

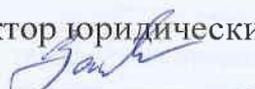
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра трудового права и предпринимательства

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК

Заведующий кафедрой

доктор юридических наук, доцент

 Л.В. Зайцева

16 декабря 2019 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

магистра

**ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ В
КОРПОРАЦИИ**

40.04.01 Юриспруденция

Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу
студентка 3 курса
заочной формы обучения



Ермолаева
Елена
Леонтьевна

Научный руководитель
кандидат юридических наук,
доцент



Анбрехт
Татьяна
Анатольевна

Рецензент
Заместитель начальника
МУ «Управление жилищно-
коммунального хозяйства и
транспорта Администрации города
Лабитнанги»,
кандидат юридических наук



Ломакина
Наталья
Васильевна

Тюмень
2019

Ермолаева Елена Леонтьевна. Правовые аспекты применения труда инвалидов в корпорации : выпускная квалификационная работа магистра : 40.04.01, магистерская программа «Корпоративный юрист» / Е.Л. Ермолаева, науч. рук. Т.А. Анбрехт; рец. Н.В. Ломакина ; Тюменский государственный университет, Институт государства и права, Кафедра трудового права и предпринимательства. – Тюмень, 2019. – 88 с. – Библиограф. список. – с. 78-88 (85 назв.).

Ключевые слова: право социального обеспечения, инвалиды, труд, трудовое право, корпорации.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ | 5 |
| ГЛАВА 1. ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ИНВАЛИДОВ В КОРПОРАЦИЯХ: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | 12 |
| 1.1. ПРОБЛЕМА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ИНВАЛИДНОСТИ, ПОРЯДОК ПРИЗНАНИЯ ЛИЦА ИНВАЛИДОМ | 12 |
| 1.2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ РЕАБИЛИТАЦИЯ ИНВАЛИДОВ | 21 |
| 1.3. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ИНВАЛИДОВ | 29 |
| ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ИНВАЛИДАМИ | 41 |
| 2.1. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА..... | 41 |
| 2.2. СОЗДАНИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ | 47 |
| 2.3. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НЕТИПИЧНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ | 53 |
| ГЛАВА 3. ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ В КОРПОРАЦИЯХ: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ | 60 |
| 3.1. ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ В ОАО «РЖД» | 60 |
| 3.2. ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ В ПАО «Газпром»..... | 64 |
| 3.3. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ТРУДОВОЙ ОТНОШЕНИЙ С ИНВАЛИДАМИ | 68 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 73 |
| БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК | 79 |

ВВЕДЕНИЕ

Конституция Российской Федерации декларирует, что Россия является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Провозглашается, что в РФ обеспечивается государственная поддержка инвалидов, устанавливаются гарантии социальной защиты [1].

Все это предопределяет государственную социальную защиту инвалидов как одно из важнейших направлений деятельности государства.

Правовое регулирование социальной защиты инвалидов базируется на признании равных прав инвалидов с другими гражданами страны, равных возможностей реализации своих прав.

Одним из основных способов социализации и адаптации инвалидов в общество, вовлечения их в общественную жизнь является обеспечение последних трудовой деятельностью. Это не только является действенным и эффективным механизмом социализации, но также решает проблемы недостаточности материального обеспечения инвалидов.

Следует отметить, что инвалиды являются одной из наиболее незащищенных категорий граждан, что указывает на необходимость дополнительной защиты со стороны государства во всех сферах общественной жизни, в том числе и в трудовой. Включение в законодательство норм, направленных на правовую защиту инвалидов является дополнительными способами защиты трудовых прав последних. Вместе с тем, очевидно, что сами по себе дополнительные гарантии не могут быть высоко эффективны, так как любому правовому правилу необходимы коррелирующие санкции за их неисполнение.

Следовательно, применение труда инвалидов в целом и в корпорациях в частности должно обладать высоким уровнем эффективности, однако, как

показывает настоящее исследование, правовые нормы в части обеспечения труда инвалидов не всегда отличаются действенностью правового регулирования.

Актуальность темы данной магистерской диссертации заключается в том, что правовое регулирование отношений в сфере социальной поддержки инвалидов вступает в новый период развития законодательства, что, несомненно, связано с ратификацией ряда международных договоров, в частности, речь идет о Конвенции ООН о защите прав инвалидов [2].

