерговий обов'язок щодо його працевлаштування покладається на це підприємство.

Що стосується самого робочого місця, то суб'єкти господарювання, які працевлаштовують інваліда, зобов'язані створювати для них робочі місця, у тому числі і **спеціальні робочі місця** з урахуванням індивідуальних програм реабілітації. Це означає, що інвалідів можна приймати як на звичайні робочі місця, так і на спеціальні (якщо це необхідно внаслідок захворювання такого інваліда і рекомендацій МСЕК). Імовірно, що при облаштуванні спеціальних робочих місць (як, утім, і при використанні звичайного робочого місця) суб'єкту господарювання (щоб уникнути будь-яких непорозумінь і помилок) краще проконсультуватися з місцевим органом Фонду захисту інвалідів. Тим більше, що **механізм проведення атестації робочих місць для інвалідів на сьогодні так і не врегульовано законодавчо.**

«Робоче місце інваліда вважається створеним, якщо воно **відповідає встановленим вимогам** робочого місця для інвалідів відповідної нозології, **атестоване** спеціальною комісією підприємства за участі представників МСЕК, органів Держнаглядохоронпраці, громадських організацій інвалідів і **введено в дію шляхом працевлаштування** на ньому інваліда».

Нагадаємо також, що про створення робочих місць суб'єкти господарювання зобов'язані повідомляти службу зайнятості. Відповідно до Порядку № 1767, якщо кількість працюючих у суб'єкта господарювання досягла 8 осіб, такий суб'єкт господарювання зобов'язаний зареєструватися у Фонді захисту інвалідів за своїм місцезнаходженням і щороку у термін до 1 лютого

наступного за звітним року подавати до зазначених відділень Звіт про зайнятість і працевлаштування інвалідів (форма № 10П)¹.

Трудові відносини з інвалідом

Перш за все нагадаємо, що відповідно до ст. 26 КЗпП під час прийняття інваліда на роботу **забороняється встановлювати строк випробування**. При цьому згідно зі ст. 42 КЗпП у разі **скорочення чисельності** або штату працівників інваліди чи ветерани війни, а також учасники бойових дій та прирівняні до них особи мають переважне право залишитися на роботі за рівних з іншими працівниками умов продуктивності праці та кваліфікації. Робота інваліда **в нічний час і понаднормово** допускається тільки за його згодою та за умови, що це не суперечить медичним показанням (статті 55, 63 КЗпП).

Звертаємо увагу, що відповідно до ст. 172 КЗпП для таких працівників на їх прохання може бути встановлено **неповний робочий день або неповний робочий тиждень** і створено пільгові умови праці. Більше того, якщо індивідуальною програмою інваліда це передбачено, роботодавець просто **зобов'язаний** створити такі умови.

Нагадаємо, що сутність неповного робочого часу полягає в тому, що працівник працює **менше нормальної тривалості робочого часу** і при цьому оплата його праці здійснюється **пропорційно відпрацьованому часу** або залежно від виробітку.

Причому таке зменшення може встановлюватися шляхом: зменшення тривалості щоденної роботи, зменшення кількості днів роботи протягом тижня або одночасного зменшення кількості днів і тривалості щоденної роботи. Усе залежатиме від домовленості між роботодавцем і працівником-інвалідом. Так, це можуть бути і 2 години на день, і 2 години на тиждень. Однак при цьому має бути дотримано мінімальних державних гарантій щодо оплати праці.

Погодьтеся, що для роботодавця цей варіант є досить вигідним і зможе компенсувати всі незручності та витрати, пов'язані в нього з обов'язком прийняття на роботу інваліда. Так, якщо працівник-інвалід працюватиме на підприємстві на умовах неповного робочого часу, наприклад 2 години на тиждень, і при цьому його трудова книжка знаходитиметься на цьому підприємстві, то роботодавцем буде виконано всі вимоги щодо обов'язкового працевлаштування інвалідів, а при розрахунку середньої чисельності штатних працівників цей працівник урахуватиметься як ціла одиниця.

Крім того, для інвалідів 1ї – 2ї групи законодавством встановлено скорочений робочий час тривалістю **6 годин на день**.

При цьому, якщо скорочений робочий час встановлено з розрахунку на день, тижнева гранична норма робочого часу визначається шляхом множення тривалості скороченого робочого часу дня на 6. Навіть якщо на підприємстві встановлено п'ятиденний робочий тиждень.

Що стосується щорічної відпустки, то працівники-інваліди мають право на відпустку (як основну, так і додаткову) більшої тривалості, ніж інші працівники. Тривалість відпусток працівників-інвалідів наведено в табл. 1.

Особливість надання щорічної відпустки в перший рік роботи працівника-інваліда полягає в тому, що такий працівник може отримати відпустку **в будьякий зручний для нього час**. Це означає, що право на відпустку працівник-інвалід має вже до закінчення шестимісячного строку (ст. 10 Закону про відпустки).

Таблиця 1

Тривалість щорічної відпустки працівників-інвалідів залежно від групи інвалідності

Група інвалідності	Тривалість щорічної основної відпустки (ст. 6 Закону про відпустки)	Тривалість щорічної додаткової відпустки (без збереження зарплати) (пп. 6–7 ст. 25 Закону про відпустки)
1, 2	30 календарних днів	60 календарних днів
3	26 календарних днів	30 календарних днів

Оскільки тривалість відпустки встановлено з розрахунку на рік, то працівник-інвалід може за своїм бажанням розбити і використати її частинами протягом року. Крім того, як і всі інші працівники, працівники-інваліди можуть претендувати на **неоплачувану відпустку за згодою сторін тривалістю не більше 15 днів** (ст. 26 Закону про відпустки).

Незважаючи на те, що підприємства, установи та організації, які повністю утримуються за рахунок коштів державного або місцевого бюджетів, не сплачують адміністративно-господарські санкції згідно з ч. 1 ст. 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», вони **не звільняються від виконання вимог ст. 19** цього ж Закону, тобто **повинні виконувати норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів**. У разі його невиконання на посадову особу, яка користується правом приймати на роботу і звільняти з роботи, **накладається адміністративний штраф** згідно з ч. 2 ст. 188¹ Кодексу

України про адміністративні правопорушення. Крім цього, **такі бюджетні установи**, як і інші роботодавці, **зобов'язані** не пізніше 1 березня після звітнього періоду **подавати Звіт** про зайнятість та працевлаштування інвалідів за формою № 10-П до відповідних регіональних відділень Фонду, в яких вони зареєстровані. **У разі його неподання** на посадову особу, яка зобов'язана подавати Звіт, **накладається згаданий вище штраф** (лист Фонду соцзахисту інвалідів від 16.05.2008 р. № 1/6-155/06).

Головний державний інспектор

І. Засць

з питань праці