



МЕРЕЖА ЦЕНТРІВ
ПРАВОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ
ТА КОНСУЛЬТАЦІЙ



міжнародний фонд
Відродження
INTERNATIONAL RENAISSANCE FOUNDATION



Право інвалідів на працю

Кожна людина має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується.



Пільги та привілеї

Відповідно до вимог Кодексу законів України про працю (КЗпП) інваліди мають право на додаткові пільги та привілеї порівняно з іншими працівниками і нехтування роботодавцем такими пільгами розцінюється як порушення законодавства про працю та може стати причиною притягнення винних до адміністративної відповідальності.

Зокрема, інвалід має право на:

- працевлаштування без випробувального терміну (при направленні на роботу МСЕК);
- неповний робочий день або робочий тиждень (встановлюється за бажанням інваліда);
- відмову працювати в нічний час і надурочно;
- надання щорічної відпустки в зручний для нього час;
- основну відпустку мінімальною тривалістю 30 (для інвалідів I й II груп) і 26 календарних днів (для інвалідів III групи);
- неоплачувану відпустку тривалістю 60 (для інвалідів I й II груп) і 30 календарних днів (для інвалідів III групи);
- розірвання строкового трудового договору (якщо стан здоров'я інваліда став перешкоджати виконанню трудових обов'язків).

Прийняття на роботу та переведення на іншу роботу

Роботодавець не може відмовити людині з інвалідністю в укладенні трудового договору або у просуванні по службі, а також звільнити за ініціативою адміністрації, перевести такого працівника на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків чи загрожує здоров'ю та безпечній праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенням здоров'я людини з інвалідністю.

Зверніть увагу! Під час прийняття на роботу людей з інвалідністю, направлених відповідно до рекомендацій МСЕК, роботодавці не мають права встановлювати для них будь-якого строку випробування.

Звільнення та перекваліфікація працівника

Працівники-інваліди, інвалідність яких настала на цьому підприємстві як трудове каліцтво або професійне захворювання, мають переважне право залишитися на роботі, якщо на підприємстві відбувається скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці.

За працівником, який втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігається місце роботи та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності.

У разі неможливості виконання працівником попередньої роботи, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування особи з інвалідністю відповідно до рекомендацій МСЕК.

Якщо стан здоров'я людини з інвалідністю перешкоджає виконанню її професійних обов'язків, то вона має право достроково припинити укладений з нею трудовий договір.

Пільги для працівників з інвалідністю:

1. Право на неповний робочий день або робочий тиждень

За бажанням працівника-інваліда роботодавець зобов'язаний встановити йому пільгові умови праці. Оплата праці в цих випадках здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Сутність неповного робочого часу полягає в тому, що працівник працює менше за звичайну тривалість робочого часу і при цьому оплата його праці здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку. Причому таке зменшення може встановлюватися шляхом зменшення тривалості щоденної роботи або зменшення кількості днів роботи протягом тижня або одночасного зменшення кількості днів і тривалості щоденної роботи. Це залежить від **домовленості між роботодавцем і працівником-інвалідом**. Так, це можуть бути і дві години на день, і дві години на тиждень. Однак мають бути дотримані мінімальні державні гарантії щодо оплати праці. Більше того, якщо індивідуальною програмою інваліда передбачено зменшену тривалість робочого часу, роботодавець просто зобов'язаний створити такі умови.

2. Право на пільгові умови праці

Залучення інвалідів до роботи у нічний час та до надурочних робіт допускається лише за їхньої згоди та за умови, що це не суперечить рекомендаціям МСЕК.

3. Право на довшу тривалість відпустки

Збільшена тривалість щорічної основної відпустки встановлена інвалідам першої та другої – 30 календарних днів, а інвалідам третьої групи – 26 календарних днів. Відпустки надаються у зручний для них час.

Додаткова відпустка

Людам з інвалідністю може бути надано додаткову відпустку (без збереження заробітної плати) тривалістю до 2 місяців (інвалідам першої та другої груп – 60 календарних днів, а інвалідам третьої групи – 30 календарних днів щороку).

Роботодавці зобов'язані надати відпустку без збереження заробітної плати, якщо працівник, який має статус інваліда, висловив таке бажання (а саме подав відповідну заяву).

Термін надання відпустки

Працівники-інваліди, які нещодавно влаштувалися на роботу та ще не відпрацювали перших шести місяців на підприємстві, мають право піти в щорічну оплачувану відпустку повної тривалості до настання 6-місячного терміну їх безперервної роботи на цьому підприємстві. Ті працівники-інваліди, які працюють на підприємстві вже тривалий час, за своїм бажанням мають право піти у щорічну відпустку в зручний для них час.

У разі якщо колективний договір підприємства встановлює додаткові відпустки, або інвалід має право на додаткові відпустки на інших підставах, то кількість днів додаткової відпустки додається до основної щорічної відпустки.

Оскільки тривалість відпустки встановлено з розрахунку на рік, то працівник з інвалідністю може за своїм бажанням розбити і використати її частинами протягом року.

Крім того, як і всі інші працівники, працівники з інвалідністю можуть претендувати на неоплачувану відпустку за згодою сторін тривалістю не більше як за 15 днів на рік.

Отже, максимальна тривалість відпустки для працівників з інвалідністю становить:

Для інвалідів I та II групи

Основна відпустка (оплачувана) – 30 днів;

Додаткова відпустка (неоплачувана) – 60 днів;

Неоплачувана відпустка за згодою сторін – 15 днів.

Для інвалідів III групи

Основна відпустка (оплачувана) – 26 днів;

Додаткова відпустка (неоплачувана) – 30 днів;

Неоплачувана відпустка за згодою сторін – 15 днів.

Інваліди, які не досягли пенсійного віку, мають право бути зареєстрованими у державній службі зайнятості як безробітні.

Звертаємо увагу, що цей буклет носить рекомендаційний характер, і вирішення окремих ситуацій потребує консультації зі спеціалістом.

У цьому буклеті використано законодавство станом на 01.07.2014 р.

Законодавство час від часу змінюється, тому наведена інформація не є офіційним роз'ясненням чинного законодавства.

Додаткову інформацію з тематики буклету, його електронний варіант та консультації з різних правових питань Ви можете знайти на сайті «Правовий простір» www.legalspace.org



МЕРЕЖА ЦЕНТРІВ
ПРАВОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ
ТА КОНСУЛЬТАЦІЙ



міжнародний фонд
Відродження
INTERNATIONAL RENAISSANCE FOUNDATION



Україна

Цей буклет видано у рамках ініціативи “Посилення правових можливостей бідних верств населення”, за підтримки Міжнародного фонду “Відродження” та Програми розвитку ООН.

Контакти:

телефон/факс: 044 482 03 63, www.irf.kiev.ua, e-mail: rol@irf.kiev.ua.