РФ нуждается в формировании законодательства на основе международных актов и стандартов, в связи с чем делаются действительно заметные шаги на пути к реализации главной задачи государства – обеспечения равных прав и возможностей инвалидов.

В настоящее время в мире насчитывается порядка 670-800 миллионов инвалидов, что составляет 10-12% от общего числа жителей планеты, а в России насчитывается порядка 13 миллионов инвалидов, что в процентном соотношении составляет 8,8% населения страны [11]. Конечно, это значительные цифры, которые свидетельствуют об огромном проценте населения, нуждающегося в повышенной защите государства.

Увеличение количества инвалидов в РФ и те трудности, которые эти лица испытывают в процессе интеграции в общество, ставит перед государством важные, первостепенные проблемы. Решение таких проблем требует не только практического, но и научного анализа. Необходимо провести целый комплекс мероприятий, внести множество изменений в законодательные акты.

Помимо прочего, важной задачей является не только формирование достойной правовой, материальной и технической базы, но и переориентирование сложившейся системы социальной защиты. Меняются приоритеты: если ранее предпочтительно было создать функционирующую систему социальных выплат, то теперь на первое место в правовом регулировании выходит предоставление возможности «влиться» в общество, успешно реализовывать в нем права и законные интересы, развиваться и быть независимым. Но самая главная цель, которую должно осуществить государство

в этой сфере – это добиться такого уровня правового регулирования и уровня социальной грамотности, которые бы позволили инвалидам стать полноценными членами общества без каких-либо препятствий и ограничений.

Исследованием общих вопросов законодательства о защите прав инвалидов, анализом понятия инвалидности и ее признаков в разное время занимались такие ученые как С.Ю. Арбузов, Е.Е. Мачульская, И.В. Гончарова, А.Л. Благодир, М. Акатнова, Е.М. Рузаева, Е.И. Бутенко, Ф.А. Лещенков, О.В. Романовская и др.

Л.П. Васильева и Л.М. Низова отдельно посвятили свои исследования понятию и порядку проведения реабилитации инвалидов, как одного из важнейших элементов и этапов социализации инвалидов в обществе.

В работе исследовались такие теоретические общие работы по трудовому праву, как работы О.Е. Рычановой, А.Я. Петрова, В.С. Козлова, А.М. Лушников.

Труду инвалидов были посвящены работы следующих авторов: Н.Н. Курова, А.В. Макурина, Е. Никитин, О.Ю. Павловская, А.А. Шабунова, Р.Н. Жаворонков, С.Х. Джигоев, О.В. Сабченко, А. О'Рейли и др.

Кроме того, отдельные аспекты работы были посвящены нетипичным трудовым отношениям, которые исследовались Н.В. Заколюжной, Е.А. Коркиным.

В рамках применения сравнительно-правового метода достижения цели данной научной работы исследовался международный опыт применения законодательства в области защиты прав инвалидов, ввиду чего были исследованы работы И.Я. Киселева, И. Циганковой, Е.И. Хлостовой, Е.Ю. Пряжникова, Т. Видлер и др.

Объектом - исследования являются отношения в сфере применения труда инвалидов в корпорации.

Предметом - исследования являются правовые нормы, регулирующие отношения в сфере применения труда инвалидов в корпорациях.

Целью данной магистерской диссертации является исследование системы правового регулирования отношений в сфере применения труда инвалидов в корпорации.

Для целей настоящей научной работы необходимо разрешить ряд сопутствующих задач, таких как:

- Исследование определения инвалидности, определение порядка признания лица инвалидом, выявление проблем понятия;
- Исследование порядка осуществления профессиональной реабилитации инвалидов;
- Анализ правового регулирования труда инвалидов;
- Исследование правового регулирования рабочего времени и времени отдыха инвалидов;
- Анализ законодательства в части создания специальных рабочих мест;
- Изучение порядка использования нетипичных трудовых отношений в целях обеспечения занятости инвалидов;
- Исследование особенностей трудоустройства инвалидов в ОАО «РЖД» и ПАО «Газпром»;
- Анализ международно-правового опыта.

В работе используются такие специальные и общенаучные методы, как: статистический, метод анализа, метод синтеза, изучение и обобщение, специально-юридический, сравнительно-правовой.

В ходе написания выпускной квалификационной работы были изучены следующие нормативно-правовые акты и международные договоры: Конвенция о правах инвалидов ООН, Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Федеральный закон «О занятости населения в РФ», иные федеральные законы, постановления Правительства РФ, приказы ведомств и министерств РФ и др.

