

## ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ

до проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» щодо удосконалення механізму забезпечення розумного пристосування

Зміст положення чинного акта законодавства	Зміст відповідного положення проекту акта
<b>Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»</b>	
<p>"<b>Стаття 1.</b> У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:</p> <p>...</p> <p>роботодавцем для цілей цього Закону вважається юридична особа незалежно від організаційно-правової форми, форми власності та підпорядкування, фізична особа - підприємець, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту), контракту про проходження служби або на інших умовах, передбачених законодавством, крім цивільно-правових договорів, та несуть відповідальність за підприємство та/або установу;</p> <p>...</p>	<p>"<b>Стаття 1.</b> У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:</p> <p>...</p> <p>роботодавцем для цілей цього Закону вважається юридична особа незалежно від організаційно-правової форми, форми власності та підпорядкування, фізична особа - підприємець, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту), контракту про проходження служби або на інших умовах, передбачених законодавством, крім цивільно-правових договорів, та несуть відповідальність за підприємство та/або установу, <b>а також фізична особа, яка використовує працю домашніх працівників на умовах трудового договору;</b></p> <p>....</p>
<p>"<b>Стаття 17<sup>1</sup></b></p> <p><del>У разі потреби, визначеної роботодавцем, за рахунок власних коштів, коштів державного фонду соціального захисту осіб з інвалідністю або з інших джерел, не заборонених законодавством, з метою створення для осіб з інвалідністю рівних умов для отримання роботи, праці, проходження професійного навчання та просування по роботі (службі) відповідно до державних стандартів обладнання (облаштування) робочого місця для різних видів втрати функціоналу (за наявності), встановлених центральним виконавчою влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері технічного регулювання, стандартизації, метрології та метрологічної</del></p>	<p><b>“Статтю 17<sup>1</sup> викласти у такій редакції</b></p> <p><b>З метою забезпечення рівних можливостей для реалізації права на працю, отримання роботи, проходження професійного навчання та просування по роботі (службі) для осіб з інвалідністю, роботодавець на всіх етапах трудових відносин, а також протягом усього строку дії трудового договору або контракту, здійснює заходи розумного пристосування за заявою особи з інвалідністю з урахуванням індивідуальної програми реабілітації.</b></p>

діяльності, роботодавці здійснюють заходи розумного пристосування, зокрема, але не виключно, щодо:

**Стаття 17<sup>-1</sup>.** У разі потреби, визначеної роботодавцем, за рахунок власних коштів, коштів державного фонду соціального захисту осіб з інвалідністю або з інших джерел, не заборонених законодавством, з метою створення для осіб з інвалідністю рівних умов для отримання роботи, праці, проходження професійного навчання та просування по роботі (службі) відповідно до державних стандартів обладнання (облаштування) робочого місця для різних видів втрати функціоналу (за наявності), встановлених центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері технічного регулювання, стандартизації, метрології та метрологічної діяльності, роботодавці здійснюють заходи розумного пристосування, зокрема, але не виключно, щодо:

**Положення відсутнє**

**Положення відсутнє**

**У разі звернення особи з інвалідністю до роботодавця із заявою про забезпечення розумного пристосування, поданою у письмовій формі або у формі електронного документа відповідно до Закону України "Про електронні документи та електронний документообіг", роботодавець зобов'язаний розглянути таку заяву протягом 5 днів, провести консультації (переговори) з особою з інвалідністю з метою узгодження можливих заходів розумного пристосування, прийняти обґрунтоване рішення та повідомити особу з інвалідністю про результати розгляду у такий самий спосіб і формі, в яких особа з інвалідністю звернулася до роботодавця.**

**Відмова у розумному пристосуванні працівнику допускається лише у разі, якщо здійснення відповідних заходів створює непропорційний або невиправданий тягар, з урахуванням таких факторів:**

