**Важливо для роботодавців**.

Додатково зазначаємо, що 6 листопада 2022 р. набрав чинності Закон України «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» від 18.10.2022 р. № 2682-IX (далі — Закон № 2682).

Цим Законом для осіб з інвалідністю передбачені такі зміни:

* підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю (далі — роботодавці), не повинні звітувати про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю (форма № 10-ПОІ). Інформація, необхідна для організації працевлаштування таких осіб, подається безпосередньо державній службі зайнятості, а всю інформацію щодо робочих місць, зайнятості, працевлаштування та виконання нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю Фонд соцзахисту осіб з інвалідністю буде отримувати від Пенсійного фонду України.
* у разі неможливості проходження повторного огляду медико-соціальної експертизи особою з інвалідністю, якій призначено пенсію по інвалідності або пенсію у зв’язку з втратою годувальника, виплата пенсії такій особі продовжиться до припинення або скасування воєнного стану, надзвичайного стану в Україні та протягом шести місяців після його припинення або скасування. Якщо під час повторного огляду особі з інвалідністю буде встановлено іншу групу (підгрупу) інвалідності, розмір продовженої пенсії переглядатиметься з місяця, наступного за місяцем надходження висновку медико-соціальної експертизи до територіального органу Пенсійного фонду.
* ****



**ДЕРЖПРАЦІ**

**ПІВДЕННЕ МІЖРЕГІОНАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ**

фактична адреса: просп. Богоявленський 42 А

сервіс «інтерактивний інспектор»

 +38 (068)-85-07-056 (Messenger, Viber, Telegram)

 електрона пошта interaktuvnyiinspektor\_pd@ukr.netз

**Праця осіб з інвалідністю**



**Нормативно-правова інформація**

Встановлення трудових прав, гарантій працюючим інвалідам в Україні регулюються Конвенцією про права осіб з інвалідністю, Кодексу законів про працю України, законами України «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні».

Відповідно до ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» та ЗУ «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» особа з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, що призвів 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 законом.

Працевлаштовувати осіб з інвалідністю зобов'язаний кожен роботодавець, виходячи з низки правових норм і законів, зокрема, Кодексу законів про працю України, ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», ЗУ «Про охорону праці» та ін.

Відповідно до ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» 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 них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством. Відповідно до ст.19 ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», для підприємств встановлено норматив в розмірі чотирьох відсотків від середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб – одне робоче місце.

Згідно зі ст. 12 ЗУ «Про охорону праці» підприємства, які використовують працю осіб з інвалідністю, 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 випадку, якщо особа з інвалідністю при прийомі на роботу чи під час трудових відносин сама наполягає на порушенні медичних рекомендацій стосовно обсягу та виду праці, то роботодавець все одно не має права цього зробити, бо порушить законодавство про працю та про охорону праці.

Щодо гарантій для працівників з інвалідністю, то кожен з них має знати:

* відповідно до ст.26 Кодексу законів про працю України не мають права встановлювати випробувальний термін для працівників з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендацій МСЕК;
* працююча особа з інвалідністю має право відмовитися працювати в нічний час і надурочно (ст. 55,63,172 КЗпП України);
* відповідно до ст.9 ЗУ «Про охорону праці» 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;
* згідно зі ст.172 КЗпП, на прохання особи з інвалідністю, може встановлюватись режим роботи на умовах неповного робочого дня (тижня); до того ж, на власника покладено обов’язок організовувати навчання, перекваліфікацію, працевлаштування осіб з інвалідністю, створення для них умов праці з урахуванням медичних рекомендацій;
* у випадку скорочення чисельності або штату працівників з інвалідністю війни та працівники з інвалідністю, які зазнали на цьому підприємстві трудове каліцтво або професійне захворювання, мають переважне право залишитися на роботі при рівній з іншими працівниками продуктивності праці й кваліфікації (ст.42 КЗпП України).

Тривалість основної відпустки та відпустки без збереження заробітної плати, яка надається працюючій особі з інвалідністю в обов’язковому порядку відповідно до статей 6 та 25 ЗУ «Про відпустки», представлена в таблиці:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Група інвалідності | І, ІІ група | ІІІ група |
| основна відпустка (оплачувана) | 30 днів | 26 днів |
| додаткова відпустка (неоплачувана) | до 60 днів | до 30 днів |