

Яким чином роботодавець зобов'язаний забезпечити належні умови праці працівнику з інвалідністю?

Відповідно до статті 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 р. № 875, 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 (далі — підприємство), а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

Згідно зі статтею 12 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694 підприємства, які використовують працю осіб з інвалідністю, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії (далі — МСЕК) та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників. Необхідно відмітити, що застосовуючи працю осіб з інвалідністю, роботодавець зобов'язаний враховувати рекомендації МСЕК, оскільки невиконання цих рекомендацій може призвести до погіршення стану здоров'я працівника з інвалідністю, за що роботодавець нести відповідальність.

Статтею 172 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) встановлено, зокрема, що роботодавець зобов'язаний створити для працівників з інвалідністю пільгові умови праці та встановити для них неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт та роботи в нічний час допускається лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям МСЕК (ст. 55, 63 КЗпП). Тобто, якщо висновком МСЕК заборонено залучати працівника до виконання надурочних та нічних робіт, роботодавець не має права залучати його до таких робіт навіть за наявності згоди працівника.

Відмова особи з інвалідністю у просуванні по службі з мотивів інвалідності заборонена.

Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести за їх згодою на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку.

При переведенні за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижче оплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим соціальним страхуванням (ст. 170 КЗпП).

Якщо в рекомендаціях МСЕК зазначено, що особа з інвалідністю не придатний до регулярної праці, роботодавець на прохання особи з інвалідністю зобов'язаний встановити йому неповний робочий час. Для цього працівник з інвалідністю подає заяву про встановлення неповного робочого часу, а роботодавець видає відповідний наказ.

Неповний робочий час може встановлюватися шляхом зменшення тривалості

щоденної роботи, кількості днів роботи протягом тижня чи шляхом одночасного зменшення і кількості годин роботи упродовж дня, і кількості робочих днів упродовж тижня. Роботодавець зобов'язаний на прохання працівника, який має право на неповний робочий час, встановити робочий час такої тривалості, про яку просить працівник.

Оплата праці в цих випадках здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Особи з інвалідністю I і II груп, які працюють на підприємствах, у цехах та на ділянках, призначених для використання праці осіб з інвалідністю, якщо вони не користуються правом на одержання більш високих пільг, мають право на скорочений робочий час тривалістю 6 годин на добу (36 годин на тиждень).

Відповідно до індивідуальної програми реабілітації для працівників з інвалідністю можуть створюватися спеціальні робочі місця — окремі робочі місця або ділянки виробничої площі, які потребують додаткових заходів з організації праці особи з урахуванням її індивідуальних функціональних можливостей, обумовлених інвалідністю, шляхом пристосування основного і додаткового устаткування, технічного обладнання тощо.