

## ВИСНОВКИ



Директор є найманим працівником, тому про його прийняття на роботу підприємство зобов'язане повідомити орган ДФС. Повідомлення про прийняття директора подається підприємством – незважаючи на те, що відомості про реєстрацію нової юрсооби (у т. ч. і про його керівника) держреєстратор передає ДФС у той же день.

Згідно з Постановою № 413 повідомити ДФС про прийняття директора потрібно до того, як директор фактично стане до роботи. Тому в повідомленні треба вказати дату оформлення трудового договору з директором і дату, з якої директор стає до виконання своїх обов'язків (це може бути наступний робочий день).

Агастасія ШЕВЧЕНКО, юрист

ПРИЙМАЄМО НА РОБОТУ  
ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

## Акценти цієї статті:

- коли в роботодавця виникає обов'язок створювати робочі місця для осіб з інвалідністю;
- які документи запросити при працевлаштуванні та як правильно оформити працівника, який має інвалідність;
- які встановлено пільги для працюючих осіб з інвалідністю.

Що слід знати  
роботодавцю

Почнемо з визначення зі ст. 2 Закону від 21.03.91 р. № 875-XII «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» (далі – Закон № 875). Із цього визначення ми дізнаємося, що інвалідність – це стійкий розлад функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження життєдіяльності особи з інвалідністю. Із цієї причини держава зобов'язана створити умови для реалізації прав такої особи нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.

Зокрема, держава вимагає, щоб створювалися робочі місця для осіб з інвалідністю. Але перш ніж оформити на роботу таких осіб, роботодавець повинен переконатися, що дана робота не протипоказана їм за станом здоров'я. Для цього слід запросити в кандидата на посаду документ, що підтверджує факт інвалідності. У цьому доку-

менті будуть зазначені рекомендації щодо умов і характеру роботи.



**Важливе правило!** Згідно із ч. 6 ст. 24 КЗпП забороняється укладати трудовий договір із громадянином, якому, згідно з медичним висновком, запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

Інвалідність і ступінь втрати здоров'я повнолітніх хворих встановлюється медико-соціальними експертними комісіями (далі – МСЕК) у результаті проведення відповідної експертизи (ст. 7 Закону від 06.10.05 р. № 2961-IV, далі – Закон № 2961).

Документом, що підтверджує інвалідність, а також таким, що містить висновок МСЕК щодо умов і характеру роботи, є **довідка МСЕК** (форма затверджена наказом МОЗ від 30.07.12 р. № 577).

## Які пільги встановлені для працівників з інвалідністю

Діюче законодавство встановлює ряд пільг для працюючих осіб з інвалідністю, зокрема:

- особа з інвалідністю може працювати **на умовах як повного, так і неповного робочого часу**. На її прохання роботодавець зобов'язаний установити неповний робочий час і створити інші пільгові умови праці (ст. 172 КЗпП);
- особі з інвалідністю, направленій на роботу відповідно до рекомендацій МСЕК, **не може бути встановлений випробувальний строк** при прийнятті на роботу (ч. 3 ст. 26 КЗпП);
- **понаднормова робота і робота в нічний час** допускається лише при згоді працівника з інвалідністю – за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям, викладеним у довідці МСЕК (ст. 55, 63 КЗпП);
- **працівникам з інвалідністю I і II груп** надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів; **з інвалідністю III групи** – 26 календарних днів (ст. 6 Закону від 15.11.96 р. № 504/96-ВР, далі – Закон № 504). При цьому в перший рік роботи відпустка повної тривалості може надаватися таким особам і до закінчення 6 місяців безперервної роботи (за заявою працівника) (ст. 10 Закону № 504);
- **працівники з інвалідністю I і II груп** мають право на відпустку без збереження зарплати тривалістю до 60 календарних днів щорічно; **з інвалідністю III групи** – тривалістю до 30 календарних днів щорічно (п. 6 і 7 ч. 1 ст. 25 Закону № 504).

## Як виконати норматив із працевлаштування осіб з інвалідністю

Норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів (далі – норматив) передбачено ст. 19 Закону № 875. Цей норматив зобов'язані виконувати роботодавці (як підприємства, так і фізособи, які використовують найману працю), у яких чисельність основних працівників становить не менше 8 чоловік.

