

**Сергій КРАВЦОВ**, завідувач відділу з наукового забезпечення питань гендерної рівності НДІ соціальної політики Мінсоцполітики та НАН України, кандидат соціологічних наук

## НЕ ВИКОНУЄШ НОРМАТИВ ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ – ГОТУЙСЯ ДО ШТРАФІВ

У ч. 3 ст. 18 Закону від 21.03.91 р. № 875-XII «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» (далі – Закон № 875) визначено перелік обов'язків роботодавців, які використовують найману працю. Серед цих обов'язків – створення робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, створення для них умов праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації та забезпечення інших соціально-економічних гарантій, передбачених законодавством, а також надання державній службі зайнятості інформації, потрібної для організації працевлаштування осіб з інвалідністю. А яка ж кількість осіб з інвалідністю є нормативом для роботодавця? І чи будуть санкції, якщо цей норматив не виконувати?



### РІШЕННЯ У ДВОХ СЛОВАХ

Щоб виконати норматив, працевлаштувати особу з інвалідністю слід на основне місце роботи та забезпечувати їй оплату праці, не нижчу від місячної мінімальної зарплати. Однак це не скасовує можливості установлювати неповний робочий день чи погодинну оплату праці

Роботодавець, який створив нові штатні одиниці, але не створив належних умов для працевлаштування осіб з інвалідністю, вважається таким, що не виконав вимоги нормативу в повному обсязі

Якщо на посаду приймається особа з інвалідністю, то після оформлення трудового договору їй організовується робоче місце з урахуванням висновків МСЕК

Зазначимо, що навіть під час дії мораторію у справах про банкрутство роботодавці не звільняються від штрафів за порушення порядку працевлаштування осіб з інвалідністю

### Про практику працевлаштування осіб з інвалідністю

Судова практика свідчить про те, що обов'язок із працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до нормативу покладається як на роботодавців, так і на державну службу зайнятості (постанова ВСУ від 09.06.21 р., справа № 920/474/20). Так, пошук осіб з інвалідністю – це обов'язок саме центру зайнятості. А от обов'язок роботодавця – створити робочі місця для них. Отже, установа не повинна займатися пошуком відповідних працівників для працевлаштування.

Роботодавець має, крім іншого, надавати інформацію про наявність вакансій для працевлаштування осіб, які перебувають на обліку в центрі зайнятості, а центр зайнятості повинен направляти таких осіб до цих установ.

Отже, до обов'язків роботодавця належить:

- створення робочих місць для осіб з інвалідністю;
- належне звітування перед Фондом соціального захисту інвалідів та центром зайнятості щодо наявності вакантних робочих місць;
- працевлаштування осіб з інвалідністю, які звертаються безпосередньо до роботодавця або

направляються до нього центром зайнятості для працевлаштування.

Працевлаштування за заявою особи з інвалідністю – обов'язок роботодавця. Проте роботодавець, приймаючи рішення про працевлаштування особи з інвалідністю, повинен урахувати висновки МСЕК. Адже не всі інваліди можуть працювати на будь-якій посаді або виконувати будь-яку роботу. Для деяких з них треба обладнати спеціальні робочі місця.

### Скарги осіб з інвалідністю та штраф за невиконання нормативу

Якщо роботодавець вважає, що невиконання нормативу щодо працевлаштування осіб з інвалідністю не несе суттєвих санкцій проти нього, то він помиляється. Як приклад, наведемо висновки із судового рішення у справі № 920/474/20. У цій справі Фонд соціального захисту інвалідів застосував штраф у розмірі 3 687 476 грн за непрацевлаштування 29 осіб з інвалідністю.

Підставами для накладення на установу такого штрафу став аналіз поданих роботодавцем звітів за формою № 3-ПН, штатного розпису, корінців направлень на працевлаштування, внаслідок якого виявили:

- низький розмір заробітної плати за вакансіями для осіб з інвалідністю;
- особам з інвалідністю пропонувалися лише робочі місця з неповною зайнятістю (0,5 штатної одиниці), хоча штатний розпис передбачав лише повні штатні одиниці;
- мала місце відмова особам з інвалідністю, направленим із центру зайнятості, як таким, що «не відповідають вимогам до робочого місця».

Тобто особи з інвалідністю відмовлялися від запропонованої вакансії у зв'язку з неповним робочим днем і низьким розміром заробітної плати.

Також Фонд зазначив, що за звітом форми № 3-ПН за норми щодо створення 29 робочих місць відповідач подавав до державної служби зайнятості лише 21 вакансію, а в додатку п. 1 розд. II (коментарі до цих вакансій) взагалі значилося 10 позицій. Тобто звіт було викривлено, а кількість вакансій, які треба було створити, зменшено.

