

Норматив працевлаштування осіб з інвалідністю

Загальне врегулювання щодо працевлаштування осіб з інвалідністю здійснює Закон України від 19.12.2017 р. № 2249-VIII. Мета цього Закону - привести норми чинного законодавства у відповідність до положень Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю.

Відповідно до останньої редакції Закону № 875 слова «інвалід», «дитина-інвалід» та «інвалід війни» замінені, відповідно, словами «особа з інвалідністю», «дитина з інвалідністю» та «особа з інвалідністю внаслідок війни». Як ми знаємо, залежно від ступеня розладу функцій органів і систем організму та обмеження життєдіяльності особи їй може бути встановлена I, II або III група інвалідності. Важливо! Роботодавець може використовувати працю осіб з інвалідністю будь-якої з трьох груп, якщо згідно з висновками МСЕК стан їх здоров'я дозволяє виконувати професійні обов'язки. Більше того, ч. 3 ст. 18 Закону № 875 просто зобов'язує **роботодавців**:

- виділяти та **створювати робочі місця** для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, у межах нормативу.

Розмір нормативу становить 4 % середньооблікова кількість штатних працівників (СКШП) облікового складу за рік, а якщо у роботодавця працевлаштовано від 8 до 25 осіб - одному робочому місцю;

- створювати для осіб з інвалідністю умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації;

- надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю;

- звітувати Фонду соціального захисту інвалідів (далі - Фонд) про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю.

За загальним правилом створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю у межах нормативу зобов'язані всі роботодавці (форма власності, галузева приналежність та обрана система оподаткування в цьому випадку не мають значення).

Винятків із цього правила лише два:

- роботодавці, у яких показник СКШП облікового складу за звітний рік менше 8 осіб;

- представництва іноземних компаній, які не є юридичними особами.

Якщо підприємство має відокремлені підрозділи, то дані щодо них воно зазначає у своєму зведеному звіті. Окремо такі підрозділи не звітують про виконання «інвалідного» нормативу. При цьому осіб з інвалідністю з метою виконання нормативу воно може працевлаштовувати безпосередньо в себе та/або у своїх відокремлених підрозділах.

Хто повинен займатися пошуком осіб з інвалідністю. У ч.3 ст.19 Закону №875 зазначено: роботодавець зобов'язаний самостійно здійснювати

працевлаштування осіб з інвалідністю на виділені або створені робочі місця в рахунок нормативу робочих місць виходячи з вимог *ст. 18* цього Закону.

Частина 3 ст. 18 Закону № 875 зобов'язує роботодавця **створювати робочі місця** для працевлаштування осіб з інвалідністю та **надавати державній службі зайнятості інформацію**, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю (про наявність створених робочих місць і вакансії за ними. Займатися пошуком таких громадян з метою їх працевлаштування - не його справа.

Так, у ч. 1 ст. 18 цього Закону зазначено, що право осіб з інвалідністю на працевлаштування та оплачувану роботу забезпечується шляхом їх **безпосереднього звернення** на підприємства або до **державної служби зайнятості**.

А от **пошук** підходящої роботи відповідно до рекомендацій МСЕК, наявних у особи з інвалідністю кваліфікації та знань, з урахуванням її побажань, **здійснює центр зайнятості**. Про це прямо сказано в ч. 3 ст. 18¹ Закону № 875. Таким чином, пошуком відповідної роботи для осіб з інвалідністю повинен займатися не сам потенційний роботодавець, а **державна служба зайнятості**.

Що робити, якщо на підприємство (до підприємця) потрібно працевлаштувати особу з інвалідністю, щоб виконати норматив.

Для цього:

1) необхідно видати наказ про виділення (створення) робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю і введіть у штатний розпис (зарезервуйте) посади (професії), на які планується працевлаштувати інвалідів;

2) подати до центру зайнятості **Звіт за формою № 3-ПН** «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)», затвердженою наказом Мінсоцполітики від 31.05.2013 р. № 316, зазначивши в ньому, що на вакантну посаду потрібна особа з інвалідністю.

Можна також вжити ще й додаткових заходів, наприклад: звернутися з письмовим запитом до громадських організацій осіб з інвалідністю, розмістити оголошення про «інвалідні» вакансії у ЗМІ та на інтернет-ресурсах, брати активну участь у заходах, що проводить державна служба зайнятості для працевлаштування осіб з інвалідністю.

За загальним правилом невиконання за підсумками звітнього року нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю роботодавцю загрожують адміністративно-господарські санкції, передбачені ст. 20 Закону № 875. Розмір таких санкцій залежить від кількості осіб, які працюють на підприємстві за основним місцем роботи.

Так, **за кожне робоче місце**, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте нею, необхідно сплатити АГС у сумі, що дорівнює:

- **половині середньої річної зарплати штатного працівника**, якщо на підприємстві працює **від 8 до 15 осіб**;

- **середній річній зарплаті штатного працівника**, якщо на підприємстві працює **15 і більше осіб**.

Єдиноподатники від сплати АГС не звільняються.

Усі інші роботодавці, що не виконали норматив, самостійно розраховують АГС і фіксують їх суму у Звіті про зайнятість і працевлаштування інвалідів за формою № 10-ПІ.

Сплатити санкції необхідно **до 15 квітня** року, що настає за роком, у якому не було виконано норматив відділенню Фонду за місцем вашої реєстрації (*п.2 Порядку сплати АГС та пені*). Якщо ви пропустили граничний строк сплати, тоді підприємству доведеться сплатити не тільки АГС, а ще й пеню. Розрахунок пені виконують виходячи з 120 % річних облікової ставки НБУ, що діє на момент сплати заборгованості, нарахованої на повну суму недоїмки за весь строк її існування (ч. 2 ст. 20 Закону № 785, пп. 3.1, 3.6 наказу Мінпраці від 15.05.2007 р. № 223). З 26.01.2018 р. облікова ставка НБУ дорівнює 16 %.

Контролює виконання «інвалідного» нормативу Мінсоцполітики (ч. 8 ст. 19 Закону № 875). При цьому спори, що виникають в разі невиконання нормативу чи/або несплати (несвоєчасної сплати) АГС, вирішуються Фондом соціального захисту інвалідів або в судовому порядку.

Якщо роботодавець не сплатив своєчасно санкції (чи, навіть, відмовляється їх добровільно сплачувати), тоді Фонд буде звертатися до адміністративного суду з вимогою про стягнення з роботодавця суми санкцій та пені у 3-місячний строк з моменту виникнення підстав для пред'явлення вимог зі сплати (ч. 2 ст. 122 КАСУ).

Так, невиконання посадовою особою, яка **наділена правом приймати на роботу і звільняти з роботи**, фізичною особою, яка використовує найману працю, нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю тягне за собою накладення **штрафу**.

Адмінштраф за невиконання «інвалідного» нормативу загрожує тільки в тому випадку, якщо АГС не були сплачені або сплачені з порушенням строків, установлених ст. 20 Закону № 875. Якщо ж роботодавець своєчасно і в повному розмірі сплатив АГС, адмінштраф згідно зі ст. 188¹КпАП **накладатися не повинен**.