Эмпирическую базу составили судебные акты Конституционного суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации, судебная практика судов высшей инстанции, городских судов.

Положения, выносимые на защиту:

1. Законодательный термин «инвалид» в настоящий момент не соответствует международно-правовым стандартам, к которым присоединилась Российская Федерация в 2012 году. В российском законодательстве термин «инвалид» звучит как лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

В международном варианте под инвалидом понимается лицо с устойчивыми физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами могут мешать их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими.

Сделан вывод о необходимости внесения изменений в положения Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в части приведения данного законодательного акта в соответствие с вышестоящими по юридической силе источниками права (в рассматриваемом случае – в соответствии с Конвенцией о защите прав инвалидов, принятой резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 13 декабря 2006 г. № 61/106).

2. В целях повышения эффективности государственного надзора за исполнением трудового законодательства в части исполнения законодательства в сфере защиты прав инвалидов предлагается внесение изменений в перечень проверочных вопросов Федеральной инспекции труда.

В Форму проверочного листа (списка контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по проверке соблюдения требований по регулированию труда инвалидов (приложение № 10), вопрос № 3 предлагается внести изменения и сформулировать вопрос следующим образом: «Продолжительность ежедневной работы (смены) инвалида установлена в соответствии с

медицинским заключением, индивидуальной программой реабилитации или абилитации».

Также предлагается изменение формулировки вопроса № 4 вышеуказанной формы проверочного листа: «Работодатель привлекает инвалида к работе в ночное время с его письменного согласия и при отсутствии запрета на такую работу в медицинском заключении, индивидуальной программе реабилитации или абилитации».

3. Система квотирования является одним из основных механизмов по обеспечению труда инвалидов в Российской Федерации. Указанное предопределяет необходимость осуществления качественного надзора за соблюдением законодательства Российской Федерации в части квотирования рабочих мест инвалидов.

В это связи форму проверочного листа предлагается дополнить вопросов № 11 со следующим содержанием: «Работодатель выполняет требования по приему на работу инвалидов в соответствии с квотой».

4. С целью избежания уклонения работодателей от их законной обязанности по установлению квот на рабочие места инвалидов, необходимо внести изменения в КоАП РФ и изложить часть 1 статьи 5.42 КоАП РФ в следующей редакции: «Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет наложение административного штрафа для должностных лиц от двадцати пяти до тридцати тысяч рублей».

Также видится целесообразным ввести третью часть указанной статьи, которую сформулировать следующим образом: «Повторное неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет административное приостановление

деятельности на срок до девяноста суток»; а также часть четвертую: «Непредставление в службу занятости населения ежемесячной информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов и наличии вакантных рабочих мест (должностей) на квотируемые рабочие места влечет наложение административного штрафа для должностных лиц от пяти до десяти тысяч рублей».

Новизна работы заключается в обобщении уже существующих трудов по данной теме, их обобщение, сравнение с действующим законодательством, изучение новелл законодательства, которые ранее не успели быть изученными, определение особенностей трудоустройства в крупных российских корпорациях и сравнение имеющегося отечественного опыта с международным опытом реабилитации и абилитации инвалидов. Обобщение полученного материала позволит выявить проблемы, ранее не замеченные научным сообществом, сопоставить имеющиеся совершенствования законодательства и наличествующую проблематику, на основе чего сделать вывод об общем уровне развития и реализации социальной защиты инвалидов в РФ.

Результаты научного исследования были апробированы в виде публикации научной статьи «Дискриминация работников по признаку инвалидности: правовой аспект» в сборнике статей (Социально-трудовые отношения: проблемы теории и практики. Сборник научных статей / отв. ред. Л.В. Зайцева. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018).

Выпускная квалификационная работа состоит из содержания, списка сокращений, введения, первой главы, состоящей из трех параграфов, второй главы, также состоящей из трех параграфов, и третьей главы, также включающей три параграфа, заключения и списка литературы.

ГЛАВА 1. ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДА ИНВАЛИДОВ В КОРПОРАЦИЯХ: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. ПРОБЛЕМА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ИНВАЛИДНОСТИ, ПОРЯДОК ПРИЗНАНИЯ ЛИЦА ИНВАЛИДОМ

Впервые в России понятие инвалидности и критерии разграничения трех ее групп были закреплены в Законе РСФСР «О государственных пенсиях в РСФСР» от 20 ноября 1990 г. № 340-1 [22]. Инвалидность определялась как нарушение здоровья человека со стойким расстройством функций организма, приводящее к полной или значительной потере профессиональной трудоспособности или к существенным затруднениям в жизни.

