



**Права та гарантії осіб з інвалідністю.
Обов'язки роботодавців.
Працевлаштування осіб з інвалідністю.**

Оксана Сатаніна

*заступник директора департаменту з питань праці –
начальник відділу з питань трудових відносин Держпраці*

червень 2026

Правові засади забезпечення права осіб з інвалідністю на працю визначені:

- Конституцією України,
- Кодексом законів про працю України,
- Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»,
- Законом України «Про охорону праці»,
- Законом України «Про зайнятість населення»,
- іншими нормативно-правовими актами у сфері праці, зайнятості та соціального захисту,
- а також міжнародними зобов'язаннями України.



Конституція України гарантує кожному право на працю, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава зобов'язана створювати умови для реалізації цього права та забезпечувати рівні можливості у виборі професії і роду трудової діяльності.

Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» встановлює основні гарантії працевлаштування таких осіб, визначає обов'язки роботодавців і право осіб з інвалідністю працювати або займатися підприємницькою діяльністю та виконувати іншу трудову діяльність, яка не заборонена законом.

Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю закріплює право на працю без дискримінації та зобов'язує державу забезпечувати доступне робоче середовище і розумне пристосування.

Кодекс законів про працю України забороняє дискримінацію у зв'язку з інвалідністю

Обов'язки роботодавця



Законодавство зобов'язує роботодавців створювати безпечні й доступні умови праці для осіб з інвалідністю, враховувати індивідуальну програму реабілітації та забезпечувати розумне пристосування робочого місця.

Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця, крім випадків укладення між працівником та роботодавцем трудового договору про дистанційну роботу.

Роботодавець зобов'язаний вживати заходів для полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження сучасних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, кращого досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості і загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо.

Роботодавець зобов'язаний вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню).



Загальні положення



Особою з інвалідністю є людина зі стійкими порушеннями функцій організму, які можуть обмежувати її життєдіяльність, у зв'язку з чим держава забезпечує умови для реалізації її прав і соціальний захист.

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

Документом, що підтверджує статус особи з інвалідністю є витяг з прийнятого рішення та рекомендації, які є частиною індивідуальної програми реабілітації особи з інвалідністю.

Усі довідки та документи, видані медико-соціальними експертними комісіями до 01.01.2025, залишаються чинними на період, на який їх видано.

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



Працевлаштування



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, 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 стан її 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

Роботодавець має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади).



Водночас 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, роботодавець, зобов'язаний 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.



Права та гарантії працівників з інвалідністю



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 на відпочинок



Закон України “Про відпустки” визначає, що:

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

За бажанням осіб з інвалідністю щорічні відпустки повної тривалості надаються **до настання шестимісячного терміну** безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві.

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** (*пункт 2 частини першої 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 (*стаття 44 КЗпП України*).



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.

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.

Розумне пристосування

Ключовим елементом забезпечення права на працю осіб з інвалідністю є розумне пристосування.

Розумне пристосування — це необхідні та доцільні зміни умов праці, які дають змогу особі з інвалідністю виконувати роботу нарівні з іншими працівниками, без створення непропорційного чи надмірного навантаження для роботодавця.

На практиці розумне пристосування може включати:

- адаптацію робочого місця;
- використання спеціального обладнання або програмного забезпечення;
- зміну режиму роботи, зокрема встановлення гнучкого графіка, дистанційної роботи або неповного робочого часу;
- перерозподіл окремих функцій;
- забезпечення доступності приміщень.



Встановлення гнучкого режиму роботи



Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, зокрема щодо початку та закінчення робочого дня, перерви на харчування та відпочинок.

При цьому працівник частину робочого часу перебуває на території підприємства (установи, організації) та підлягає правилам внутрішнього трудового розпорядку, а іншу – визначає на свій розсуд.

Головною умовою є обов'язок працівника працювати упродовж встановленої кількості робочих годин, наприклад, 8 годин на день, чи в цілому 40 годин на тиждень.

Гнучкий режим робочого часу може бути запроваджений як на визначений строк так і безстроково у будь який час трудових відносин.

