

Подальше вдосконалення реалізації контролю за додержанням законодавства про працю вбачаємо в перейнятті досвіду західноєвропейських країн, який характеризується розвитком громадського контролю, та мінімізацією впливу держави у контрольно-наглядовій сфері.

### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР/ Поточна редакція від 30.09.2016 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» № 280/97-вр/ Поточна редакція від 02.08.2017, [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр>
3. Європейська хартія місцевого самоврядування № 994\_036/ Поточна редакція від 16.11.2009, [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994\\_036](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994_036)
4. Постанова КМУ від 26 квітня 2017 р. № 295 «Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»», [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/295-2017-п>

**Матвєєв О.В.**

*студент,*

*Національний юридичний університет  
імені Ярослава Мудрого*

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ІНВАЛІДІВ**

Принципи правового регулювання трудових відносин та безпосередньо пов'язаних з ними інших відносин, стосуються концептуальних питань трудового права.

Як зазначають В. П. Андрущенко та М. І. Горлач, «праця – це основна умова самого життя людини та суспільства» [7, с. 390].

На сьогодні для України питання працевлаштування інвалідів набуває особливого значення у зв'язку із суттєвою їх часткою в загальній структурі населення, що свідчить про масштабність проблеми інвалідності. Важливим документом, який визначає політику стосовно осіб із обмеженими можливостями, є Конвенція про права інвалідів, прийнята у грудні 2006 року Генеральною Асамблеєю ООН [2]. Стаття 27 Конвенції ООН про права інвалідів «Праця і зайнятість» передбачає збереження за інвалідами права на працю нарівні з іншими. Україна, як держава-учасниця, зобов'язана забезпечити та стимулювати реалізацію права на працю інвалідам шляхом прийняття відповідних заходів. Так, права громадян, у тому числі з інвалідністю, на працю закріплюються статтею 43 Конституції України де зазначено, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується»

[1]. Таким чином, будь-яка людина, що має будь-яку групу інвалідності має право на працю.

Як зазначається у статті 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 року № 875-ХІІ – «інвалідом є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності» [4]. Інвалідність встановлюють шляхом проведення медико-соціальної експертизи. Зазначену експертизу проводять медико-соціальні експертні комісії (далі – МСЕК), що перебувають у віданні Міністерства охорони здоров'я України. Залежно від ступеня обмеження життєдіяльності розрізняють I, II та III групи інвалідності.

За результатами огляду МСЕК видає особі, яку визнано інвалідом:

- 1) довідку встановленого зразка із зазначенням групи інвалідності;
- 2) індивідуальну програму реабілітації.

Ці документи інвалід повинен надати при оформленні трудових відносин з підприємством, оскільки саме вони підтверджують інвалідність при працевлаштуванні і надають працівникові-інваліду та його роботодавцеві певні пільги, права та обов'язки, передбачені чинним законодавством.

Працевлаштування інвалідів – це перш за все обов'язок роботодавців, що передбачений цілою низкою норм, а саме: стаття 172 Кодексу законів про працю України (надалі – КЗпП) [3], стаття 18 Закону України № 875-ХІІ [4] та стаття 12 Закону України «Про охорону праці» [5].

Окрім цього, відповідно до положень цих нормативних актів, підприємства не тільки зобов'язані створювати для працевлаштування інвалідів робочі місця, зокрема, спеціальні робочі місця, а й вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників, та створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати всі інші встановлені для інвалідів соціально-економічні гарантії. Разом із цим підбір робочого місця для інваліда повинен здійснюватись із урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертизи, зазначених в його індивідуальній програмі реабілітації. Крім того, у передбачених законодавством випадках роботодавець повинен організувати навчання та перекваліфікацію працюючого інваліда відповідно до медичних рекомендацій стосовно його інвалідності.

Забезпечення прав інвалідів на працевлаштування, зокрема, з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється відповідно до статті 18 Закону № 875-ХІІ, самими інвалідами шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств чи до Державної служби зайнятості [4]. З іншого боку, стаття 19, вище зазначеного Закону, встановлює також вимоги до підприємств самостійно здійснювати працевлаштування інвалідів, на створення для них у необхідній кількості робочих місць згідно зі встановленим нормативом чисельності [4]. Для цього підприємства можуть звертатися із заявками в районні (міські) Центри зайнятості або підшукувати інвалідів на вакансію своїми силами.