После принятия всенародным голосованием Конституции Российской Федерации [1], изменения политического строя и интеграции в международное законодательство, российское право стало ориентироваться на международные стандарты. Во главу социального государства были поставлены принципы достоинства личности, социальной справедливости, формального равенства, свободы, ответственности, социального партнерства [26, с. 44].

Согласно статьи 1 Конвенции о защите прав инвалидов [2] под инвалидом следует понимать «лицо с устойчивыми физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами могут мешать их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими».

В силу того, что данная Конвенция была ратифицирована РФ, с момента ратификации она становится составной частью законодательства о социальной защите инвалидов.

В ходе анализа данного определения становится очевидно, что акцент в данном определении сосредоточен не на медицинских характеристиках и особенностях лица, связанных с физическими несовершенствами человека, а, наоборот, указывает на важность социального аспекта [48, с. 23].

Стоит отметить, что данное понятие «инвалид», приведенное в международном законодательстве является «эволюционирующим», а И.В. Гончарова вовсе отмечает, что такой подход к понятию «инвалид» «...перестает рассматриваться как изъян отдельно взятого человека, а трансформируется в серьезную проблему общества» [32, с. 63].

Развивая положения международных актов, российский законодатель сформулировал понятие «инвалид» [27]. Понятие инвалида приведено в Федеральном законе от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [5], в котором этот термин несколько отличается от приведенного выше. Итак, согласно статьи 1 федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ» «инвалид - лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты. Ограничение жизнедеятельности - полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью».

Представляется закономерным вывод о том, что национальное законодательство в части определения понятия «инвалид» не соответствует международно-правовым стандартам, установленными Конвенцией ООН о защите прав инвалидов. Ее изменения необходимы не только с целью юридического соответствия и приведение в соответствие федерального законодательства ратифицированным международным договорам, но и с социальной точкой зрения: необходима эволюция и прогресс всего комплекса социальных мер по защите данной категории лиц.

По мнению М. Акатновой инвалидность подразумевает риск социальной дискриминации [23, с. 19]. Е.М. Рузаева, занимая солидарную позицию, отмечает, что инвалидность характеризуется жизнью в условиях ограниченного

выбора в наиболее важных общественных сферах: правовой, социальный, психологический [57, с. 243].

Именно поэтому лица, которые были признаны инвалидами, нуждаются в особенной поддержке государства и общество. Положение инвалидов характеризуется не только физическим аспектом, но и глубочайшим психологическим, обходить стороной который нельзя. Таким образом, термин «инвалид» нуждается в изменении, дополнении в него важного психологического аспекта.

Инвалидность прежде всего стоит рассматривать через юридико-правовую призму, так как присвоение статуса инвалида порождает определенные правовые последствия, в том числе связанные с предоставлением дополнительных государственных гарантий.

Инвалидность является основанием получения ежемесячной денежной выплаты [28, с. 15]. Более того, инвалидность является основанием на социальное обслуживание, что говорит о различных сферах социального обеспечения, для которых инвалидность как юридический факт имеет весомую роль, играет значительную роль в абилитации и реабилитации и др. Перечисленные аспекты являются элементами медико-социальной поддержки, на которую лицо имеет право с момента признания его инвалидом [31, с. 28].

Порядок признания лица инвалидом содержится в статье 1 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»: признание лица инвалидом осуществляется федеральным учреждением медико-социальной экспертизы. Порядок и условия признания лица инвалидом устанавливаются Правительством Российской Федерации от 20 февраля 2006 г. № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом» [9].

Согласно пункту 5 постановления Правительства РФ «О порядке и условиях признания лица инвалидом» существует ряд условий признания гражданина инвалидом, к которым относятся, например, стойкое нарушение здоровья, ограничение жизнедеятельности, необходимость в социальной защите.

Вместе с тем, законодатель указывает, на то, что одного из вышеуказанных условий недостаточно для получения такого статуса, из чего следует логичный вывод, что только совокупность таких условий (или наличие хотя бы двух из трех) будет являться обоснованной причиной для получения статуса инвалида.

