

Трудові права працюючих інвалідів

Встановлення трудових прав, гарантій працюючим інвалідам в Україні регулюються, зокрема, Конвенцією про права інвалідів, КЗпП України, Законом України «Про відпустки», Законом України «Про охорону праці», Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів», Законом України «Про реабілітацію інвалідів в Україні».

Відповідно до Закону України №875 від 23.01.1991 «Про основи соціальної захищеності в Україні» та Закону України №2961 від 06.10.2005 «Про реабілітацію інвалідів в Україні» інвалідом є особа зі стійким розладом функцій організму, що призвів 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 законом.

Працевлаштувати інвалідів зобов'язаний кожен роботодавець, виходячи з цілої низки правових норм і законів, зокрема, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про основи соціальної захищеності в Україні», Закону України № 2694 «Про охорону праці» та ін. Відповідно до ст.19 Закону України «Про основи соціальної захищеності в Україні», для підприємств встановлено норматив в розмірі чотирьох відсотків від середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб має одне робоче місце.

Згідно з статтею 12 Закону України «Про охорону праці» підприємства, які використовують працю інвалідів зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

Відповідно до статті 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності в Україні» підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством.

У випадку, якщо інвалід сам наполягає на порушенні медичних рекомендацій при прийомі на роботу чи під час трудових відносин, то роботодавець всеодно не має право цього зробити, бо порушить законодавство про працю та про охорону праці.

Щодо гарантій для працівників-інвалідів, то кожен з них має знати наступне:

- відповідно до ст.26 Кодексу законів про працю України (КЗпП) **не мають права встановлювати для працівників-інвалідів випробувальний термін** відповідно до рекомендацій МСЕК;

- працюючий інвалід має право відмовитися працювати в нічний час і надурочно (ст. 55, 63 КЗпП);

- відповідно до ст.9 Закону України «Про охорону праці» за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, **зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності;**

- згідно зі ст.172 КЗпП, **за проханням інваліда** може встановлюватись режим роботи на умовах неповного робочого дня (тижня); до того ж на власника покладено зобов'язання, зокрема, організувати навчання, перекваліфікацію, працевлаштування інвалідів, створення для них умов праці з **урахуванням медичних рекомендацій.**

- у випадку скорочення чисельності або штату працівників інваліди війни та працівники-інваліди, які зазнали на цьому підприємстві трудове каліцтво або професійне захворювання **мають переважне право залишитися на роботі** при рівній з іншими працівниками продуктивності праці й кваліфікації (ст.42 КЗпП);

Тривалість основної відпустки та відпустки без збереження заробітної плати, яка надається працюючому інваліду в обов'язковому порядку відповідно до статей 6 та 25 Закону України «Про відпустки» представлено в таблиці:

Група інвалідності
основна відпустка (оплачувана)

I, II група
30 днів

III група
26 днів

додаткова відпустка (неоплачувана)

до 60 днів

до 30 днів

Детальні роз'яснення з даного приводу та первинну (безоплатну) правову допомогу з питань реалізації своїх прав громадяни можуть отримати, звернувшись до найближчого центру обслуговування платників (ЦОП) державних податкових інспекцій області;

Відділ соціального захисту населення

Права у трудових відносинах і підприємницькій діяльності

У сучасному суспільстві жінці вже не відводиться роль виключно матері, дружини чи домогосподарки. Жінка має можливість обирати роботу до душі, отримати гідну освіту, будувати кар'єру, робити бізнес. Професійна реалізація і можливість гідно заробляти для багатьох з нас мають велике значення. Водночас, жінки не хочуть робити вибір між роботою і сім'єю, хочуть мати і сім'ю, і дітей, і гідну роботу.

Чинним законодавством України передбачено цілий комплекс правових норм, які покликані гарантувати жінці таку можливість. Вони прямо націлені на те, щоб не допустити обмеження трудових прав жінки у зв'язку з її статевою приналежністю і необхідністю поєднувати роботу з материнством.

Однак, практика показує, що такі законодавчі норми не завжди підтримують роботодавці. Вони часто грубо і безцеремонно порушують права жінок, відмовляючи їм у заслуженому кар'єрному просуванні, позбавляючи законних гарантій і пільг. Особливо часто з несправедливими протиправними діями стикаються вагітні, багатодітні та одинокі матері. Багато жінок заявляють про свої права, але, не маючи достатніх знань і професійної підтримки, не можуть ефективно захистити свої права та інтереси в трудових відносинах.

