

ОСОБЛИВІСТЬ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПРАЦІВНИКОМ ЗА НАЯВНОСТІ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ РЕАБІЛІТАЦІЇ ОСОБИ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Відповідно до Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. При цьому наша 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 [1].

Разом з тим загальновідомим є той факт, що найпоширенішою формою реалізації права на працю є трудовий договір. Загалом порядок його укладення є однаковим для всіх та полягає у проведенні попередніх переговорів між роботодавцем та особою, що працевлаштовується, а також досягнення згоди між ними щодо змісту такого та подачею документів, які згідно трудового законодавства вимагаються при прийнятті на роботу [2, с. 28–32]. Такими документами є паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудова книжка, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Завершальним етапом укладення трудового договору є оформлення його наказом чи розпорядженням роботодавця, а також повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу [3].

Для деяких категорій осіб при прийнятті на роботу встановлюється деякі особливості при прийнятті на роботу, які можуть полягати, наприклад, у наданні при працевлаштуванні, окрім документів, які вимагаються законодавством при прийнятті на роботу, індивідуальної програми реабілітації особи з інвалідністю. Така програма приймається на підставі Державної типової

програми реабілітації осіб з інвалідністю. Нею, зокрема, визначено, що вона спрямована на забезпечення системного підходу до організації реабілітації, послідовності і наступності в проведенні багатопрофільних реабілітаційних заходів, запровадження державних реабілітаційних стандартів і установлення контролю за якістю реабілітаційних послуг. Проте основними завданнями цієї програми є реалізація конституційних прав особами з інвалідністю, сприяння адаптації останніх у суспільство, системний підхід до організації реабілітації, а також послідовність і наступність у проведенні багатопрофільних реабілітаційних заходів та контроль щодо надання послуг, зокрема медичних, психолого-педагогічної, фізичної, професійної, трудової, фізкультурно-спортивної, побутової і соціальної реабілітації, технічних та інших засобів реабілітації, виробів медичного призначення тощо [4].

На підставі та для реалізації вищезазначеного нормативно-правового акту була прийнята ще одна ПКМ України Про затвердження Положення про індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю [5]. При цьому зазначається, що така індивідуальна програма для повнолітніх осіб з інвалідністю розробляється медико-соціальною експертною комісією, для дітей з інвалідністю – лікарсько-консультативною комісією лікувально-профілактичних закладів за зареєстрованим місцем проживання або лікування осіб з інвалідністю. Зокрема, в цьому акті зазначається що під час огляду осіб чи дітей віком до 18 років з метою встановлення інвалідності МСЕК або ЛКК з урахуванням виду захворювання, фактичних потреб, віку, статі визначає оптимальні види, форми, обсяги, місце і строки проведення медичної, психолого-педагогічної, фізичної, професійної, трудової, фізкультурно-спортивної, побутової і соціальної реабілітації, потребу в технічних та інших засобах реабілітації, виробів медичного призначення.

Також у ст. 23 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» закріплено, що індивідуальна програма реабілітації обов'язкова для виконання органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, реабілітаційними установами, а також і підприємствами, установами, організаціями, в яких працює або перебуває особа з інвалідністю, незалежно від їхньої відомчої підпорядкованості, типу і форми власності. При цьому, така програма для осіб з інвалідністю має

рекомендаційний характер, а це у свою чергу означає, що вони мають право відмовитися від неї загалом чи будь-якого виду, форми та обсягу реабілітаційних заходів, передбачених у її індивідуальній програмі реабілітації зокрема.

Нагадаємо, що ст. 24 КЗпП забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я. Саме це нормативне положення й зобов'язує роботодавця вжити вичерпних заходів для встановлення відповідності стану здоров'я особи, що приймається на роботу, виконуваній роботі. З цією метою й проводяться медичні огляди при прийомі на роботу. Але індивідуальна програма реабілітації не є документом про стан здоров'я працівника. Адже інвалідність як міра втрати здоров'я 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, де зазначається група інвалідності, її причина, термін, до якого встановлено цю групу, та висновок про умови і характер праці людини з інвалідністю [6].

Разом з тим зазначимо, що підписавши Угоду про асоціацію з ЄС наша держава зобов'язалася врегулювати непросту ситуацію щодо працевлаштування осіб з інвалідністю на ринку праці відповідно до європейських стандартів. Зокрема у статті 419 Угоди зазначається, що «Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації» [7]. При цьому саме реалізація права на працю осіб з інвалідністю, саме в частині виконання індивідуальної програми реабілітації, повністю відповідає Угоді.

Отже, виконання роботодавцем індивідуальної програми реабілітації при прийнятті на роботу є обов'язковим, якщо вона подана особою при прийнятті на роботу або якщо особа з інвалідністю не відмовилася її виконувати частково чи загалом. При цьому зазначимо, що такий працівник може бути прийнятий як на звичайне робоче місце так і спеціально створене для нього з урахуванням особливостей стану його здоров'я.

Джерела:

1. Конституція України : офіц. текст. Київ : КМ, 2013. 96 с.
2. Наньєва М. І. Право роботодавця на добір працівників за законодавством України та окремих зарубіжних країн. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2016. № 5. С. 28–32.
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.71 № 322-VIII. Дата оновлення: 25.10.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 03.12.2020).
4. Про затвердження Державної типової програми реабілітації інвалідів : Постанова Кабінету Міністрів України від 8.12.2006 № 1686. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/58079892> (дата звернення: 03.12.2020).
5. Про затвердження Положення про індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю : Постанова Кабінету Міністрів України від 23.05.2007 р. N 757. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/757-2007-%D0%BF#Text> (дата звернення: 03.12.2020).
6. Чи обов'язкова при працевлаштуванні індивідуальна програма реабілітації особи з інвалідністю? URL: <https://invak.info/intervyu/chi-obovyazkova-pri-pracevlashtuvanni-individualna-programa-reabilitaciyi-osobi-z-invalidnistyu.html>.
7. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони ред. від 30.11.2015. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text.