Слід звернути увагу й на те, що зміст корінців направлень від центру зайнятості також вивча-

ється судовою практикою. Серед вагомих недоліків роботодавця коментоване судове рішення мало такі:

- особа з інвалідністю (направлення від 01.02.19 р. № 18501812280011001) відмовилася від працевлаштування через «низьку заробітну плату, шкідливі фактори на виробництві для здоров'я»;
- особа з інвалідністю (направлення від 21.06.19 р. № 18501812280034001) відмовилася від працевлаштування через «шкідливі фактори для здоров'я»;
- особі з інвалідністю (направлення від 04.02.19 р. № 18501812280017001) відмовлено у працевлаштуванні з причин «не рекомендовано програмою»;
- особі з інвалідністю (направлення від 11.03.19 р. № 185000910032600001) відмовлено у працевлаштуванні у зв'язку з невідповідністю вимогам «працевлаштування не рекомендовано програмою ІПР, протипоказана робота на висоті та біля рухливих механізмів».

### Яка ж результативна частина рішення суду із цієї справи?

ВСУ наголосив, що виконанням нормативу робочих місць у розумінні ст. 19 Закону № 875 вважається саме працевлаштування установою осіб з інвалідністю, а не лише створення робочих місць для таких осіб, що зумовлено загальною спрямованістю законодавства про соціальний захист і реабілітацію осіб з інвалідністю на забезпечення реалізації ними трудових прав та обов'язків нарівні з іншими працівниками без додаткових соціальних гарантій у сприянні їхньому працевлаштуванню.

З огляду на це суди дуже зацікавилися самим звітом, поданим роботодавцем до центру зайнятості.

Так, за змістом поданої звітності за формою № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» у період січень – грудень 2019 року відповідач звітував перед центром зайнятості щодо наявності у нього 21 вакансії для працевлаштування на посади:

- «діловод 0,5 шт. од.» – 1 вакансія;
- «підсобний робітник 0,5 шт. од.» – 10 вакансій;
- «прибиральник службових приміщень 0,5 шт. од.» – 10 вакансій.

Суд апеляційної інстанції, із чиїми висновками цілком погодився ВСУ, зауважив, що за приписами ст. 50, 51 КЗпП для осіб, які працюють за трудовим договором, може бути встановлено нормальну (до 40 годин на тиждень) та скорочену тривалість робочого часу.

Підстави для встановлення обов'язкової скороченої тривалості робочого дня та відповідні категорії працівників, до яких таке обмеження застосовується відповідно до КЗпП, передбачено приписами ст. 51 КЗпП. Проте до таких осіб не віднесено осіб з інвалідністю.

Отже, КЗпП передбачено можливість установлювати скорочену тривалість робочого дня, серед іншого і для осіб з інвалідністю, яка може бути реалізована і під час прийняття відповідних працівників на роботу. Однак ця умова не є обов'язковою.

Крім того, виходячи із ч. 1 ст. 56 КЗпП, неповний робочий день або неповний робочий тиждень установлюється винятково за угодою сторін під час прийняття на роботу або під час виконання працевлаштованим працівником трудових обов'язків.

Проте створення роботодавцем робочих місць із неповною зайнятістю для потенційних працівників з інвалідністю суперечить вимогам Закону № 875, оскільки він визначає обов'язок створення для осіб з інвалідністю не менше 4 % від загальної кількості робочих місць згідно зі штатним розписом. А відповідно до штатного розпису установи в зазначеній вище справі всі працівники працюють на повну ставку штатної одиниці.

Крім того, як зазначено вище, ч. 5 ст. 19 Закону № 875 визначено, що виконання нормативу робочих місць у кількості, визначеній згідно із ч. 1 цієї самої статті, вважається працевлаштування установою осіб з інвалідністю, для яких це місце роботи є основним.



**Зверніть увагу!** Неповну зайнятість особам з інвалідністю встановлювати можна. Але лише за угодою сторін (тобто, якщо згодні як особа з інвалідністю, так і роботодавець) і в разі якщо неповну зайнятість передбачено штатним розписом і для інших працівників.

Щодо розміру заробітної плати, то суд апеляційної інстанції та ВСУ звернули вагу на те, що від-

повідач пропонував особам з інвалідністю розмір заробітної плати за запропонованими вакантними робочими місцями в розмірі від 2 527 до 3 032 грн з урахуванням премій, надбавок, інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Проте за місяць однаково виходило менше ніж мінімальна заробітна плата (на момент порушення 4 173 грн, у розмірі, який встановлено Законом від 23.11.18 р. № 2629-VIII «Про державний бюджет України на 2019 рік»). Це, на думку суддів, порушує права осіб з інвалідністю на гідний рівень життя.

