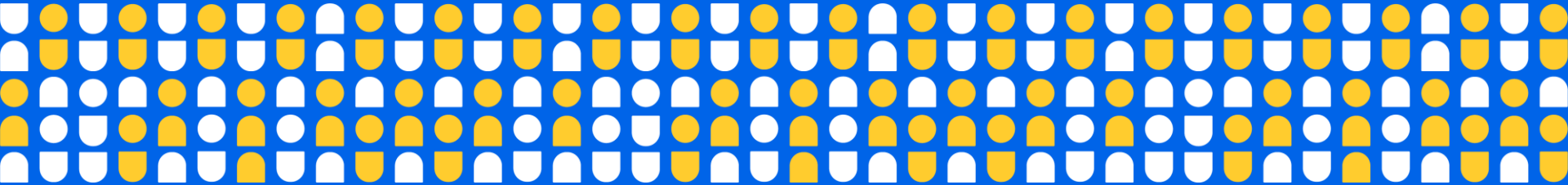




Працевлаштування осіб з інвалідністю

Олена Коновалова

*заступник директора департаменту з питань праці – начальник відділу нагляду за
додержанням законодавства про працю Держпраці*



Листопад 2025

Правова база

*Кодекс законів про працю України
(КЗпП України)*

Закон України «Про відпустки»

*Закон України «Про основи соціальної
захищеності осіб з інвалідністю в
Україні»*

*Постанова Кабінету Міністрів
України від 23.05.2007 № 757 «Про
затвердження Положення про
індивідуальну програму реабілітації
особи з інвалідністю»*



Визначення



Особою з інвалідністю **є 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.

Дискримінація за ознакою інвалідності забороняється.

Особи з інвалідністю в Україні володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України, законами України та міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Інвалідність повнолітній особі встановлюється за результатами оцінювання повсякденного функціонування особи, проведеного експертною командою з оцінювання повсякденного функціонування особи

Пільги особам з інвалідністю надаються **на підставі посвідчення**, яке підтверджує відповідний статус.

Працевлаштування



та 3

З метою реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з інвалідністю **урахуванням індивідуальних програм реабілітації** їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

*Підприємства, установи і організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів у разі потреби **створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю**, здійснюючи для цього адаптацію основного і додаткового обладнання, технічного оснащення і пристосування тощо з урахуванням обмежених можливостей осіб з інвалідністю.*

Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення особи з інвалідністю на іншу роботу без її згоди з мотивів інвалідності **не допускається**, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи або в інших установлених законом випадках стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я осіб з інвалідністю.

Прийом на роботу



Власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади).

Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом.

На вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, зобов'язані письмово повідомити про причину такої відмови.

Будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору не допускається.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством.

Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

www.dsp.gov.ua

www.pratsia.in.ua



Права та гарантії працівників з інвалідністю



Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, ... стану здоров'я, інвалідності... (стаття 2-1 КЗпП України).

Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до законодавства (в мирний час).

Робота осіб з інвалідністю **у нічний час** допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 55 КЗпП України).

Залучення осіб з інвалідністю **до надурочних робіт** можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 63 КЗпП України).

У випадках, передбачених законодавством, на роботодавця покладається 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.



Права та гарантії працівників з інвалідністю



Особам з інвалідністю I і II груп надається **щорічна основна відпустка** тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи - 26 календарних днів.

Щорічні відпустки повної тривалості **до настання шестимісячного терміну** безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються: особам з інвалідністю.

Щорічні відпустки особам з інвалідністю надаються за бажанням працівника **в зручний для нього час**.

Відпустка **без збереження заробітної плати** за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку: пенсіонерам за віком та особам з інвалідністю III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно, особам з інвалідністю I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно.

Звільнення



Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності **можуть бути розірвані роботодавцем** у випадку **виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я**, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці (*пункт 2 статті 40 КЗпП України*).

Звільнення із зазначеної підстави допускається, **якщо неможливо перевести працівника**, за його згодою, на іншу роботу.

При припиненні трудового договору на підставі пункту 2 статті 40 КЗпП України працівникові виплачується **вихідна допомога** у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Повернення на роботу



Забезпечення прав осіб з інвалідністю на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома або дистанційно, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до роботодавців або ЦЗ, чи суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

Після встановлення інвалідності особа **повертається на роботу** (службу) до роботодавця, в якого вона працювала (проходила службу) до настання інвалідності, з урахуванням індивідуальної програми реабілітації, її побажань до умов праці, а також її професійних знань і навичок.

