

Взятися за написання цієї статті змусили численні звернення осіб з інвалідністю з приводу незаконної відмови їм у працевлаштуванні.

А підставою для цих відмов стали недолугі консультації та виступи на вербінарах та семінарах з приводу обов'язковості надання особами з інвалідністю при працевлаштуванні індивідуальної програми реабілітації.

Індивідуальна програма реабілітації як комплекс оптимальних видів, форм, обсягів, строків реабілітаційних заходів з визначенням порядку, місця їх проведення, спрямованих на відновлення та компенсацію порушених або втрачених функцій організму і здібностей особи з інвалідністю та дитини з інвалідністю, з'явилась після набрання чинності Законом України "Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні" (далі – Закон), постановами Кабінету Міністрів України від 08.12.2006 № 1686, якою затверджено Державну типову програму реабілітації особи з інвалідністю, та 23.05.2007 №757, якою затверджено Положення про індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю.

Стаття 23 Закону передбачає, що індивідуальна програма реабілітації особи з інвалідністю є обов'язковою для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, реабілітаційними установами, підприємствами, установами, організаціями, в яких працює або перебуває особа з інвалідністю, дитина з інвалідністю, незалежно від їх відомчої підпорядкованості, типу і форми власності. При цьому, для особи з інвалідністю, дитини з інвалідністю вона має рекомендаційний характер. Особа з інвалідністю (законний представник дитини з інвалідністю) має право відмовитися від будь-якого виду, форми та обсягу реабілітаційних заходів, передбачених її індивідуальною програмою реабілітації, або від усієї програми в цілому.

Аналізуючи право на працю будь – якої особи, у першу чергу, слід звернутись до статті 43 Конституції України, яка встановлює кожному рівні права на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Правову основу працевлаштування людей з обмеженими можливостями підкріплює Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», який гарантує особам з інвалідністю рівні з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства, створення потрібних умов, які дають можливість їм вести повноцінний спосіб життя згідно з індивідуальними здібностями й інтересами.

Звертаю увагу, що законодавство не обмежує прав осіб з інвалідністю будь – якої групи. Отже, особа з інвалідністю 1 групи має право на працю нарівні із іншими громадянами.

Стаття 24 Кодексу законів про працю передбачає, що при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

Дана норма, забороняючи прийом на роботу осіб, яким робота протипоказана через певний стан здоров'я, зобов'язує роботодавця вжити вичерпних заходів для встановлення відповідності стану здоров'я особи, що приймається на роботу, виконуваній роботі.

Саме це є метою проведення попередніх при прийомі на роботу медичних оглядів. Порядок проведення медичних оглядів працівників певних категорій затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 № 246.

Попередній медичний огляд надає інформацію про вихідні об'єктивні показники здоров'я та можливість виконання без погіршення стану здоров'я професійних обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу.

Індивідуальна програма реабілітації не є документом, який є документом про стан здоров'я.

Інвалідність як міра втрати здоров'я, відповідно до статті 3 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», визначається шляхом експертного обстеження в органах медико-соціальної експертизи центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

За результатами експертного обстеження видається «Довідка до акту огляду медико - соціальною експертною комісією», за формою затвердженою наказом Міністерства охорони здоров'я України від 30.07.2012 № 577 (форма 157-1). У довідці зазначається група інвалідності, її причина, термін, до якого встановлено цю групу, та висновок про умови і характер праці людини з інвалідністю.

Тобто, саме цей документ є підставою для сплати роботодавцем єдиного соціального внеску в розмірі нижчому (8,41 відсотка) ніж за працівників, яким не встановлено обмеження життєдіяльності.

Пункт 5 Положення про індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2007 № 757, передбачає, що індивідуальна програма розробляється протягом одного місяця з дня звернення особи з інвалідністю до МСЕК, а законного представника дитини з інвалідністю - до ЛКК щодо встановлення інвалідності.

