

Література

1. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
2. Право працівників на участь в управлінні організацією: міжнародні стандарти і законодавство України //Актуальні проблеми держави і права: Зб. наук. праць. Вип. 18. – Одеса: Юридична література, 2007. – С. 242-252.
3. Трюхан О.А. Юридичні гарантії права працівників на участь в управлінні організацією //Актуальні проблеми держави і права: Зб. наук. праць. Вип. 22. – Одеса: Юридична література, 2010. – С. 327-331.
4. Трюхан О.А. Поняття та форми соціального партнерства у сфері праці //Актуальні проблеми політики: Зб. наук. праць. Вип. 29 / Голов. ред. С.В. Ківалов; відп. за вип. Л.І. Кормич. – Одеса: ПП «Фенікс», 2006. – С. 366-369.

Анастасія Вікторівна Іванющенко – студентка I курсу факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ
Науковий керівник: **Сергій Станіславович Лукаш** – директор Сумської
філії Харківського національного університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор

ОХОРОНА ПРАЦІ ОСІБ ІЗ ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ

Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [1]. Особливу категорію працівників, що потребують разом із загальними заходами забезпечення нормальних умов праці ще й спеціальних, становлять інваліди.

Охорона праці інвалідів врегульована ст. 12 Закону України «Про охорону праці» та іншими нормативно-правовими актами. Так, підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників [1].

Згідно зі ст. 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р., інвалідом є особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком

травм або з уродженими дефектами, що призводить до обмеження життєдіяльності, до необхідності в соціальній допомозі й захисті [2].

Положеннями трудового законодавства України встановлено, що роботодавець не може відмовити людині з інвалідністю в укладенні трудового договору або у просуванні по службі, а також звільнити за ініціативою адміністрації, перевести такого працівника на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю та безпечній праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенням здоров'я людини з інвалідністю.

Згідно зі ст. 26 Кодексу Законів про Працю України під час прийняття на роботу людей з інвалідністю, направлених відповідно до рекомендацій МСЕК, роботодавці не мають права встановлювати для них випробування. Працівники-інваліди мають переважне право залишитися на роботі, якщо на підприємстві відбувається скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці [3].

Для працевлаштування інвалідів на підприємствах створюються робочі місця для інвалідів. Під ними розуміють окреме робоче місце або ділянку виробничої площі на підприємстві, де створено необхідні умови для праці інваліда. Робоче місце може бути звичайним або спеціалізованим.

Законодавством України передбачено систему пільг для працюючих осіб з обмеженими можливостями, зокрема працівники з інвалідністю мають право на: неповний робочий день або неповний робочий тиждень; пільгові умови праці; довшу тривалість основної та додаткової відпусток; пільги в оподаткуванні тощо.

Згідно зі ст. 6 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. інвалідам першої та другої груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам третьої групи – 26 календарних днів. Відпустки надаються у зручний для них час [4].

За працівником, який втратив працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігається місце роботи та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання працівником попередньої роботи, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування особи з інвалідністю відповідно до рекомендацій МСЕК.

Підсумовуючи, можна сказати, що на конституційному рівні закріплено визначення людини як найвищої соціальної цінності, тож завданням держави є створення умов для реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з обмеженою працездатністю та з урахуванням

індивідуальних програм реабілітації таких осіб надавати їм право працювати на підприємствах, в установах, організаціях. Особи зі зниженою працездатністю володіють повнотою усіх прав, тому їх дискримінація заборонена. Працевлаштування зазначених осіб здійснюється з врахуванням їх професійної працездатності, що встановлюється медико-соціальною експертною комісією. Роботодавці, які використовують працю осіб з обмеженою працездатністю, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації та адаптації.

Література

1. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-XII [Електронний ресурс] – Режим доступу // www.zakon.rada.gov.ua
2. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-XII [Електронний ресурс] – Режим доступу // www.zakon.rada.gov.ua
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс] – Режим доступу // www.zakon.rada.gov.ua
4. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР [Електронний ресурс] – Режим доступу // www.zakon.rada.gov.ua
5. Конвенція про права інвалідів від 13.12.2006 р., ратифікована Законом України від 16.12.2009 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу // www.zakon.rada.gov.ua
6. Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 06.10.2005 № 2961-IV [Електронний ресурс] – Режим доступу // www.zakon.rada.gov.ua

Марія Юрївна Коцарь – студентка IV курсу Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ
Науковий керівник: **Наталія Ігорівна Дуравкіна** – доцент кафедри юридичних дисциплін Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук

ЗЕМЛЯ ЯК ЕКОЛОГІЧНА, СОЦІАЛЬНА, ЕКОНОМІЧНА ТА ПРАВОВА КАТЕГОРІЯ

Категорія «земля» має широке трактування: вона може розглядатися як категорія природнича, соціально-економічна, соціологічна, сакральна, міфологічно-релігійна, географічна, політична та правова. Відповідно до Закону України «Про охорону земель», земля – це поверхня суші з ґрунтами, корисними копалинами та іншими природними елементами, що органічно поєднані та функціонують разом з нею [1].

Термін «земля» звичайно прийнято розглядати у двох аспектах. У широкому розумінні Земля – це планета з її усіма природними