Підприємствам, які працевлаштовують інвалідів, потрібно враховувати низку положень чинного законодавства, що визначають особливості трудових відносин із ними, зокрема:

1) коли за висновком МСЕК пропонується інваліду робота протипоказана, то укласти з ним трудовий договір власник або уповноважений ним орган не має права (ст. 24 КЗпП України) [3]. При цьому, згода самого працівника виконувати цю роботу до уваги не береться. Тому при прийнятті на роботу інваліда, останній обов'язково повинен надати висновок МСЕК;

2) відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускається, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю і безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів (ст. 17 Закону № 875-ХІІ) [4];

3) при відмові у прийнятті на роботу, ненаданні роботи за спеціальністю інваліду, направленому за розподілом після закінчення навчального закладу, або при недодержанні інших умов трудового договору і законодавства про працю, підприємство зобов'язане відшкодувати витрати на його проїзд до місця роботи і назад до місця, де він проживає, а також витрати на проїзд супровідника, якщо він є необхідним (ст. 24 Закону № 875-ХІІ) [4];

4) при прийнятті інваліда, направленого на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи, забороняється встановлювати для нього випробувальний термін (ст. 26 КЗпП України) [3];

5) залучення інваліда до надурочних робіт та до робіт в нічний час допускається тільки за його згодою і за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії (ст. 55, 63 КЗпП України) [3];

6) інваліди можуть залучатися до оплачуваних громадських робіт за їх згодою (ст. 18 Закону № 875-ХІІ) [4];

7) за проханням інваліда підприємство зобов'язане встановити йому неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці (ст. 172 КЗпП України) [3];

8) інвалідам I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи – 26 календарних днів (ст. 6 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР) [6];

9) у перший рік роботи на підприємстві працівник-інвалід має право за своїм бажанням одержати щорічну відпустку повної тривалості в зручний для нього час до настання шестимісячного терміну безперервної роботи (ст. 10 Закону № 504/96-ВР) [6];

10) крім щорічної основної відпустки, працівник-інвалід, за бажанням, може взяти додаткову відпустку без збереження заробітної плати тривалістю: для інвалідів I і II групи – до 60 календарних днів щорічно, для інвалідів III групи – до 30 календарних днів щорічно (ст. 25 Закону № 504/96-ВР) [6];

11) у випадку скорочення чисельності або штату працівників інваліди війни та працівники-інваліди, які дістали 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 України) [3];

12) строковий трудовий договір підлягає до строковому розірванню на вимогу інваліда, якщо стан його здоров'я перешкоджає виконанню роботи за цим договором (ст. 39 КЗпП України) [3].

Таким чином, на підставі вищевикладеного слід зазначити, що українське законодавство закріплює дієвий механізм індивідуальної допомоги у працевлаштуванні інвалідів для підтримання їх спроможності вести повноцінне соціальне життя. Праця, як основна умова життєдіяльності особистості і суспільства, дає інваліду відчуття власної корисності як для сім'ї, так і для всього суспільства, і держави та сприяє його реабілітації.

### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Конвенція про права осіб з інвалідністю (Конвенція про права інвалідів) ООН від 13.12.2006 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_g71).
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
4. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 № 875-XII [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/875-12>.
5. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
6. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.
7. Андрущенко В. П. Социология: наука об обществе: учебное пособие / Андрущенко В. П., Горлач Н. И. – Харьков: Рубикон, 1997. – 683 с.

**Свіденко А.О.**

*студентка;*

**Омельянчик С.В.**

*кандидат юридичних наук, доцент,  
Запорізький національний університет*

## **КОНТРАКТ ЯК ОСОБЛИВА ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної й творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Чинним законодавством передбачено, що особливою формою трудового договору є контракт. Сфера застосування контракту визначається законами України. Таким чином, прийняття (наймання) на роботу працівників шляхом