Первым из последующих юридически значимых действий, которые необходимо совершить для соблюдения порядка признания лица инвалидом, это обращение в медицинскую организацию. Такая организация согласно пункту 15 постановления Правительства РФ «О порядке и условиях признания лица инвалидом» вправе дать направление на медико-социальную экспертизу. Важно отметить, что Законодатель не дифференцирует медицинские учреждения в зависимости от их организационно-правовой формы – направление на экспертизу может быть выдано как государственным или муниципальным учреждением, так и частной медицинской клиникой. Более того, законодатель указывает, что такое направление так же может быть выдано органом, осуществляющим пенсионное обеспечение, либо органом социальной защиты населения. В случае если все вышеуказанные органы отказались в выдаче такого направления, гражданин вправе обратиться в медико-санитарное бюро самостоятельно. Направление может быть выдано гражданину после проведения определённых мероприятий, связанных с диагностикой и лечением. При этом, важнейшим условием выдачи направления является подтвержденный факт стойкого расстройства функций организма [28, с. 15]. Это обусловлено, прежде всего тем, что для присвоения той или иной группы инвалидности простого расстройства здоровья недостаточно – важным критерием является именно его стойкий характер, то есть постоянный, не поддающийся лечению, либо весьма нелегкому лечению.

Направление на МСЭ имеет определенную форму и подписывается членами врачебной комиссии. Предполагается, что должна быть изжита практика отказа в выдаче направления только на том основании, что данная врачебная комиссия не узрела к тому оснований, а также предопределение группы инвалидности [28, с. 16]. Такая практика не позволяет говорить о

всестороннем обследовании и анализе состояния человека, идет вразрез с обыкновенной врачебной этикой, может повлечь за собой ошибочный диагноз, установление группы инвалидности, а, следовательно, нарушение законных интересов.

Именно в этой связи представляются последовательными и необходимыми такие задачи Государственной программы «Доступная среда» на 2011 - 2020 годы, утвержденной постановлением Правительства РФ от 1 декабря 2015 г. № 1297 [11], как обеспечение объективности и прозрачности деятельности учреждений МСЭ.

Под медико-социальной экспертизой следует понимать, согласно статье 7 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ» признание лица инвалидом и определение в установленном порядке потребностей освидетельствуемого лица в мерах социальной защиты, включая реабилитацию, на основе оценки ограничений жизнедеятельности, вызванных стойким расстройством функций организма.

Такую медико-социальную экспертизу в РФ осуществляют федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, а именно: Федеральным бюро медико-социальной экспертизы, главными бюро медико-социальной экспертизы, а также бюро медико-социальной экспертизы в городах и районах, являющимися филиалами главных бюро [45, с. 43]. В зависимости от различных заболеваний и особенностях их влияния на организм человека, создаются общие МСЭ, специализированные, смешанного профиля.

На федеральные органы МСЭ возлагаются следующие обязанности:

- установление инвалидности, ее причин, сроков, времени наступления инвалидности, потребности инвалида в различных видах социальной сферы;
- осуществление разработки индивидуальных программ реабилитации и абилитации инвалидов;
- участие в разработке комплексных программ реабилитации инвалидов, профилактики инвалидности и социальной защиты инвалидов и др. [55, с. 41].

Решения учреждения МСЭ являются обязательными для исполнения соответствующими органами государственной власти, или органами местного самоуправления [56, с. 35].

Для того чтобы инициировать МСЭ, необходимо направить заявление установленного образца на имя руководителя, к такому заявлению прикладывается направление на МСЭ, медицинские документы, которые подтверждают стойкое расстройство здоровья гражданина. По общему правилу экспертиза проводится в вышеуказанных органах, но из этого правила есть исключения, обусловленные объективными причинами и препятствиями лица явиться на такую экспертизу. Экспертиза так же может быть проведена:

1. По месту фактического проживания инвалида, если он не может лично явиться в бюро МСЭ по состоянию здоровья, что подтверждается заключением медицинской организации;
2. В стационаре, где гражданин находится на лечении;
3. Заочно по решению соответствующего бюро.

Экспертиза проводится специалистами бюро путем обследования гражданина, изучения представленных им документов, анализа социально-бытовых, профессионально-трудовых, психологических и других данных гражданина. Кроме специалистов, на экспертизе вправе присутствовать представители государственных внебюджетных фондов, Федеральной службы по труду и занятости, а также специалисты соответствующего профиля, а также любой специалист по приглашению лица, в отношении которого проводится экспертиза. Все лица с правом участия в экспертизе, так же обладают правом совещательного голоса.

