

Особенности работы инвалидов на предприятии

УДК 349.2-056.26

Профатилова В.А., студентка 3 курса
факультета экономики и права ХНЭУ

Проанализированы существенные особенности осуществления процедуры трудоустройства инвалидов на предприятия, выявлены коллизии и предложены пути их разрешения.

Проаналізовано суттєві особливості здійснення працевлаштування інвалідів на підприємстві, виявлені колізії та запропоновані шляхи до їх вирішення.

Analyzed the essential features of the procedure for employment of disabled enterprises identified conflicts and ways to resolve them.

Ключевые слова: инвалид, социальная защита, права, трудоустройство, закон.

С целью повышения социальной защищенности инвалидов на ряд государственных органов были возложены задачи по их трудоустройству. При этом предприятия были обязаны создавать рабочие места для трудоустройства инвалидов в пределах норм, определенных действующим законодательством. Однако с течением времени все меняется и обязанность по трудоустройству инвалидов в настоящее время полностью возложена на предприятия, причем не только на них, но и на физических лиц, использующих наемный труд.

Согласно Закона Украины «О реабилитации инвалидов в Украине»: инвалид - лицо со стойким расстройством функций организма, при взаимодействия с внешней средой может приводить к ограничению ее жизнедеятельности, в результате чего государство обязано создать условия для реализации ею прав наравне с другими гражданами и обеспечить ее социальную защиту [1].

В соответствии с частью первой ст.19 Закона Украины «Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине» с изменениями Закона от 06.10.2005 г. № 2960-IV для предприятий, учреждений, организаций, в том числе предприятий, организаций общественных организаций инвалидов, физических лиц, использующих наемный труд (далее Работодатели), устанавливается норматив рабочих мест для трудоустройства инвалидов в размере четырех процентов среднеучетной численности штатных работников учетного состава за год, а если работают от 8 до 25 человек, — в количестве одного рабочего места [2].

Согласно части пятой ст.19 Закона Украины «Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине» выполнением норматива рабочих мест, считается трудоустройство инвалидов, для которых это место работы является основным [2].

Отметим, что если ранее на субъектов хозяйствования была возложена обязанность только по созданию определенного количества рабочих мест для трудоустройства инвалидов, то с 1 января 2006 года они должны самостоятельно осуществлять трудоустройство инвалидов исходя из требований ст. 18 Закона Украины от 21.03.91 г. № 875-XII "Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине" [2].

Разрешается законом трудоустраивать не все категории инвалидов. Не допускается трудоустройство инвалидов, если по заключению МСЭК состояние его здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей, угрожает здоровью и безопасности труда других лиц, или продолжение трудовой деятельности или изменение ее характера и объема угрожает ухудшению здоровья инвалидов (письмо Фонда социальной защиты инвалидов от 29.02.2008 г. № 1/6-51/06) [3].

Следует обратить внимание на то, что обязанность по созданию рабочих мест для трудоустройства инвалидов, предусмотренная ст. 19 Закона Украины от 21.03.91 г. № 875-XII "Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине", распространяется и на предприятия с вредными условиями труда. Иными словами, даже если на предприятии нет возможности обеспечить трудоустройство необходимого количества инвалидов из-за специфики производства, то такое предприятие не освобождается от ответственности за невыполнение требований

законодательства, что также подтверждается письмом Госкомпредпринимательства от 16.08.2001 г. № 3-312/5101 [2], [4].

За невыполнение норматива трудоустройства инвалидов предприятию грозят административно-хозяйственные санкции, предусмотренные ч. 1 ст. 20 Закона «Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине». В частности, если на предприятии работают от 8 до 15 лиц включительно, штраф составит половину средней годовой заработной платы; если от 16 лиц и более – штраф взимается в размере средней годовой зарплаты за каждое не занятое инвалидом рабочее место. Причем на данный вид штрафа не распространяются сроки давности (ст. 20 Закона «Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине»). То есть общий срок давности, установленный ст. 250 Хозяйственного кодекса Украины для административно-хозяйственных санкций – 6 месяцев со дня выявления нарушения, в данном случае неприменим [2].

Кроме того, за отказ в трудоустройстве инвалидов, а также непредставление отчета в Фонд социальной защиты инвалидов ст. 1881 Кодекса Украины об административных правонарушениях от 07.12.1984 № 8073-X предусмотрен еще и админштраф в размере 170–340 грн., налагаемый на виновных должностных лиц предприятия [5,6].