Саме тому, ми будемо говорити про те, які у нас є права у трудових відносинах, як попередити порушення наших трудових прав, які механізми протидії трудовим правопорушенням існують. У нас Ви також зможете отримати професійну консультацію щодо Вашої особистої проблемної ситуації, щоб тверезо оцінити свої шанси на успіх і вибрати оптимальний шлях захисту своїх прав.

Крім того, жінки, які займаються підприємницькою діяльністю, зможуть отримати юридичну консультацію щодо ведення своїх бізнесів.

ПРАВА ПРАЦЮЮЧИХ МАТЕРІВ В УКРАЇНІ. ВАМ КОРИСНО ЦЕ ЗНАТИ!

[< назад](#)



Багато сучасних жінок не хочуть робити вибір між особистим життям (чоловіком, дітьми) та кар'єрою. Сьогодні, ми хочемо бути успішними та фінансово незалежними не менше ніж представники чоловічої статі. Водночас, ми залишаємось жінками та хочемо пережити радість материнства, мати міцну родину та надійного партнера поряд.

Успішно суміщати обидві сфери життя (особисту та професійну) завдання непросте, але якщо Ви вирішили спробувати, то Вам буде не зайвим дізнатися про те, які права, гарантії та пільги передбачені законодавством України для працюючих жінок – матерів.

Відповідно до ст. 24 Конституції України «Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість

поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Це положення Конституції України знаходить своє вираження у цілому комплексі прав та гарантій, які закріплені законами України.

Так, для вагітних жінок та жінок, які мають дітей у віці до трьох років законодавством передбачені декілька видів відпусток та визначено порядок їх надання, а саме мова йде про такі

1) У зв'язку з вагітністю та пологами жінкам надається відпустка тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів - 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів»(ст. 179 Кодексу законів про працю України, ст. 17 Закону України «Про відпустки»).

Оплата відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами оплачується у розмірі 100 відсотків середньої заробітної плати (доходу) (...) і не залежить від страхового стажу(ст. 39 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності»).

2) «У разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році».(ст. 180 Кодексу законів про працю України).

3) Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (використання інших приєднаних відпусток)«за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства ст. 179 Кодексу законів про працю України, ст.. 18 Закону України «Про відпустки»).

4) «Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частини третя та шоста статті 179 цього Кодексу) зараховуються як до загального стажу та стажу, який враховується при обчисленні пенсії»(ст.181 Кодексу законів про працю України).

У випадку, якщо жінка не має можливості, або не бажає скористатися відпусткою без збереження заробітної плати до досягнення дитиною віку 3-років, то для таких жінок законодавством також передбачені певні гарантії.

5) Так, «відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею 3-х років можуть бути використані повністю або частинами замість матері батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною»(ст. 179 Кодексу законів про працю України);

6) За бажанням жінки або вищезазначених осіб у період перебування її(їх) у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку»(ст. 179 Кодексу законів про працю України)

7) «Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, також крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. (...)Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком» (ст. 183 Кодексу законів про працю України).

Не можна не згадати також про інші права і гарантії, які передбачені для вагітних жінок та жінок – матерів.

8) Так, «Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку(ст. 184 Кодексу законів про працю України).

9) Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – в окремих, передбачених законодавством України випадках), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.»(ст. 184 Кодексу законів про працю України).

10) «Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років»(ст. 176 Кодексу законів про працю України);

11) «Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди» (ст. 177 Кодексу законів про працю України);

12) «Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері (...) надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 цього Кодексу законів про працю України).

Пільги та гарантії передбачені для працюючих жінок – матерів також поширюються на жінок, які дітей усиновили, за незначними виключеннями.

Перелік не є вичерпним, але він свідчить про те, що законодавство на боці жінок-матерів, які хочуть бути успішними в роботі та щасливими в особистому житті. Користуйтеся Вашими правами. Вірте у себе. І Ви все зможете.

Однак, не забувайте, що інші не завжди готові поважати Ваші права, іноді їх приходиться переконувати в необхідності це робити. Ваші шанси переконати роботодавця дотримуватися Ваших прав будуть реальними за умови, що Ви оформлені офіційно і отримуєте заробітну плату офіційно у повному розмірі. Тому, наполегливо раджу Вам, думайте про це заздалегідь і робіть вибір на користь пропозицій роботодавців, які пропонують Вам прозорі та законні умови праці, якщо звичайно маєте хоча б найменшу таку можливість.