Індивідуальна програма, відповідно до пункту 11 цього положення, готується у двох примірниках, які підписуються головою МСЕК або ЛКК та завіряються її печаткою. Перший примірник індивідуальної програми видається особі з інвалідністю чи законному представнику дитини з інвалідністю, а другий примірник залишається у МСЕК або ЛКК.

МСЕК або ЛКК надсилає, засвідчені в установленому порядку, копії індивідуальної програми лікувально-профілактичному закладу, органу

праці та соціального захисту населення за зареєстрованим місцем проживання особи з інвалідністю чи дитини з інвалідністю, а у разі потреби - реабілітаційній установі, учасникам реабілітаційного процесу та навчальним закладам. Учасником реабілітаційного процесу може бути роботодавець, у якого на момент складання індивідуальної програми реабілітації працює особа з інвалідністю.

Як бачимо із викладеного, громадянин, який працевлаштовується, не повинен надавати індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю. Більше того, вона для нього носить рекомендаційний характер.

Порядок складання форм індивідуальної програми реабілітації особи з інвалідністю чи дитини з інвалідністю затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я від 08.10.2007 № 623 (далі – Порядок № 623), у п. 1.1. якого передбачено, що термін складання ІПР не повинен перевищувати одного місяця з дня звернення особи з інвалідністю до МСЕК, законного представника дитини з інвалідністю - до ЛКК.

Пункти 2.7.4. та 2.7.5. Порядку № 623 визначають зміст реабілітаційних заходів розділів 4 "Професійна реабілітація" та 5 "Трудова реабілітація".

Так, експертиза професійної придатності особи з інвалідністю, у першу чергу, проводиться для професій (спеціальностей), за якими вони працювали відповідно до відомостей, що внесені до трудової книжки або які підтверджені документами про професійну освіту, а також для професій (спеціальностей), здобуття яких можливе в майбутньому. Указується перелік професій і рівень кваліфікації, який збережений в тому чи іншому ступені професійної придатності. Обов'язково вказуються відомості про придатність до відповідної професії: у повному обсязі, з обмеженням обсягу виконуваних робіт та визначенням тривалості робочого дня.

Розділ 5 "Трудова реабілітація" має включати докладний опис усіх чинників та елементів майбутньої трудової діяльності особи з інвалідністю.

Обов'язково вказується:

протипоказання за станом здоров'я особи з інвалідністю до професійної діяльності; показані особі з інвалідністю умови праці (важкість, напруженість, режим праці та відпочинку, форма організації праці, санітарно-гігієнічні чинники);

у разі можливого продовження особою з інвалідністю роботи за своєю професією із зменшенням обсягу роботи - необхідні обмеження щодо виконання окремих посадових і функціональних обов'язків, планових завдань;

у разі потреби - наводяться особливі вимоги до охорони праці і техніки безпеки (до роботи на висоті), біля механізмів, що рухаються, з енергоустаткуванням та інші; необхідні для виконання роботи за професією спеціальні пристосування (тифлотехнічні, сурдотехнічні та інші засоби) і спеціальні вимоги з організаційно-технічної та ергономічної адаптації робочого місця щодо особливості патології особи з інвалідністю;

раціональне працевлаштування - указується перелік рекомендованих професій і видів праці.

Але на практиці побачити індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю, із заповненими відповідно до Порядку № 623 розділами, мені жодного разу не вдалося. І це при тому, що я є керівником бюджетної організації, яка витрачає кошти державного бюджету на професійну підготовку (навчання) осіб з інвалідністю!

Отже, враховуючи викладене, роботодавці зобов'язані виконувати норматив працевлаштування осіб з інвалідністю, працевлаштовуючи на них осіб з інвалідністю, визначаючи шляхом проведення медичного огляду їх стан здоров'я та можливість виконання ними тієї чи іншої роботи. При цьому, вимагати документи тільки передбачені законодавством.