При проведении МСЭ ведется протокол, решение о присуждении такого статуса, или об отказе принимается простым большинством голосов специалистов. По итогу экспертизы составляется акт.

В декабре 2015 года в законодательстве о социальной защите инвалидов произошли серьезные изменения, которые повлекли за собой иной порядок

осуществления медико-санитарной экспертизы. Изменения касались установления группы инвалидности, критериев ее определения.

Важно отметить, что правила признания лица инвалидом устанавливаются Постановлением Правительства РФ «О порядке и условиях признания лица инвалидом», но критерии и классификации установлены Приказом Министерства труда России от 17 декабря 2015 г. № 1024н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы» [14].

Этот приказ и был тем существенным изменением, которое определило совершенно новый порядок признания лица инвалидом.

Так, во время МСЭ статус инвалида устанавливается в зависимости от различных критериев жизнедеятельности, например, возможность самообслуживания.

Каждый из критериев жизнедеятельности обладает тремя степенями, в зависимости от которой определяется состояние лица, претендующего на статус инвалида, его возможность беспрепятственно интегрироваться в общество.

В соответствии с пунктом 8 Приказа Минтруда РФ «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы» [14] выделяют следующий критерий инвалидности для взрослых граждан: нарушение здоровья с выраженной степенью стойких нарушений функций организма человека.

МСЭ могут быть установлены четыре группы инвалидности: I, II, III группы, а также отдельная категория «ребенок-инвалид». Важно отметить, в вопросе присвоения инвалидности юридическим фактом для совершения указанного действия является именно инвалидность, а не решение МСЭ. Последнее выступает исключительно в качестве подтверждающего документа, на основании которого инвалид может реализовать свои специальные права.

Для каждой группы предусмотрен срок, в течение которого МСЭ считается действительной, а статус – обоснованным. Так, для I группы устанавливается на 2 года, II и III групп - на 1 год.

По истечении годового или двухгодичного срока лицо, получившее статус инвалида, обязано пройти освидетельствование в целях подтверждения указанного статуса. Иногда из указанного правила бывают исключения и инвалидность может быть установлена бессрочно, например, если у лица необратимые изменения и нарушения функций организма и др. Бессрочно инвалидность устанавливается через некоторое время после первичного приема (от двух до шести лет).

Установление группы инвалидности без указания срока переосвидетельствования может быть осуществлено даже при первичном признании лица инвалидом, в случае, если в совокупности с вышеуказанными основаниями положительных результатов не дали реабилитационные и абилитационные мероприятия, совершенные до направления в МСЭ.

Вопрос о конституционности срока установления группы инвалидности рассматривался в КС РФ. Гражданин обратился в КС РФ с целью признания пункта 9 постановления Правительства РФ «О порядке и условиях признания лица инвалидом» не конституционным, нарушающим право на социальную защиту. Но КС РФ по данному вопросу постановил следующее: в постановлении от 24 сентября 2012 г. № 1557-О суд указал, что: «примененное судом общей юрисдикции в деле заявителя положение пункта 9 данных Правил, определяя сроки, на которые устанавливаются группы инвалидности (инвалидность I группы устанавливается на 2 года, II и III - на 1 год), является элементом механизма реализации гражданином, утратившим трудоспособность, права на социальное обеспечение и не может рассматриваться как нарушающее конституционные права граждан» [65]. Такое решение КС РФ обусловлено тем, что суд, принимая решения, не только основывается на конституционных нормах в области установления социальных прав граждан, но и исходит из

конституционных принципов, прежде всего принципов равенства и справедливости [25, с. 11].

В случае признания гражданина инвалидом датой установления инвалидности считается день поступления в бюро заявления гражданина о проведении медико-социальной экспертизы.

Инвалидность устанавливается ввиду ряда причин, которые установлены в Постановлении Правительства РФ «О порядке и условиях признания лица инвалидом». К ним относятся трудовые увечья, заболевания (в том числе профессиональные), военные травмы, и травмы, полученные в катастрофах и др.

В редакции Постановления Правительства РФ «О порядке и условиях признания лица инвалидом» [9] был значительно расширен список причин – новыми для законодательства стали пункты 7-15 вышеуказанного постановления Правительства РФ.

Список не является исчерпывающим – законодатель предусмотрел, что причины инвалидности могут содержаться и в иных нормативных правовых актах.

