

ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ ЯК ОДИН ІЗ ІНДИКАТОРІВ ПОБУДОВИ ІНКЛЮЗИВНОГО СУСПІЛЬСТВА

Великий А.О., здобувач вищої освіти, НУЦЗ України
НК – Шароватова О.П., к.пед.н., доцент, НУЦЗ України

Розбудова освіченого, доброчесного, інклюзивного та інноваційного суспільства, в якому кожен і кожна з громадян мають рівні можливості для навчання та розвитку, є однією з цілей Стратегії людського розвитку [1].

Особа з інвалідністю – особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.

З метою реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з інвалідністю та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм надано право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом. Особи з інвалідністю, які мають намір реалізувати свої права на працевлаштування та оплачувану роботу, зокрема з умовою про виконання роботи вдома, звертаються безпосередньо до підприємств, установ, організацій або до державної служби зайнятості.

Працевлаштування осіб з інвалідністю – обов'язок роботодавців, передбачений законодавством України. Підбір робочого місця здійснюється на підприємстві, з урахуванням побажань особи з інвалідністю, наявних у неї професійних навичок і знань, а також медико-соціальних рекомендацій. Без їхньої згоди роботодавець не має права залучати працівників з інвалідністю до надурочних робіт і робіт у нічний час (ст. 172 КЗпП).

Для підприємств, установ, організацій, ФОП, які використовують найману працю, встановлено обов'язковий норматив робочих місць для працевлаштування людей з інвалідністю у розмірі: 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік (якщо кількість працівників перевищує 25 осіб); якщо працює від 8 до 25 осіб норматив передбачено у кількості одного робочого місця.

Важливо, що при прийомі на роботу працівника з інвалідністю не встановлюється випробувальний термін; інвалідність є поважною причиною для розірвання трудового договору, укладеного на визначений строк; при скороченні чисельності або штату, особа з інвалідністю має переважне право залишатися на роботі.

За дискримінацію за ознакою інвалідності передбачена кримінальна відповідальність [2].

ЛІТЕРАТУРА

1. Указ Президента України Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року "Про Стратегію людського розвитку" від 02.06.2021 р. № 225/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225/2021#n2>
2. Лідньов А. Розрахунок квоти осіб з інвалідністю. URL: [https://pro-op.com.ua/question/200-rozrahunok-kvoti-nvaldv](https://pro-op.com.ua/question/200-rozrahunok-kvoti-osib-z-invalidnistyu)