У ст. 19 Закону від 21.03.91 р. № 875-XII (далі – Закон № 875) сказано, що якщо за основним місцем роботи оформлено:

- від 8 до 25 чоловік – роботодавець повинен прийняти на роботу **одну особу з інвалідністю**;

- більше 25 чоловік – норматив становить **4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік**.



**Майте на увазі!** Як тільки чисельність основних співробітників досягне 8 чоловік, роботодавець зобов'язаний зареєструватися у Фонді соцзахисту інвалідів (далі – Фонд). Це потрібно зробити з 1 січня до 1 лютого наступного року.

Якщо роботодавець не зареєструвався у відповідному відділенні Фонду, він може зробити це безпосередньо перед поданням Звіту (лист Фонду від 16.05.08 р. № 1/6-155/06). Діючим законодавством не передбачена відповідальність за недотримання строків реєстрації.

### У якому випадку норматив вважається виконаним?

Норматив вважається виконаним, якщо для особи з інвалідністю місце роботи є **основним** (із веденням трудової книжки), а не роботою за сумісництвом (див. лист Фонду від 12.09.16 р. № 1/6-690/04). При цьому не має значення:

- досяг такий працівник пенсійного віку чи ні (див. лист Фонду від 15.09.06 р. № 06ю-251/1657-327/2);
- яка йому встановлена тривалість робочого часу (неповний робочий день, неповний робочий тиждень) (див. лист Фонду від 08.08.07 р. № 1/8-81).

### Коли треба звітувати за виконання нормативу?

Щорічно **до 1 березня** до Фонду подається **звіт за минулий рік – за формою № 10-ПІ (річна) «Звіт про зайнятість і працевлаштування інвалідів»**, затвердженою наказом Мінпраці та соцполітики від 10.02.07 р. № 42.

### Які санкції загрожують роботодавцю за невиконання нормативу?

За невиконання встановленої квоти із працевлаштування осіб з інвалідністю роботодавцю загрожують **адміністративно-господарські санкції** у вигляді штрафу, передбачені ч. 1 ст. 20 Закону № 875. Зокрема, якщо в нього працюють:

- від 8 до 15 чоловік – штраф становитиме половину середньої річної заробітної плати за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте нею;

- більше 15 чоловік – штраф щорічно стягується в розмірі середньої річної зарплати за кожне робоче місце, не зайняте особою з інвалідністю.



**Зробіть усе правильно!** Сума адміністративно-господарських санкцій розраховується і сплачується роботодавцем самостійно в строк до 15 квітня року, що настає за роком, у якому не виконано норматив.

Якщо роботодавець у встановлений строк самостійно не сплатить суму фінансових санкцій, його чекає нарахування **пені** за кожний день прострочення в розмірі 120 % річної облікової ставки НБУ, що діє на момент сплати. Пеня нараховується на повну суму недоїмки.

Крім того, за невиконання нормативу встановлена **адміністративна відповідальність** у вигляді штрафу, який накладається на посадових осіб підприємства та на роботодавця-підприємця в розмірі від 10 до 20 НМДГ (від 170 до 340 грн.) (по ст. 188<sup>1</sup> КУпАП).

## Як оформити на роботу особу з інвалідністю

**Крок 1. Подання заяви про прийняття на роботу.** У такій заяві слід указати дату прийняття, посаду, а також вид роботи (основна чи за сумісництвом).



**Нагадуємо!** Сумісники не враховуються для цілей виконання нормативу.

Разом із заявою кандидат на посаду подає загальні документи для прийняття на роботу, а саме:

- паспорт (інший документ, що посвідчує особу);
- трудову книжку (якщо це не перше місце роботи);
- документ про освіту (при необхідності);

- довідку органу ДФС про присвоєння ідентифікаційного номера (облікова картка платника податків);
- довідку МСЕК про присвоєння відповідної групи інвалідності;
- індивідуальну програму реабілітації, видавану МСЕК (роботодавець визначає можливість та умови виконання конкретної роботи особою з інвалідністю) (ст. 23 Закону № 2961).



**Будьте пильні!** Особливу увагу слід звернути на протипоказання, установлені МСЕК. Чи не містять вони заборони на виконання роботи, для якої ви наймаєте працівника з інвалідністю?

**Крок 2. Видання наказу про прийняття на роботу та повідомлення органу ДФС про прийняття працівника.** Із наказом працівника слід ознайомити під підпис.



**Важливий нюанс!** Ми вже сказали, що якщо особа з інвалідністю направляється на роботу за рекомендаціями МСЕК, то випробувальний строк при прийнятті на роботу їй не встановлюється (ч. 3 ст. 26 КЗпП). А от якщо вона самостійно працевлаштовується, тоді їй можна встановити випробувальний строк.