**обсяг ресурсів, необхідних для здійснення заходів**

<p><b>Положення відсутнє</b></p>	<p>розумного пристосування, у тому числі фінансових, матеріальних, людських та організаційних;</p>
<p><b>Положення відсутнє</b></p>	<p>вартість і масштаб запропонованих заходів;</p>
<p><b>Положення відсутнє</b></p>	<p>можливість отримання зовнішньої підтримки, компенсацій або дотацій, у тому числі за рахунок державного або місцевих бюджетів, державного фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття чи грантових програм;</p>
<p><b>Положення відсутнє</b></p>	<p>наявність заборгованості перед роботодавцем з виплат компенсації витрат на заходи розумного пристосування, передбачені цим Законом, або надання дотацій на їх реалізацію;</p>
<p><b>Положення відсутнє</b></p>	<p>очікувана користь від заходів для особи з інвалідністю, а також вплив їх реалізації на трудовий колектив, організацію виробництва чи надання послуг.</p>
<p><b>Положення відсутнє</b></p>	<p>Відмова у розумному пристосуванні з підстав наявності непропорційного або надмірного тягаря може бути оскаржена до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення в порядку встановленому Кабінетом Міністрів України або в судовому порядку.</p>
<p><b>Положення відсутнє</b></p>	<p>Обов’язок доведення непропорційності або невиправданості тягаря покладається на роботодавця.”</p>
<p><b>Положення відсутнє</b></p>	<p>“Доповнити статтею 17<sup>2</sup> такого змісту:</p>

<p><b>Положення відсутнє</b></p> <p><b>Положення відсутнє</b></p> <p>модифікації існуючого та придбання додаткового обладнання та/або допоміжних засобів, необхідних для виконання роботи (служби) особою з інвалідністю;</p> <p>перенесення робочого або навчального місця до іншого зручного для особи з інвалідністю приміщення чи на інший поверх, запровадження надомної та дистанційної роботи;</p> <p>розроблення робочої друкованої інформації (пам'яток, інструкцій, технологічних карток, графіків тощо) у доступних</p>	<p>Потреба у розумному пристосуванні може бути підтверджена індивідуальною програмою реабілітації особи з інвалідністю та за потребою, додатковими документами у разі їх наявності: консультаційним висновком лікаря з фізичної та реабілітаційної медицини або консультаційним висновком ерготерапевта або консультаційним висновком фізичного терапевта або висновком інклюзивно-ресурсного центру або іншим документом, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Особа з інвалідністю має пріоритетне право на визначення переліку та форм заходів розумного пристосування, яких вона потребує. Роботодавець забезпечує впровадження таких заходів на підставі заяви особи, з урахуванням наданої нею індивідуальної програми реабілітації.”</p> <p>“Доповнити статтею 17<sup>3</sup> такого змісту  <b>Розумне пристосування передбачає, зокрема, але не виключно:</b>  модифікацію та (або) адаптацію в межах, які допускає технічна, технологічна та проектна документація, існуючого та придбання додаткового обладнання та/або допоміжних засобів, необхідних для виконання роботи (служби) особою з інвалідністю;</p> <p>перенесення робочого або навчального місця до іншого зручного для особи з інвалідністю приміщення чи на інший поверх, запровадження надомної або дистанційної роботи;</p> <p>розроблення робочої друкованої інформації (пам'яток, інструкцій, технологічних карток, графіків тощо) у доступних форматах, зокрема легкого читання, шрифтом Брайля, та розміщення такої інформації у доступних місцях, а також надання усної інформації (її повторення) з регулярністю, визначеною</p>
--	---

форматах, зокрема легкого читання, шрифтом Брайля, та розміщення такої інформації у доступних місцях, а також щодо надання усної інформації (її повторення) з регулярністю, визначеною залежно від потреби особи з інвалідністю, із застосуванням простої мови;

звуження змісту та/чи зменшення обсягу трудових обов'язків за посадою, яку займає особа з інвалідністю, що не може бути підставою для зменшення розміру оплати праці;

зміни робочого або навчального графіка особи з інвалідністю, зокрема, запровадження скороченої тривалості робочого часу при одночасному збереженні розміру оплати праці на рівні повного відпрацювання загальної норми тривалості робочого часу, гнучкого графіка роботи, надання додаткових перерв для зайняття фізичними вправами або відпочинку, що включаються у робочий час, тощо;

внесення змін до виробничих процедур, навчального плану та стандартів, затверджених роботодавцем;

переведення особи з інвалідністю за її згодою на іншу роботу чи посаду, зокрема у випадках, якщо жодне розумне пристосування не здатне уможливити ~~ефективне та самостійне~~ виконання особою з інвалідністю трудових обов'язків на займаній посаді;

надання асистента/залучення соціальної послуги персонального асистента або залучення інших працівників для

залежно від потреби особи з інвалідністю, із застосуванням простої мови;