Следовательно порой предприятием проще и выгоднее трудоустроить инвалида, хотя фактически он и не будет работать, чем не трудоустроить их платить за это штрафные санкции.

Кроме того, ст.20 Закона № «Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине» предусмотрено еще и предоставление работодателям целевых беспроцентных займов (на возвратной основе со сроком погашения до 3 лет) на создание рабочих мест для инвалидов. Вопросы предоставления таких займов, включая перечень документов, которые работодатель должен представить соответствующему отделению Фонда инвалидов для получения займа, освещены в Положении о порядке предоставления целевых займов на создание рабочих мест, предназначенных для трудоустройства инвалидов [2], [7].

Необходимо иметь в виду, что в соответствии с требованиями КЗоТ[8] инвалиды имеют право на дополнительные льготы и привилегии

по сравнению с остальными работниками. Факт их нарушения расценивается как нарушение законодательства о труде и может стать причиной привлечения виновных лиц к административной ответственности.

Нарушение установленных сроков выплаты пенсий, стипендий, заработной платы, выплата ее не в полном объеме, а также другие нарушения требований законодательства о труде – влекут за собой наложение штрафа на должностных лиц предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности и граждан – субъектов предпринимательской деятельности. В частности, инвалид имеет право на:

- 1) трудоустройство без испытательного срока (при направлении на работу МСЭК);
- 2) неполный рабочий день или рабочую неделю (устанавливается по желанию инвалида);
- 3) отказ работать в ночное время и сверхурочно;
- 4) предоставление ежегодного отпуска в удобное для него время;
- 5) основной отпуск минимальной продолжительностью 30 (для инвалидов I и II групп) и 26 календарных дней (для инвалидов III группы);
- 6) неоплачиваемый отпуск продолжительностью 60 (для инвалидов I и II групп) и 30 календарных дней (для инвалидов III группы);
- 7) расторжение срочного трудового договора (если состояние здоровья инвалида стало препятствовать выполнению трудовых обязанностей).

Согласно действующему законодательству расторгнуть трудовой договор с инвалидом можно на тех же основаниях, что и с обычным работником. Вместе с тем, следует иметь в виду следующее:

1) если работник является инвалидом войны, то в соответствии со ст.42 КЗоТ в случае сокращения численности или штата он имеет преимущественное право остаться на работе (при условии, что такой инвалид имеет такую же квалификацию, как и остальные работники);

2) в случае если состояние здоровья инвалида стало препятствовать выполнению его служебных обязанностей, он вправе расторгнуть срочный трудовой договор [8].

Следует также обратить внимание на то, что если уволенный по инициативе работодателя инвалид обратится в суд, то последний (при наличии малейших оснований), скорее всего, будет на стороне инвалида.

Таким образом закон предусматривает достаточно жесткие рамки для предпринимателей что касается трудоустройства инвалидов, несмотря даже на то что некоторые пункты вызывают сомнения касательно того действительно ли благо они приносят как трудоустраивающемуся так и работодателю.

Литература

1. Про реабiлітацію iнвалідiв в Україні: Закон України від 06.10.2005р. № 2 – 3 (iз змін. та доповн.) // Відом. Верхов. Ради України. – 2006. – № 2. – Ст. 36.

2. Про основи соціальної захищеності iнвалідiв в Україні: Закон України від 21.03.1991 р., № 875-ХІІ (iз змін. та доповн.) // Відом. Верхов. Ради України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.

3. Письмо Фонда соціальної захисти iнвалідiв от 29.02.2008 г. № 1/6-51/06

4. Письмо Госкомпредпринимательства от 16.08.2001 г. № 3-312/5101

5. О внесении изменений в Закон Украины “Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине ”: Закон Украины от 31.05.2005 г. N 2602-IV // Ведомости ВРУ. – 2005. - № 25. – Ст. 337.

6. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-Х // Відомості Верховної Ради РСР. – 1991. - № 30. – С. 379.

7. Порядок надання дотації роботодавцю за рахунок коштів Фонду соціального захисту iнвалідiв на створення спеціальних робочих місць для iнвалідiв, зареєстрованих у державній службі зайнятості: пост. КМ України від 27.12.2006 р., № 1836 // Офіц. вісн. України. – 2006. – № 52. – Ст. 292.

8. Кодекс законів про працю УРСР від 10 грудня 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

Зав. кафедри
правового регулювання економіки
к.ю.н., проф.

Сергієнко В. В.

Керівник, к.ю.н., ст. викладач

Биба Н.М.

Автор

Профатілова В.О.