Последствием признания гражданина инвалидом является разработка индивидуальной программы реабилитации и абилитации.

Необходимо отметить, что в данной сфере на лицо влияние международных актов, которые недавно были ратифицированы РФ (в частности, Конвенция ООН о защите прав инвалидов). Так, например, с 1 января 2016 года также будут разрабатываться и реализовываться индивидуальные программы абилитации ребенка-инвалида, представляющие собой систему и процесс формирования отсутствующих у ребенка-инвалида способностей к образовательной, профессиональной, бытовой, общественной, досугово-игровой и иной деятельности [60, с. 15].

Резюмируя вышесказанное, необходимо констатировать, что определение инвалида и инвалидности, существующее в нормах российского законодательства не соответствует положениям международных актов, ввиду чего требует значительной переработки и изменений.

Порядок признания лица инвалидом – это совокупность юридически значимых действий, которые совершаются заинтересованным гражданином в установленном порядке. Данный порядок регулируется как федеральным законом (Федеральный закон «О социальной защите инвалидов РФ»), так и подзаконными актами: постановление Правительства РФ «О порядке и условиях признания лица инвалидом», например, используется в связке с приказом Минтруда РФ «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы». Представляется, что порядок признания лица инвалидом состоит из следующих этапов: обращение в соответствующую организацию за направлением на МСЭ, направление на МСЭ, непосредственно МСЭ, вынесение решения комиссией специалистов МСЭ, юридическое закрепление положительного решения.

1.2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ РЕАБИЛИТАЦИЯ ИНВАЛИДОВ

Для инвалида, который является, в первую очередь, человеком и гражданином, характерны две категории проблем: общие, которые в целом касаются любого человека и гражданина, и специальные, которые имеются только у столь незащищенной категории населения.

К ним, в частности, можно отнести проблемы восстановления нарушенных способностей к различным видам деятельности трудоустройства. Интеграция инвалида в общество является одной из важнейших социальных проблем, а считать такую интеграцию успешной невозможно без отложенного, эффективного механизма трудоустройства инвалидов в различные сферы занятости.

Указанное было также подчеркнуто главой государства В.В. Путиным, который в материале, посвященном социальному развитию России, отразил следующую позицию: «...надо создать систему, которая помогала бы каждому инвалиду, способному и желающему обучаться и работать, найти свою

образовательную и профессиональную траекторию жизненного роста. От специализированной образовательной программы – до адаптированного к его специальным потребностям рабочего места» [85].

Деятельность в сфере реабилитации инвалидов регулируется международным законодательством в рамках международных соглашений и договоров, а также национальным законодательством: федеральными законами и подзаконными нормативными правовыми актами.

Важнейшим национальным законодательным актом в сфере защиты прав инвалидов выступает Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Закон определяет понятие реабилитации и абилитации инвалидов, ее цели, основные направления, требования к организациям, осуществляющим реабилитацию инвалидов [78].

Одним из важнейших элементов реабилитации инвалидов является их профессиональная реабилитация.

Согласно данным статистики, при трудоустройстве инвалиды часто сталкиваются с такими социальными проблемами, как дефицит вакансий (32%), формальное, равнодушное отношение работодателя (24%), отсутствие доступного транспорта (20%), отсутствие помощи и поддержки (12%), низкая заработная плата (6%), недостаточно адаптированное рабочее место для инвалида (6%) [49, с. 157].

Кроме того, согласно анализу, проведенному Аналитическим центром при Правительстве Российской Федерации, в составе рекомендаций по профессиональной реабилитации преобладают мероприятия, предполагающие содействие инвалидам в трудоустройстве. Объемы и удельные веса рекомендаций по профессиональной ориентации инвалидов значительно меньше. Из этого следует, что значительная часть инвалидов по результатам экспертизы признается обладающей потенциалом, достаточным для участия в трудовой деятельности [78].

Понятие реабилитации инвалидов установлено в ст. 9 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», согласно которой – это система и

процесс полного или частичного восстановления способностей инвалидов к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности [5].

Следует обратить внимание, что в результате присоединения к международной Конвенции о защите прав инвалидов Федеральным законом от 01 декабря 2014 г. № 419-ФЗ [7] были внесены изменения в части включения в текст закона понятия «абилитация». Указанные изменения, безусловно, были необходимы в целях соответствия отечественного законодательства международно-правовым актам, которые после их ратификации стали частью национальной правовой системы.