звуження змісту та/чи зменшення обсягу трудових обов'язків за посадою, яку займає особа з інвалідністю, або посадою, на яку претендує кандидат, що не може бути підставою для зменшення розміру оплати праці, **із внесенням відповідних змін до посадової (робочої) інструкції або розробленням нової інструкції відповідно до потреб особи з інвалідністю;**

зміну робочого або навчального графіка особи з інвалідністю, зокрема, запровадження скороченої тривалості робочого часу при одночасному збереженні розміру оплати праці на рівні повного відпрацювання загальної норми тривалості робочого часу, гнучкого графіка роботи, надання додаткових перерв для зайняття фізичними вправами або відпочинку, що включаються у робочий час, тощо;

внесення змін до **процедур працевлаштування**, виробничих процедур, навчального плану та стандартів, затверджених роботодавцем;

переведення особи з інвалідністю за її згодою на іншу роботу чи посаду, **зокрема у випадках, якщо жодне розумне пристосування, включаючи надання асистента/залучення соціальної послуги персонального асистента не здатне** уможливити самостійне виконання особою з інвалідністю трудових обов'язків на займаній посаді;

надання асистента/залучення соціальної послуги персонального асистента або залучення інших працівників для надання допомоги під час виконання особою з інвалідністю трудових обов'язків, прийняття рішень, здійснення робочих комунікацій;

надання допомоги під час виконання особою з інвалідністю трудових обов'язків, прийняття рішень, здійснення робочих комунікацій;

надання послуг перекладу жестовою мовою;

проведення перепланування, ремонтних робіт, дообладнання приміщень з метою приведення їх у стан, придатний для осіб з інвалідністю, в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

інших заходів розумного пристосування, визначених Кабінетом Міністрів України.

**Положення відсутнє**

**Положення відсутнє**

надання послуг перекладу жестовою мовою;

проведення перепланування, ремонтних робіт, дообладнання приміщень з метою приведення їх у стан, придатний для осіб з інвалідністю, в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

**інші заходи розумного пристосування з урахуванням принципів, критеріїв і меж розумного пристосування та принципів загальної доступності.**

**“Доповнити статтею 17<sup>4</sup> такого змісту**

**Фінансове забезпечення заходів розумного пристосування здійснюється за рахунок власних коштів, коштів місцевих бюджетів, державного фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, коштів, передбачених у рамках програм сприяння зайнятості населення в порядку встановленому Кабінетом Міністрів України.**

**Участь роботодавця у забезпеченні розумного пристосування (частка співфінансування) не може створювати невинуватий (непропорційний) фінансовий тягар з урахуванням фінансового стану роботодавця, характеру та умов його діяльності.**

**Крім цього джерелами фінансування можуть бути:**

**кошти державного та місцевих бюджетів, зокрема через компенсацію, співфінансування, надання грантів;**

**кошти передбачені у рамках програм сприяння зайнятості населення, що запроваджуються Кабінетом Міністрів України, зокрема через співфінансування, гранти, а також можливості витрачання коштів на розумне пристосування при отриманні коштів на гранти на розвиток**

Компенсація витрат на заходи розумного пристосування або дотація на їх реалізацію здійснюється державною установою, що реалізує заходи соціального захисту та забезпечення соціальними послугами осіб з інвалідністю, за зверненням роботодавця, у тому числі поданим в електронній формі, на підставі висновку щодо забезпечення компенсації витрат на заходи розумного пристосування або надання дотації на їх реалізацію, наданого центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Державна установа, що реалізує заходи соціального захисту та забезпечення соціальними послугами осіб з інвалідністю, не пізніше ніж протягом 10 робочих днів після отримання відповідного звернення від роботодавця звертається до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, щодо проведення оцінки та надання висновку щодо забезпечення компенсації витрат на заходи розумного пристосування або надання дотації на їх реалізацію.

підприємницької діяльності;  
інші джерела, не заборонені законодавством.”

“Доповнити статтею 17<sup>5</sup> такого змісту

Компенсація витрат на заходи розумного пристосування, передбачені абзацами першим-десятим та дванадцятим частини першої статті 17<sup>3</sup> цього Закону, або дотація на їх реалізацію надається територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції за зверненням роботодавця, особи з інвалідністю, яка зареєстрована як фізична особа - підприємець або провадить незалежну професійну діяльність, у тому числі поданим в електронній формі, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

У разі звернення роботодавця за отриманням компенсації за заходи розумного пристосування або наданням дотації на заходи розумного пристосування, передбачені абзацом одинадцятим частини першої статті 17<sup>3</sup> цього Закону, державна установа, що реалізує заходи соціального захисту та забезпечення соціальними послугами осіб з інвалідністю, не пізніше ніж протягом 5 робочих днів після отримання відповідного звернення звертається до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, щодо проведення оцінки та надання висновку щодо забезпечення компенсації витрат на заходи розумного пристосування або надання дотації на їх здійснення.

