

Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття (частина перша статті 23 Загальна декларація прав людини).

Відповідно до статті 27 Конвенції про права осіб з інвалідністю держави-учасниці, які підписали зазначену конвенцію визначили право осіб з інвалідністю на працю нарівні з іншими; воно включає право на отримання можливості заробляти собі на життя працюю, яку особа з інвалідністю вільно вибрала чи на яку вона вільно погодилась, в умовах, коли ринок праці та виробниче середовище є відкритими, інклюзивними та доступними для осіб з інвалідністю.

Особою з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком травм або з уродженими дефектами, що призводить до обмеження життєдіяльності, до необхідності в соціальній допомозі і захисті (стаття 2 Закону України "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні").

Встановлюють інвалідність експертним обстеженням особи в органах медико-соціальної експертизи (далі – МСЕК) Міністерства охорони здоров'я України. Обсяг та види потрібного соціального захисту особи з інвалідністю визначаються його індивідуальною програмою медичної, соціально-трудової реабілітації та адаптації. Див. додатково консультацію "Інвалідність та порядок її встановлення".

Обов'язок роботодавців надавати особам з інвалідністю роботу передбачено статтею 172 Кодексу Законів про працю України (далі – КЗпП). За кожне робоче місце призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте людиною з інвалідністю сплачують Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю адміністративно-господарські санкції.



Важливо! Для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця (стаття 19 Закон України "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні").

Гарантії, пов'язані із укладенням та розірванням трудового договору та режим роботи

- при прийнятті на роботу не встановлюються випробування для осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи (частина 3 статті 26 Кодекс законів про працю України);
- інвалідність є поважною причиною для розірвання трудового договору, укладеного на визначений строк (частина перша статті 39 Кодекс законів про працю України);
- при скороченні чисельності або штату переважне право залишитися на роботі при рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації надається особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", (пункт 5 частини статті 42 Кодекс законів про працю України).
- 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;

За бажанням працівника-особи 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 (стаття 172 Кодекс законів про працю України).

Гарантії та пільги по відпусткам

На відміну від звичайних працівників, працівники-особи з інвалідністю, які нещодавно влаштувалися на роботу та ще не відпрацювали перших 6 місяців на цьому підприємстві, можуть скористатися своїм правом оформити щорічну оплачувану відпустку повної тривалості ще до настання шестимісячного терміну їхньої безперервної роботи на цьому підприємстві (пункт 2 частина сьома статті 10 Закону України "Про відпустки").

Працівники-особи з інвалідністю, які вже тривалий час працюють на підприємстві, за своїм бажанням мають право піти у щорічну відпустку в зручний для них час (частина тринадцята статті 10 Закону України "Про відпустки").

Тривалість щорічної основної відпустки для працівників-осіб з інвалідністю становить:

- для осіб з інвалідністю I і II груп – 30 календарних днів;
- для осіб з інвалідністю III групи – 26 календарних днів (частина сьома статті 6 Закону України "Про відпустки").

Відпустка без збереження заробітної

плати тривалістю до 30 календарних днів щорічно надається особам з інвалідністю III групи, тривалістю до 60 календарних днів щорічно – особа з інвалідністю I та II груп (пункти 6, 7 частини першої статті 25 Закону України "Про відпустки").

До роботи в нічний час, та до надурочних робіт особи з інвалідністю можуть залучатись лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (частина третя статті 12 Закону України "Про охорону праці").

У випадках, передбачених законодавством, на роботодавця покладено обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці (статті 172 Кодекс законів про працю України).