Роботодавець, у якого з працівником стався нещасний випадок на виробництві або умови праці якого зумовили професійне захворювання працівника, повинен забезпечити повернення на роботу (службу) працівника та **зобов'язаний здійснити для цього всі необхідні заходи розумного пристосування** протягом чотирьох місяців з дня повідомлення особи з інвалідністю про готовність приступити до роботи (служби) або протягом чотирьох місяців з дня, коли особа приступила до роботи (служби).

Повернення на роботу



Особа з інвалідністю має право повідомити роботодавця, у якого працювала (служила) до настання інвалідності, про готовність приступити до роботи (служби) у письмовій формі або у формі електронного документа.

Ці положення **не застосовуються**, якщо єдиною причиною нещасного випадку на виробництві **було порушення працівником з його вини вимог з охорони та безпеки праці** або якщо нещасний випадок стався з працівником, який перебував у стані алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння.

Роботодавець, який не виконав зобов'язань, повинен **компенсувати працівнику втрачений заробіток у трикратному розмірі середньої заробітної плати**, яку отримують працівники відповідного роботодавця, за увесь період невиконання зобов'язань щодо забезпечення повернення на роботу (службу) особи з інвалідністю, але не більше ніж за шість місяців. Така відповідальність застосовується з наступного дня після спливу строку, встановленого для здійснення роботодавцем заходів розумного пристосування.

Норматив робочих місць



Роботодавець зобов'язаний забезпечувати для особи з інвалідністю **належні умови праці з урахуванням індивідуальної програми реабілітації** такої особи та інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством.

Особи з інвалідністю, які не мають змоги працювати за місцем розташування/перебування роботодавця, можуть бути працевлаштовані з умовою виконання роботи вдома або дистанційно, **якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та якщо роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.**

Права роботодавця



Роботодавці **мають право** на отримання:

послуг, у тому числі безоплатних консультацій з питань працевлаштування осіб з інвалідністю;

дотацій та/або компенсацій витрат за рахунок коштів державного фонду соціального захисту осіб з інвалідністю за проведені заходи розумного пристосування;

фінансових гарантій (компенсацій, допомог, інших виплат) та інших послуг, передбачених суб'єктам господарювання у разі працевлаштування осіб з інвалідністю;

дотацій та компенсацій витрат за рахунок коштів державного фонду соціального захисту осіб з інвалідністю **за організацію професійного навчання** працівників - осіб з інвалідністю;

консультацій фахівця із соціального супроводу на робочому місці працівника - особи з інвалідністю, у тому числі соціальний супровід роботодавця та співпрацівників особи з інвалідністю.



Норматив робочих місць

Норматив встановлюється у кількості:



одного робочого місця для платників внеску, у яких середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу за квартал становить від 8 до 25 працівників;

4 відсотки середньооблікової кількості штатних працівників для платників внеску, у яких середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу за квартал становить більше 25 працівників;

2 відсотки середньооблікової кількості штатних працівників для платників внеску закладів охорони здоров'я, реабілітаційних закладів та надавачів соціальних послуг; державних, комунальних та недержавних підприємств, установ, організацій, основним видом діяльності яких є реабілітація осіб з інвалідністю, навчання таких осіб або догляд за ними.

Вимоги: нормальна тривалість робочого часу, розмір зарплати більше мінімальної

www.dsp.gov.ua

www.pratsia.in.ua





Зарахування до нормативу



До виконання нормативу робочих місць зараховується працевлаштування роботодавцем відповідної кількості осіб з інвалідністю, **розмір оплати праці кожної з яких перевищує розмір мінімальної заробітної плати у розрахунку за повністю відпрацьований календарний місяць**. У разі недотримання роботодавцем вимоги щодо розміру оплати праці працівника, який є особою з інвалідністю, такий роботодавець не має право враховувати цю працюючу особу з інвалідністю у виконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

Роботодавець має право зарахувати до виконання нормативу забезпечення роботою осіб з інвалідністю першої групи незалежно від причин її встановлення або осіб з інвалідністю другої групи **з порушенням зору або психічними розладами** у розрахунку **одна працююча особа з інвалідністю за двох штатних працівників** (два робочих місця визначеного нормативу).

Виконання роботодавцем обов'язку щодо нормативу може здійснюватися також шляхом працевлаштування особи з інвалідністю на умовах стажування за умови виплати заробітної плати у розмірі, більшому за мінімальну зарплату.