Під час проведення оцінки та надання висновку щодо забезпечення компенсації витрат на заходи розумного

Під час проведення оцінки та надання висновку щодо забезпечення компенсації витрат на заходи розумного пристосування або надання дотації на їх реалізацію, що здійснюються під час відвідування роботодавця чи шляхом направлення роботодавцю запиту щодо надання інформації та копій документів на підтвердження потреби в отриманні компенсації витрат на заходи розумного пристосування або наданні дотації на їх реалізацію, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, оцінює такі фактори:

можливість практичного втілення необхідних заходів, їх вплив на процес виробництва;

характер і вартість заходів розумного пристосування;

участь роботодавця у витратах на розумне пристосування (частка його співфінансування);

~~кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю;~~

~~строк дії трудового договору, контракту про проходження служби осіб з інвалідністю.~~

Строк проведення оцінки та надання висновку не може перевищувати 20 робочих днів з дня звернення державної установи, що реалізує заходи соціального захисту та забезпечення соціальними послугами осіб з інвалідністю, до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення.

Копія висновку одночасно з направленням державної

пристосування або надання дотації на їх реалізацію, **передбачених абзацом одинадцятим частини першої статті 17<sup>3</sup> цього Закону**, що здійснюються під час відвідування роботодавця чи шляхом направлення роботодавцю запиту щодо надання інформації та копій документів на підтвердження потреби в отриманні компенсації витрат на заходи розумного пристосування або наданні дотації на їх реалізацію, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, оцінює такі фактори:

можливість практичного втілення необхідних заходів, їх вплив на процес виробництва;

характер і вартість заходів розумного пристосування;

участь роботодавця, **особи, якій встановлено інвалідність, яка зареєстрована як фізична особа - підприємець або провадить незалежну професійну діяльність**, у витратах на розумне пристосування (частка його співфінансування);

**Виключено.**

**Виключено.**

Строк проведення оцінки та надання висновку не може перевищувати 20 робочих днів з дня звернення державної установи, що реалізує заходи соціального захисту та забезпечення соціальними послугами осіб з інвалідністю, до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення.

Копія висновку одночасно з направленням державній

установи, що реалізує заходи соціального захисту та забезпечення соціальними послугами осіб з інвалідністю, надається роботодавцю у письмовій формі.

Висновок може бути оскаржений роботодавцем, працівником з інвалідністю в порядку адміністративного оскарження відповідно до Закону України "Про адміністративну процедуру" або в судовому порядку.

Під час проведення оцінки центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, має право ознайомлюватися та досліджувати будь-які книги, реєстри та документи, що містять інформацію/відомості, які є предметом оцінки, ставити керівнику та/або працівникам, іншим особам, що володіють необхідною інформацією, запитання, отримувати усні та/або письмові пояснення з питань, пов'язаних з оцінкою.

Під час проведення оцінки центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, не має права здійснювати заходи державного нагляду/контролю щодо перевірки факторів, не передбачених переліком, визначеним цією статтею.

Порядок відвідування роботодавця, оцінки факторів та надання висновку встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Висновок центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення,

установі, що реалізує заходи соціального захисту та забезпечення соціальними послугами осіб з інвалідністю, надається роботодавцю, **особі з інвалідністю, яка зареєстрована як фізична особа - підприємець або провадить незалежну професійну діяльність"** та працівнику з інвалідністю у письмовій формі.

Висновок може бути оскаржений роботодавцем, **особою з інвалідністю, яка зареєстрована як фізична особа - підприємець або провадить незалежну професійну діяльність"** працівником з інвалідністю в порядку адміністративного оскарження відповідно до Закону України "Про адміністративну процедуру" або в судовому порядку.

Під час проведення оцінки центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, має право ознайомлюватися та досліджувати будь-які книги, реєстри та документи, що містять інформацію/відомості, які є предметом оцінки, ставити керівнику та/або працівникам, іншим особам, що володіють необхідною інформацією, запитання, отримувати усні та/або письмові пояснення з питань, пов'язаних з оцінкою

Під час проведення оцінки центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, не має права здійснювати заходи державного нагляду/контролю щодо перевірки факторів, не передбачених переліком, визначеним цією статтею.

