**Актуально: про особливості праці осіб з інвалідністю**

**Державна служба України з питань праці роз’яснює щодо особливості праці осіб з інвалідністю.**

**Які обов’язки роботодавця при працевлаштуванні осіб з інвалідністю?**

Роботодавець при працевлаштуванні осіб з інвалідністю має:

виділити та створити робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця;

створити для осіб з інвалідністю умов праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації;

забезпечити соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством;

надати Державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю;

надавати звітність до Фонду соціального захисту інвалідів.

**У якому випадку особі з інвалідністю може бути відмовлено у працевлаштуванні?**

Згідно зі статтею 17 Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”, відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення особи з інвалідністю на іншу роботу без її 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 осіб з інвалідністю.

**Чи може особі з інвалідністю при прийнятті на роботу встановлюватися випробувальний термін?**

Згідно зі статтею 26 Кодексу законів про працю України випробування не встановлюється при прийнятті на роботу осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи.

**Про заохочення для роботодавців, які створюють робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю**

Відповідно до статті 26 Закону України “Про зайнятість населення”, роботодавцю, який працевлаштовує осіб з інвалідністю (яким надано статус безробітного, за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції), здійснюються компенсаційні виплати у розмірі єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць.

Компенсація роботодавцю виплачується упродовж одного року з дня працевлаштування особи за умови збереження її зайнятості упродовж двох років.

**Про особливості надання та тривалість основної щорічної відпустки, яка надається особам з інвалідністю**

На відміну від звичайних працівників, працівники з інвалідністю, які недавно влаштувалися на роботу та ще не відпрацювали перших шість місяців на підприємстві, можуть скористатися своїм правом піти в щорічну оплачувану відпустку повної тривалості ще до настання шестимісячного терміну їхньої безперервної роботи на цьому підприємстві.

Працівники з інвалідністю, які вже тривалий час працюють на підприємстві, за своїм бажанням мають право піти у щорічну відпустку в зручний для них час (ст. 10 Закону України «Про відпустки»).

Згідно зі статтею 6 зазначеного Закону тривалість щорічної основної відпустки для працівників з інвалідністю становить: для I і II груп - 30 календарних днів, для III групи - 26 календарних днів.