Зарахування до нормативу



У разі виявлення за результатами проведення заходів державного контролю за виконанням нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю випадку безпідставного зарахування працюючої особи з інвалідністю до нормативу відповідно до цієї статті роботодавець **зобов'язаний самостійно нарахувати і сплатити** внесок за весь період такого зарахування.

При здійсненні розрахунку нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю до середньооблікової кількості осіб штатного облікового складу не включаються штатні одиниці, що відносяться до робіт, професій з важкими, шкідливими чи небезпечними умовами праці, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України.

Розмір внеску



Розмір внеску обраховується платником шляхом визначення результату добутку таких показників:

40 відсотків середньомісячної заробітної плати (винагороди) у відповідному календарному кварталі, розрахованої на одного працівника; кількість місяців у кварталі;

різниця між встановленим нормативом робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю і середньообліковою кількістю штатних працівників - осіб з інвалідністю за квартал, які працевлаштовані роботодавцем з урахуванням вимог щодо розміру оплати праці.

На період дії воєнного стану в Україні та до останнього числа останнього місяця кварталу, в якому воєнний стан буде припинено чи скасовано, розмір внеску на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю встановлюється **на рівні 50 відсотків** цього розміру.

Відповідальність



Інформація, що містить ознаки порушень законодавства про створення робочих місць для осіб з інвалідністю, про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю, про виконання роботодавцями передбачених цим Законом критеріїв для набуття/втрати статусу підприємства/підприємця трудової інтеграції осіб з інвалідністю або підприємства захищеного працевлаштування, передається Пенсійним фондом України до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, і є підставою для проведення перевірки роботодавця.

Порядок здійснення контролю за виконанням нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю та проведення перевірки роботодавців щодо його виконання встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Держпраці у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, проводить перевірки роботодавців щодо виконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

Відповідальність



Стаття 20 Закону. Підприємства, де середньооблікова чисельність працюючих осіб з інвалідністю менша, ніж 4 %, щороку сплачують відповідним відділенням Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю адміністративно-господарські санкції, сума яких визначається в розмірі **середньої річної заробітної плати** на відповідному підприємстві за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте особою з інвалідністю.

Для підприємств, де працює від 8 до 15 осіб, розмір адміністративно-господарських санкцій за робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте особою з інвалідністю, визначається в розмірі **половини середньої річної заробітної плати** на відповідному підприємстві, в установі, організації, у тому числі на підприємстві, в організації громадських об'єднань осіб з інвалідністю, у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Положення цієї частини не поширюється на підприємства, установи і організації, що повністю утримуються за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів.

Відповідальність



Стаття 188-1 КУпАП. Невиконання розпорядження державного або іншого органу про працевлаштування

Невиконання посадовою особою, яка користується правом приймати на роботу і звільняти з роботи, фізичною особою, яка використовує найману працю, нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, неподання Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю звіту про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю тягнуть за собою накладення штрафу від **десяти до двадцяти** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (170-340 грн.).

Відповідальність



Посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

Юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

порушення інших вимог законодавства про працю тягне за собою накладення штрафу у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення;

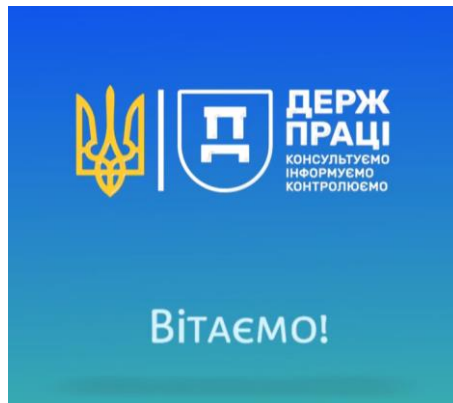
вчинення порушення інших вимог законодавства повторно протягом року з дня виявлення порушення - у двократному розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення.

(статті 265 КЗпП України)

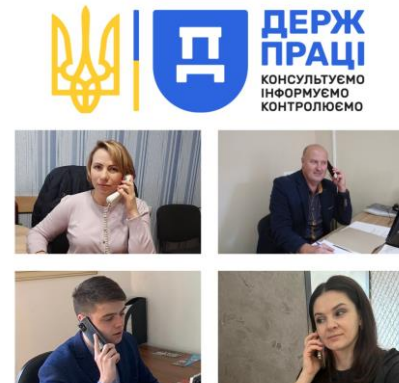
ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!



Інформаційний портал
pratsia.in.ua



Анімаційні ролики
<https://m.youtube.com/@user-om9dz7ey4r/videos>



Сервіс онлайн консультацій
«інтерактивний інспектор»