

## **Про реєстрацію та звітність до Фонду соціального захисту інвалідів.**

Законодавство гарантує особам з інвалідністю рівні з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства, створення необхідних умов, які дають можливість особам з інвалідністю ефективно реалізувати права та свободи людини і громадянина та вести повноцінний спосіб життя згідно з індивідуальними можливостями, здібностями і інтересами.

Основоположним законом у сфері соціального захисту осіб з інвалідністю є Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», статтю 1 якого передбачено, що особи з інвалідністю в Україні володіють усією повнотою соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод, закріплених Конституцією України, законами України міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, і звітувати Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Порядок подання підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами, що використовують найману працю, звітів про зайнятість і працевлаштування інвалідів та інформації, необхідної для організації їх працевлаштування, Порядок реєстрації підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, що використовують найману працю, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2007 №70.

Порядки визначають умови реєстрації підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, що використовують найману працю, у яких за основним місцем роботи працює вісім і більше осіб (далі - роботодавці), та подання ними звітів про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю відділенням Фонду соціального захисту інвалідів.

Для довідки, звіт про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю роботодавці подають (надсилають рекомендованим листом) щороку до 1 березня відділенням Фонду, в яких вони зареєстровані, за *формою, затвердженою Мінпраці, наказ від 10.02.2007 № 42*. Датою надходження звіту про зайнятість і працевлаштування інвалідів вважається дата подання роботодавцем звіту до відділення Фонду, а у разі надсилання його поштою - дата на поштовому штампелі. Крім того, роботодавці надають інформацію про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) для

працевлаштування осіб з інвалідністю, яку подають центру зайнятості за місцем їх реєстрації як платників страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій осіб з інвалідністю, які повністю утримуються за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів, також подають (надсилають) копію документа органу Державної фіскальної служби про включення їх до реєстру неприбуткових установ. Оригінал документа пред'являється під час подання звіту про зайнятість і працевлаштування інвалідів. У разі надсилання звіту поштою копія документа засвідчується нотаріально.

Як видно із приведеного, суб'єктами реєстрації, подання звітів, а отже, суб'єктами виконання обов'язку працевлаштування осіб з інвалідністю, є суб'єкти, наділені правом прийняття – звільнення з роботи – роботодавці.

Цим правом наділяються органи управління суб'єктів господарювання на підставі законів України, установчих документів.

Так, до повноваження сільського, селищного, міського голови відповідно до статті 42 Закону України «Про місцеве самоврядування» належить призначення на посади та звільнення з посад керівників відділів, управлінь та інших виконавчих органів ради, підприємств, установ та організацій, що належать до комунальної власності відповідних територіальних громад, крім керівників дошкільних, загальноосвітніх та позашкільних навчальних закладів.

Відповідно до статті 31 Закону України «Про дошкільну освіту» керівника закладу дошкільної освіти призначає на посаду та звільняє з посади засновник (засновники) або уповноважений ним (ними) орган, а інших працівників закладу дошкільної освіти призначає на посади та звільняє з посад його керівник у порядку, передбаченому установчими документами закладу, відповідно до законодавства. Отже, саме керівник дитячого садка є роботодавцем, він зобов'язаний створювати робочі місця для осіб з інвалідністю і нести відповідальність за невиконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю, встановленого статтею 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні».

Особливості трудових відносин та працевлаштування в закладах культури встановлено статтею 21 Закону України «Про культуру».

Прийняття на службу в органи місцевого самоврядування відповідно до статті 10 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» здійснюється шляхом призначення відповідно сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради на конкурсній основі чи за іншою процедурою, передбаченою законодавством України, за виключенням посадових осіб, які обираються та затверджуються відповідними радами - секретар сільської, селищної, міської ради, заступник сільського, селищного, міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради, керуючий справами (секретаря) виконавчого комітету сільської, селищної, міської, районної у місті ради.

Повноваження виконавчого комітету сільської, селищної, міської, районної у місті ради встановлено статтею 52 Закону України «Про місцеве самоврядування», до яких належать інші дії, відмінні від дій роботодавців. Тобто, виконавчі комітети не реєструються у відділеннях Фонду соціального захисту інвалідів і не здають звітів.