Запровадження гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Встановлення дистанційної роботи



Дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

- Оформлюється трудовим договором (на час воєнного стану може оформлюватись наказом роботодавця), заборонена для робіт зі шкідливими/небезпечними умовами.
- Працівник сам організовує робочий час (у межах законодавчих норм) і відповідає за безпечні умови праці.
- Умови забезпечення обладнанням, компенсації витрат, звітності та взаємодії визначаються трудовим договором; якщо не визначено — забезпечує роботодавець.
- Працівнику гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем.
- Може поєднуватися з роботою в офісі та застосовуватися за наказом роботодавця у надзвичайних умовах.
- Особи з інвалідністю можуть працювати дистанційно за наявності можливості зважаючи на їх трудові функції.



Встановлення неповного робочого часу



За угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись неповний робочий день або неповний робочий тиждень як при прийнятті на роботу, так і згодом.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.



Виконання нормативу 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



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



Водночас, якщо за рахунок заходів розумного пристосування працівникові встановлено скорочену або неповну тривалість робочого часу, такий працівник зараховується до виконання нормативу за умови, що нарахована йому заробітна плата перевищує розмір мінімальної заробітної плати.

При здійсненні розрахунку нормативу не включаються штатні одиниці, що відносяться до робіт, професій з важкими, шкідливими чи небезпечними умовами праці.



Розмір внеску



Розмір внеску на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю 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.



Платники внеску



Платниками внеску є роботодавці, у яких середньооблікова **кількість** штатних **працівників** облікового складу у календарному кварталі становить вісім і більше працівників та **які в цьому кварталі не виконали обов'язок щодо нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.**

Не є платниками внеску:

роботодавці, у яких середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу у календарному кварталі становить **менше восьми працівників;**

роботодавці, у яких середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу у календарному кварталі становить вісім і більше працівників та які в цьому кварталі **виконали обов'язок щодо нормативу робочих місць** для працевлаштування осіб з інвалідністю, встановленого цією статтею;

дипломатичні представництва та консульські установи іноземних держав.

Розумне пристосування



При оцінці таких заходів враховуються:

- індивідуальні потреби працівника;
- рекомендації індивідуальної програми реабілітації;
- характер роботи;
- співмірність витрат роботодавця;
- можливість отримання державної підтримки.

Відмова роботодавця у розумному пристосуванні без належного обґрунтування може розглядатися як форма дискримінації.

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.



Висновок

Безбар'єрне робоче середовище - це середовище, у якому людина не змушена щодня доводити своє право бути частиною колективу. Це середовище, де роботодавець заздалегідь думає про доступність, безпеку, комунікацію і повагу. І саме такий підхід має стати нормою для українського ринку праці.

Забезпечення рівних прав і можливостей осіб з інвалідністю є одним із важливих напрямів державної політики України у сфері прав людини, зайнятості та соціального захисту.

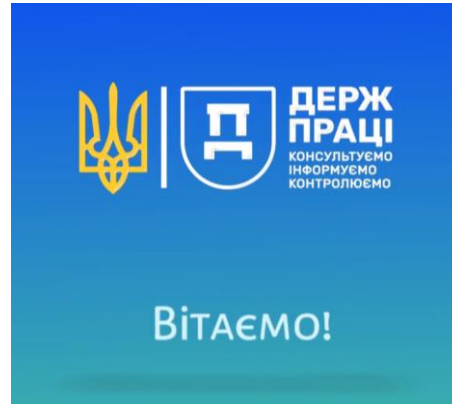
Реалізація права на працю для осіб з інвалідністю має особливе значення, оскільки саме праця є одним із ключових чинників соціальної інтеграції, економічної самостійності та повноцінної участі людини у суспільному житті.



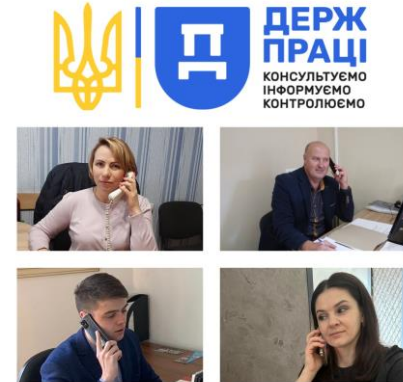
ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!



З відповідями на найпоширеніші запитання можна ознайомитись на інформаційному порталі pratsia.in.ua



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



Сервіс онлайн консультацій
«інтерактивний інспектор»