Порядок відвідування роботодавця, оцінки факторів та надання висновку встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Висновок центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення,

враховується державною установою, що реалізує заходи соціального захисту та забезпечення соціальними послугами осіб з інвалідністю, при визначенні розміру компенсації роботодавцю витрат на заходи розумного пристосування або дотації на їх реалізацію.

#### **Положення відсутнє**

Компенсація витрат на заходи розумного пристосування або дотація на їх реалізацію не надаються за наявності одного з таких випадків:

роботодавець на дату звернення про проведення оцінки та надання висновку щодо забезпечення компенсації витрат на заходи розумного пристосування або надання дотації на їх реалізацію має заборгованість з виплати заробітної плати; із сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування або із сплати внеску;

#### **Положення відсутнє**

роботодавця визнано у встановленому порядку банкрутом або стосовно нього порушено справу про банкрутство, або відкрито ліквідаційну процедуру;

роботодавець працевлаштував особу з інвалідністю, за яку

враховується державною установою, що реалізує заходи соціального захисту та забезпечення соціальними послугами осіб з інвалідністю, при визначенні розміру компенсації роботодавцю витрат на заходи розумного пристосування або дотації на їх реалізацію.

**Компенсації витрат на заходи розумного пристосування або дотації на їх реалізацію, передбачені абзацом другим частини першої статті 17<sup>3</sup> цього Закону, які не стосуються організаційних змін робочого процесу, модифікації існуючого обладнання роботодавця, розглядаються з урахуванням можливості їх передачі працівнику у визначеному законодавством порядку.**

Компенсація витрат на заходи розумного пристосування або дотація на їх реалізацію не надаються за наявності одного з таких випадків:

**роботодавець на дату надання висновку щодо забезпечення компенсації витрат на заходи розумного пристосування або надання дотації на їх реалізацію має заборгованість з виплати заробітної плати; із сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування або із сплати внеску;**

**особа з інвалідністю, яка зареєстрована як фізична особа - підприємець або провадить незалежну професійну діяльність, на дату надання висновку щодо забезпечення компенсації витрат на заходи розумного пристосування або надання дотації на їх реалізацію має заборгованість із сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;**

**роботодавця, особу з інвалідністю, яка зареєстрована як фізична особа - підприємець або провадить незалежну професійну діяльність, визнано у встановленому порядку банкрутом або відкрито ліквідаційну процедуру;**

**роботодавець працевлаштував особу з інвалідністю, за яку йому виплачено компенсацію витрат на заходи розумного**

<p>йому виплачено компенсацію витрат на заходи розумного пристосування або дотацію на їх реалізацію;</p> <p>участь роботодавця у забезпеченні розумного пристосування (частка співфінансування) становить менше 10 відсотків його вартості.</p> <p><b>Положення відсутнє</b></p> <p><b>Положення відсутнє</b></p> <p><b>Положення відсутнє</b></p>	<p>пристосування або дотацію на їх реалізацію, <b>за відсутності необхідності здійснення додаткових заходів розумного пристосування, пов'язаних із зміною умов праці або потреб такої особи;</b></p> <p>участь роботодавця у забезпеченні розумного пристосування (частка співфінансування) становить менше 10 відсотків його вартості;</p> <p><b>роботодавець працевлаштував особу з інвалідністю, якій вже надано розумне пристосування на попередньому місці роботи, за умови, що таке розумне пристосування передано особі.</b></p> <p><b>Роботодавець, який раніше здійснив заходи розумного пристосування, має право повторно отримати компенсацію та (або) дотацію у разі зміни місця провадження господарської діяльності чи орендованого приміщення, у якому здійснювалася така діяльність, якщо раніше здійснені заходи розумного пристосування не можуть бути збережені або використані на новому місці або за необхідності здійснення додаткових заходів розумного пристосування, пов'язаних із зміною умов праці або потреб такої особи.</b></p> <p><b>Якщо заходи розумного пристосування, здійснені для однієї особи з інвалідністю, одночасно забезпечують доступ до праці інших осіб з інвалідністю, повторне фінансування таких самих заходів щодо іншої особи не допускається, крім випадків, коли висновком підтверджується, що такі заходи розумного пристосування:</b></p> <p><b>є додатковими або індивідуально необхідними з урахуванням особливих потреб цієї особи з інвалідністю;</b></p> <p><b>не були охоплені попереднім рішенням про надання компенсації, дотації чи іншої форми фінансування;</b></p>
--	---