**Крок 3. Ознайомлення працівника** із внутрішніми документами та проведення інструктажів відповідно до ст. 29 КЗпП.

**Крок 4. Оформлення кадрових документів.** На підставі наказу про прийняття на роботу:

- вноситься запис до трудової книжки працівника. Не забувайте, що найменування посад (професій) повинне відповідати Класифікатору ДК 003:2010;
- заповнюється особова картка працівника за типовою формою № П-2, затвердженою спільним наказом Держкомстату та Міноборони від 25.12.09 р. № 495/656.

## ВИСНОВКИ



Якщо в роботодавця за основним місцем роботи оформлено 8 і більше найманих працівників, то він зобов'язаний створювати робочі місця для осіб з інвалідністю. Для того щоб норматив із працевлаштування інвалідів уважався виконаним, роботодавцю необхідно приймати осіб з інвалідністю за основним місцем роботи, а не за сумісництвом.

При оформленні трудових відносин слід запросити в особи з інвалідністю довідку МСЕК і переконатися, що вона не містить обмежень на роботу, яку доведеться виконувати цій особі.

Приймання на роботу особи з інвалідністю оформляється в загальному порядку, шляхом видання наказу про прийняття на роботу та повідомлення органу ДФС про прийняття нового працівника.



## ЯКЩО ЗАБОРГОВАНІСТЬ ІЗ ЗАРПЛАТИ ВИПЛАЧУЄТЬСЯ У ВЕРЕСНІ 2018 РОКУ

Компенсація громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати проводиться у разі затримки виплати доходів на один і більше календарних місяців відповідно до Порядку, затвердженого постановою КМУ від 21.02.01 р. № 159. Сума компенсації обчислюється як добуток нарахованого, але не виплаченого, грошового доходу за відповідний місяць (після утримання податків і обов'язкових платежів) і приросту індексу споживчих цін (далі – ІСЦ) у відсотках за період невиплати доходу. Дані щодо приросту ІСЦ за відповідні періоди при виплаті заборгованості у вересні 2018 року наведено у таблиці на наступній сторінці.

### Приклад

У разі виплати у вересні 2018 року нарахованих за період із січня 2001 року по липень 2018-го включно, але не виплачених своєчасно грошових доходів, сума компенсації нараховується з урахуванням величини приросту ІСЦ за період невиплати доходу для кожного місяця окремо. Сума компенсації нараховується і виплачується у тому ж місяці, у якому здійснюється виплата заборгованості.

Якщо нараховані, але не виплачені грошові доходи за березень 2012 року в сумі 950 грн. і за вересень 2012-го у сумі 810 грн. виплачуються у вересні 2018-го, то:

- приріст ІСЦ за період невиплати доходу за березень 2012 року, розрахований шляхом множення місячних ІСЦ (за даними Держстату), починаючи із квітня 2012 року і по серпень 2018-го включно, становить 135,9 % (1,000 x 0,997 x 0,997 x 0,998 x 0,997 x 1,001 x 1,000 x 0,999 x 1,002 x 1,002 x 0,999 x 1,000 x 1,000 x 1,001 x 1,000 x 0,999 x 0,993 x 1,000 x 1,004 x 1,002 x 1,005 x 1,002 x 1,006 x 1,022 x 1,033 x 1,038 x 1,010 x 1,004 x 1,008 x 1,029 x 1,024 x 1,019 x 1,030 x 1,031 x 1,053 x 1,108 x 1,140 x 1,022 x 1,004 x 0,990 x 0,992 x 1,023 x 0,987 x 1,020 x 1,007 x 1,009 x 0,996 x 1,010 x 1,035 x 1,001 x 0,998 x 0,999 x 0,997 x 1,018 x 1,028 x 1,018 x 1,009 x 1,011 x 1,010 x 1,018 x 1,009 x 1,013 x 1,016 x 1,002 x 0,999 x 1,020 x 1,012 x 1,009 x 1,010 x 1,015 x 1,009 x 1,011 x 1,008 x 1,000 x 1,000 x 0,993 x 1,000 x 100 – 100); сума компенсації становить 1 291,05 грн. (950 грн. x 135,9 : 100);
- приріст ІСЦ за період невиплати доходу за вересень 2012 року, розрахований шляхом мно-