### Про норматив кількості осіб з інвалідністю в установі

Нагадаємо що установи, які використовують найману працю, із середньообліковою кількістю штатних працівників облікового складу на рік від 8 до 25 осіб мають забезпечити одне робоче місце для працевлаштування особи з інвалідністю. Якщо цей показник становить понад 25 осіб, то норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю збільшиться до 4 %. Про це йдеться у ст. 19 Закону № 875. Якщо середньооблікова чисельність штатних працівників протягом року роботи становить 7 осіб, установа не підпадає під зазначену норму Закону № 875.

Під час розрахунку нормативу кількість робочих місць заокруглюється до цілого значення. Наприклад, для КНП середньооблікова чисельність штатних працівників протягом року становила 80 осіб. Тоді норматив кількості осіб з інвалідністю має становити 3,2 шт. од. (80 x 4 %).



**Зверніть увагу!** Виконанням нормативу кількості робочих місць для осіб з інвалідністю вважається працевлаштування таких осіб за основним місцем роботи. Тож не має значення, який режим роботи такого працівника – повний чи неповний робочий час.

Розраховуючи норматив, потрібно правильно визначити середньооблікову кількість штатних працівників облікового складу за рік. Цей показник обчислюється згідно з пп. 3.2.5 і 3.2.6 Інструкції зі статистики кількості працівників, затвердженої наказом Держкомстату від 28.09.05 р. № 286 (далі – Інструкція № 286). Він потрібен для правильного заповнення звіту за формою № 10-ПІ, затвердженою наказом Мінпраці та соцполітики від 10.02.07 р. № 42.

Облікова кількість штатних працівників визначається на певну дату звітного періоду, наприклад на перше або останнє число місяця, включаючи прийнятих працівників і вилучаючи тих, які вибули в цей день. Водночас в обліковій кількості штатних працівників за кожний календарний день ураховуються особи, які фактично працювали, а також відсутні на роботі з будь-яких причин, тобто всі працівники, які перебувають у трудових відносинах. Перелік категорій працівників, які включаються до облікової кількості, наведено в п. 2.4 і 2.5, а які не включаються – у п. 2.6 Інструкції № 286.

Крім того, Інструкцією № 286 визначено окремі особливості врахування в обліковій кількості штатних працівників певних категорій, а саме:

- працівники, прийняті або переведені за ініціативою адміністрації на неповний робочий час (день або робочий тиждень), ураховуються за кожний календарний день як цілі одиниці;
- внутрішні сумісники (працівники, які отримують на одному підприємстві дві-півтори ставки) ураховуються як одна фізособа.

Середньооблікова кількість штатних працівників розраховується на підставі щоденних даних про облікову кількість штатних працівників, які уточнюються відповідно до наказів про прийняття, переведення працівника на іншу роботу та припинення трудового договору. Тому спочатку потрібно правильно розраховувати середньооблікову кількість штатних працівників за кожен день, яка має відповідати даним табельного обліку використання робочого часу працівників, на підставі якого визначається кількість працівників, які з'явилися або не з'явилися на роботу.

Для розрахунку цього показника враховуються

всі категорії працівників облікового складу, зазначені в п. 2.4 і 2.5 Інструкції № 286, крім працівників, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами та для догляду за дитиною до досягнення нею віку, передбаченого чинним законодавством або колективним договором.

Кількість штатних працівників облікового складу за вихідний, святковий і неробочий день приймається на рівні облікової кількості працівників за попередній робочий день. У разі двох або більше вихідних чи святкових і неробочих днів поспіль кількість штатних працівників облікового складу за кожний із цих днів приймається на рівні кількості працівників облікового складу за робочий день, що їм передував.

Якщо підприємство працювало неповний місяць (новостворене, ліквідоване чи має сезонний характер роботи), показник середньооблікової кількості штатних працівників визначається діленням суми облікової кількості штатних працівників за всі дні роботи підприємства у звітному місяці (включаючи вихідні та святкові і неробочі дні за період роботи) на число календарних днів у звітному місяці.

До новостворених підприємств не належать підприємства, створені на базі ліквідованих (реорганізованих) юридичних осіб, відокремлених або несамостійних підрозділів.

Середньооблікова кількість штатних працівників за рік обчислюється підсумовуванням середньооблікової кількості штатних працівників за всі місяці роботи підприємства, що минули за період із початку року до звітного місяця включно, та діленням отриманої суми на 12.



**ЧИТАЙТЕ БІЛЬШЕ  
ДЛЯ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ  
ЗДОРОВ'Я У РОЗДІЛІ  
«МЕДИЦИНА» НА ПОРТАЛІ  
«БАЛАНС-БЮДЖЕТ»**

[budget.uteka.ua/ua/medicine](http://budget.uteka.ua/ua/medicine)