<p>Відмова роботодавцю у наданні компенсації витрат на заходи розумного пристосування або дотації на їх реалізацію з підстав, не визначених цією статтею, не допускається, крім випадку, якщо загальна сума поданих роботодавцями верифікованих звернень на отримання компенсації та/або дотації є більшою за розмір відповідних призначень у державному фонді соціального захисту осіб з інвалідністю.</p> <p>У такому разі пріоритетне право на отримання компенсації витрат на заходи розумного пристосування або дотації на їх реалізацію мають роботодавці, які відповідають критеріям, встановленим Кабінетом Міністрів України".</p> <p><b>Положення відсутнє</b></p> <p><b>Положення відсутнє</b></p>	<p><b>не включають уже профінансоване обладнання, програмне забезпечення, архітектурні зміни або інші адаптації робочого місця чи виробничого середовища.</b></p> <p>Відмова роботодавцю, <b>особі з інвалідністю, яка зареєстрована як фізична особа - підприємець або провадить незалежну професійну діяльність</b>, у наданні компенсації витрат на заходи розумного пристосування або дотації на їх реалізацію з підстав, не визначених цією статтею, не допускається, крім випадку, якщо загальна сума поданих роботодавцями, <b>особі з інвалідністю, яка зареєстрована як фізична особа - підприємець або провадить незалежну професійну діяльність</b>, верифікованих звернень на отримання компенсації та/або дотації є більшою за розмір відповідних призначень у державному фонді соціального захисту осіб з інвалідністю.</p> <p>У такому разі пріоритетне право на отримання компенсації витрат на заходи розумного пристосування або дотації на їх реалізацію мають роботодавці, <b>особа з інвалідністю, яка зареєстрована як фізична особа - підприємець або провадить незалежну професійну діяльність</b>, які відповідають критеріям, встановленим Кабінетом Міністрів України".</p> <p><b>Право на отримання компенсації витрат на заходи розумного пристосування або дотації на їх реалізацію мають особа з інвалідністю, яка зареєстрована як фізична особа - підприємець або провадить незалежну професійну діяльність, незалежно від дати державної реєстрації їхньої підприємницької діяльності або дати взяття на облік як осіб, що провадять незалежну професійну діяльність.</b></p> <p><b>Доповнити статтею 17<sup>6</sup> такого змісту.</b></p> <p><b>«Територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за допомогою Єдиної інформаційно-аналітичної системи центрального</b></p>
---	--

органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, веде реєстр роботодавців, осіб з інвалідністю, які зареєстровані як фізичні особи - підприємці або провадять незалежну професійну діяльність, які скористалися компенсацією, передбаченою статтею 17<sup>5</sup> цього Закону, та робочих місць із зазначенням переліку заходів розумного пристосування, якими облаштовано робоче місце/місце провадження господарської діяльності/незалежної професійної діяльності для особи з інвалідністю.

Державна установа, що реалізує заходи соціального захисту та забезпечення соціальними послугами осіб з інвалідністю, передає територіальному органу центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, відомості про роботодавців, які отримали фінансування на заходи розумного пристосування або дотації відповідно до абзацу одинадцятого частини першої статті 17<sup>3</sup> цього Закону із зазначенням переліку заходів розумного пристосування в порядку електронної інформаційної взаємодії (за наявності технічної можливості) між Єдиною інформаційною системою соціальної сфери та Єдиною інформаційно-аналітичною системою центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

У разі відсутності технічної можливості надання інформації, визначеної цією статтею, в порядку електронної інформаційної взаємодії між суб'єктами електронної взаємодії, зокрема до запровадження такого порядку, державна установа, що реалізує заходи соціального захисту та забезпечення соціальними послугами осіб з інвалідністю, на запит територіального органу центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної

	<p>політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, протягом 5 робочих днів з дня отримання такого запиту надає відповідну інформацію в паперовій або електронній формі (з накладенням кваліфікованого електронного підпису або удосконаленого електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису).»</p>
<p>“<b>Стаття 18.</b> Забезпечення прав осіб з інвалідністю на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома або дистанційно, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до роботодавців або до територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, чи суб’єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.</p> <p>Після встановлення інвалідності особа <del>повертається</del> на роботу (службу) до роботодавця, в якого вона працювала (проходила службу) до настання інвалідності, з урахуванням індивідуальної програми реабілітації, її побажань до умов праці, а також її професійних знань і навичок.</p> <p>Роботодавець, у якого з працівником стався нещасний випадок на виробництві або умови праці якого зумовили професійне захворювання працівника, повинен забезпечити повернення на роботу (службу) працівника, інвалідність якого настала внаслідок нещасного випадку на виробництві такого роботодавця або професійного захворювання, та зобов’язаний здійснити для цього всі необхідні заходи розумного пристосування протягом чотирьох місяців з дня повідомлення особи з інвалідністю про готовність приступити до роботи (служби) або протягом чотирьох місяців з дня, коли особа приступила до роботи (служби).</p>	<p>“<b>Стаття 18.</b> Забезпечення прав осіб з інвалідністю на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома або дистанційно <b>та (або) вжиття заходів розумного пристосування</b>, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до роботодавців або до територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, чи суб’єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.</p> <p>Після встановлення інвалідності особа <b>має право повернутися</b> на роботу (службу) до роботодавця, в якого вона працювала (проходила службу) до настання інвалідності, з урахуванням індивідуальної програми реабілітації, її побажань до умов праці, а також її професійних знань і навичок.</p> <p>Роботодавець, у якого з працівником стався нещасний випадок на виробництві або умови праці якого зумовили професійне захворювання працівника, повинен забезпечити повернення на роботу (службу) працівника, інвалідність якого настала внаслідок нещасного випадку на виробництві такого роботодавця або професійного захворювання, та зобов’язаний здійснити для цього всі необхідні заходи розумного пристосування протягом чотирьох місяців з дня повідомлення особи з інвалідністю про готовність приступити до роботи (служби) або протягом чотирьох місяців з дня, коли особа приступила до роботи (служби).</p>

~~Особа з інвалідністю має право повідомити роботодавця, у якого працювала (служила) до настання інвалідності, про готовність приступити до роботи (служби) у письмовій формі або у формі електронного документа відповідно до Закону України "Про електронні документи та електронний документообіг" протягом одного місяця з дня встановлення інвалідності.~~

Норми цієї статті не застосовуються, якщо єдиною причиною нещасного випадку на виробництві було порушення працівником з його вини вимог з охорони та безпеки праці або якщо нещасний випадок стався з працівником, який перебував у стані алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння.

Роботодавець, який не виконав зобов'язань, визначених частинами другою і третьою цієї статті, повинен компенсувати працівнику втрачений заробіток у трикратному розмірі середньої заробітної плати, яку отримують працівники відповідного роботодавця, за увесь період невиконання зобов'язань щодо забезпечення повернення на роботу (службу) особи з інвалідністю, але не більше ніж за шість місяців. Така відповідальність застосовується з наступного дня після спливу строку,

Відмова у здійсненні заходів розумного пристосування такому працівнику можлива у разі, якщо здійснення відповідних заходів створює непропорційний або невиправданий тягар, з урахуванням факторів, визначених цим Законом.

Особа з інвалідністю, яка виявила бажання повернутися на роботу (службу) до роботодавця, в якого вона працювала (проходила службу) до настання інвалідності, має право повідомити роботодавця, у якого працювала (проходила службу) до встановлення інвалідності, про готовність приступити до роботи (служби) не пізніше ніж за один місяць до виходу на роботу (службу), надавши одночасно з таким повідомленням документ, що підтверджує індивідуальну потребу в розумному пристосуванні відповідно до частини першої статті 17<sup>2</sup> цього Закону.

Повідомлення подається у письмовій формі або у формі електронного документа відповідно до Закону України "Про електронні документи та електронний документообіг".

Норми цієї статті не застосовуються, якщо причиною інвалідності особи став нещасний випадок на виробництві (**трудове каліцтво чи інше ушкодження здоров'я**) у зв'язку з **порушенням таким** працівником з його вини вимог з охорони та безпеки праці або якщо нещасний випадок стався з працівником, який перебував у стані алкогольного, токсичного чи наркотичного сп'яніння.

Роботодавець, який **без поважних причин** не виконав зобов'язань, визначених частинами другою і третьою цієї статті, повинен компенсувати працівнику втрачений заробіток у трикратному розмірі середньої заробітної плати, яку отримують працівники відповідного роботодавця **за аналогічною посадою (професією, спеціальністю)**, за увесь період невиконання зобов'язань щодо забезпечення повернення на роботу (службу) особи з інвалідністю, але не більше ніж за шість місяців. Така

встановленого цією статтею, для здійснення роботодавцем заходів розумного пристосування.