Правом укладення і припинення трудових договорів у інших випадках наділяються органи управління суб'єктів господарювання установчими документами.

Згідно з частиною 1 та 4 ст. 57 Господарського кодексу України установчими документами суб'єкта господарювання є рішення про його утворення або засновницький договір, а у випадках, передбачених законом, - статут (положення) суб'єкта господарювання.

У статуті суб'єкта господарювання крім відомостей про його найменування, мету і предмет діяльності, зазначається інформація про органи управління і контролю, їхня компетенція, про умови реорганізації та ліквідації суб'єкта господарювання, а також інші відомості, пов'язані з особливостями організаційної форми суб'єкта господарювання, передбачені законодавством.

Отже, накази про прийняття на роботу і про звільнення має право підписувати та особа, за якою закріплено таке право в порядку, встановленому статутом підприємства або іншими установчими документами, саме ця особа є роботодавцем.

Відповідальність керівників підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, у разі незабезпечення виконання нормативів робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, неподання Фонду соціального захисту інвалідів звіту про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю встановлена статтею 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» (далі по тексту - Закон).

Стаття 20 Закону передбачає, що підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичні особи, які використовують найману працю, де середньооблікова чисельність працюючих осіб з інвалідністю менша, ніж встановлено нормативом, передбаченим статтею 19 цього Закону, щороку сплачують відповідним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів адміністративно-господарські санкції, сума яких визначається в розмірі середньої річної заробітної плати у відповідного суб'єкта господарювання за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте особою з інвалідністю. Для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, де працює від 8 до 15 осіб, розмір адміністративно-господарських санкцій за робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте особою з інвалідністю, визначається в розмірі половини середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, в установі, організації, у тому числі на

підприємстві, в організації громадських організацій осіб з інвалідністю, у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Положення цієї частини не поширюється на підприємства, установи і організації, що повністю утримуються за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів.

Проте, статтею 188-1 Кодексу України про адміністративні правопорушення передбачена адміністративна відповідальність за невиконання посадовою особою, яка користується правом приймати на роботу і звільняти з роботи, фізичною особою, яка використовує найману працю, нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, неподання Фонду соціального захисту інвалідів звіту про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю, що тягне за собою накладення штрафу від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Із викладеного слід зробити висновок, що сільські, селищні голови, включаючи до чисельності працівників сільських, селищних рад працівників дошкільних навчальних закладів, інших структур, де прийом на роботу здійснюється іншими уповноваженими на те особами, перебирають повноваження і сприяють ухиленню від відповідальності порушників законодавства про зайнятість незахищених верств населення, у тому числі осіб з інвалідністю.

Становлення ринку праці, особливо в умовах розбудови України як демократичної, соціальної та правової держави, передбачає формування чітких, безбар'єрних механізмів доступу до нього, а також запровадження додаткових гарантій працевлаштування для окремих осіб, які повною мірою не є конкурентоспроможними. До таких осіб належать особи з інвалідністю.

У суспільстві та державі серед роботодавців немає однозначних підходів до залучення осіб з інвалідністю до ринку праці, їх працевлаштування, і ці питання останнім часом стають дедалі актуальнішими з огляду на те, що працевлаштування таких осіб є викликом сьогодення та посиленням професіоналізації ринку праці, в умовах професійної конкуренції такі особи зазвичай є більш мотивованими та відповідальнішими з погляду виконання службових обов'язків, менш вимогливими до умов праці, більш вмотивовані до професійного навчання, залучення їх до праці є елементом соціальної відповідальності роботодавців, працевлаштування їх включає елемент виконання роботодавцями відповідних обов'язків щодо дотримання гарантій прав осіб з інвалідністю з питань праці.

На мою думку, подальший процес розвитку в Україні ринку праці встановлюватиме тенденції стосовно посилення мотивації роботодавців щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, забезпечення належних, здорових та безпечних умов праці, відповідно до потреб та інтересів таких працівників.

Директор Черкаського обласного відділення  
Фонду соціального захисту інвалідів

О. Хоменко