### Положення відсутнє

Роботодавець зобов'язаний забезпечувати для особи з інвалідністю належні умови праці з урахуванням індивідуальної програми реабілітації такої особи та інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством.

~~Особи з інвалідністю, які не мають змоги працювати за місцем розташування/перебування роботодавця, можуть бути працевлаштовані з умовою виконання роботи вдома або дистанційно, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та якщо роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.~~

Територіальні органи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, надають особам з інвалідністю послуги із сприяння зайнятості та працевлаштуванню, а роботодавцям - фінансові гарантії

відповідальність застосовується з наступного дня після спливу строку, встановленого цією статтею, для здійснення роботодавцем заходів розумного пристосування.

**Поважними причинами невиконання зобов'язань, визначених частинами другою і третьою цієї статті, вважаються об'єктивні обставини, що унеможливають виконання заходів розумного пристосування, зокрема медичні рекомендації чи непропорційний або не виправданий тягар для роботодавця.**

**У випадку, якщо роботодавець, до якого звернулася особа з інвалідністю щодо забезпечення розумного пристосування, не здійснює таких заходів, територіальні органи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, мають право запропонувати та сприяти працевлаштуванню такої особи на інше підходяще місце роботи, що відповідає її потребам та кваліфікації.**

Роботодавець зобов'язаний забезпечувати для особи з інвалідністю належні умови праці з урахуванням індивідуальної програми реабілітації такої особи та інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством.

Виключено

Територіальні органи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, надають особам з інвалідністю та роботодавцям соціальні послуги у

<p>(компенсації, допомоги, інші виплати) та інші послуги відповідно до Закону України "Про зайнятість населення" та/або відповідно до затверджених Кабінетом Міністрів України програм сприяння зайнятості населення.</p> <p><b>Положення відсутнє</b></p> <p>Особи з інвалідністю можуть залучатися до оплачуваних громадських робіт за їхньою згодою.</p>	<p><b>сфері зайнятості та здійснюють заходи сприяння зайнятості відповідно до Закону України "Про зайнятість населення" та/або відповідно до затверджених Кабінетом Міністрів України програм сприяння зайнятості населення.</b></p> <p><b>Роботодавці надають територіальному органу центрального органу виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема відомості щодо здійснення заходів розумного пристосування робочих місць, пошуку кандидатів на заміщення звільненого працівника з числа осіб з інвалідністю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</b></p> <p>Особи з інвалідністю можуть залучатися до оплачуваних громадських робіт за їхньою згодою.</p>
---	---

**Стаття 18<sup>1</sup>.** Особа з інвалідністю, яка не досягла пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", не працює, але бажає працювати, має право зареєструватися у територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, як безробітна відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".

Територіальні органи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, проводять пошук підходящої роботи з урахуванням індивідуальної програми реабілітації особи з інвалідністю, наявних у неї знань і кваліфікації та з урахуванням її побажань до умов праці, а також надають особам з інвалідністю інші послуги із сприяння зайнятості та працевлаштуванню відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".

Положення відсутнє

**Стаття 18<sup>1</sup>.** Особа з інвалідністю, яка не досягла пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", не працює, але бажає працювати, має право зареєструватися у територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, як безробітна відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".

Територіальні органи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, проводять пошук підходящої роботи з урахуванням індивідуальної програми реабілітації особи з інвалідністю, її побажань до умов праці, зокрема необхідності забезпечення розумного пристосування, а також її професійних знань і навичок, а також надають особам з інвалідністю інші послуги із сприяння зайнятості та працевлаштуванню відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".

**Особа з інвалідністю, яка потребує розумного пристосування, має право звернутися до територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції для отримання послуг із підбору робочого місця та (або) забезпечення розумного пристосування передбаченого цим Законом включно з отриманням компенсації або дотації на таке забезпечення у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.**

## Народні депутати України



ЄАС ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

Підписувач: Третякова Галина Миколаївна

Сертифікат: 04AF212836405D9904000002E0931000A06ED00

Дійсний до: 14.01.2028 0:00:00

Апарат Верховної Ради України

53д9/1-2026/11601 від 19.01.2026



2120259