Согласно указанному федеральному закону под абилитацией следует формирование отсутствовавших у инвалидов способностей к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности.

Реабилитация и абилитация по своей сути являются комплексом мер, которые направлены на устранение социальных, медицинских и профессиональных барьеров, в результате которых инвалид приобретает и восстанавливает навыки и умения, непосредственно влияющие на их социальную адаптацию.

Подчеркивая важность профессиональной ориентации, федеральный закон устанавливает, что указанное направление является одним из ключевых в системе реабилитации и абилитации инвалидов. К профессиональной ориентации следует относить меры по получению общего и профессионального образования, профессионального обучения, содействия в трудоустройстве (в том числе на специальных рабочих местах), производственная адаптация.

Реабилитация и абилитация инвалидов осуществляется в соответствии с индивидуальной программы реабилитации и абилитации.

При этом, необходимо отметить, что профессиональная реабилитация инвалидов входит в минимальный перечень реабилитационных мероприятий, утвержденный Распоряжением Правительства РФ от 30 декабря 2005 г. № 2347-р «О федеральном перечне реабилитационных мероприятий, технических средств реабилитации и услуг, предоставляемых инвалиду» [8].

Важное социальное значение профессиональной реабилитации определено в укреплении тех успехов, которые были достигнуты в рамках медицинского аспекта индивидуальной программы реабилитации, и, готовя инвалида к этапу трудовой реабилитации, она способствует наиболее успешному вхождению инвалида в социальную среду и, в том числе, рынок труда [29, с. 8].

Первым из системных элементов профессиональной реабилитации выступает профессиональная ориентация.

Согласно п. 1.2. Письма Минобрнауки России от 22 декабря 2017 г. № 06-2023 «О методических рекомендациях» [16] для эффективной профессиональной реабилитации лиц с инвалидностью необходима комплексная система профессиональной ориентации, которая позволит формировать мотивацию к трудовой деятельности, социализации и внесению личного вклада в развитие общества.

В указанном подзаконном акте также дано и понятие профессиональной ориентации – это комплекс специальных мер в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости гражданина с учетом его потребностей, индивидуальных особенностей и возможностей, а также востребованности профессии (специальности) на рынке труда.

Как следует из положений п. 5.3.4. Согласно ГОСТ Р 53874-2010. Национальный стандарт Российской Федерации. Реабилитация инвалидов. Основные виды реабилитационных услуг, утвержденный Приказом Росстандарта от 17 сентября 2010 г. № 254-ст [17] услуги по профессиональной ориентации инвалидов включают в себя: профессиональное информирование; профессиональное консультирование; профессиональный подбор; профессиональный отбор; коррекцию профессиональных планов.

Исходя из положений указанного ГОСТ Р 53874-2010, профессиональное информирование включает в себя разъяснения инвалидам тенденций современного рынка труда, ознакомление инвалида с современными видами различными профессиями и специальностями, узкопрофессиональными требованиями, возможностями трудоустройства. Представляется, что такое

информирование должно осуществляться исходя из физических возможностей инвалидов, предоставляя им выбор из тех профессий и специальностей, которые могут быть ими успешно освоены. Именно этих целей достигает профессиональное консультирование, которое предоставляет помощь инвалиду в профессиональной идентификации с учетом его особенностей и возможностей. Представляется, что в рамках профессионального консультирования также осуществляются профессиональный подбор и отбор профессий и специальностей, а также корректируются профессиональные планы инвалида.

Следующим направлением профессиональной реабилитации инвалидов является общее и профессиональное образование, профессиональное обучение.

Согласно п. 5.2.2.1 Гост Р 53874-2010 услуги по образованию и обучению инвалидов включают в себя содействие в получении общего среднего образования, начального, среднего и высшего профессионального образования, а также оказание помощи в профессиональной переподготовке или повышении квалификации инвалидов.

Представляется, что указанное направление является предельно важным, так как связывает необходимость не только подбора инвалиду какой-либо профессии, но и его обучение такой профессии. В рамках указанного направления профессиональная реабилитация инвалидов пересекается с иной не менее важной социальной гарантией – правом на образование.

Закрепляя право на образование в числе основных прав инвалидов, Конвенция о правах инвалидов возлагает на государства обеспечение инклюзивного образования на всех уровнях и обучение в течение всей жизни и, в частности, право инвалидов на доступ к общему высшему образованию, профессиональному обучению, образованию для взрослых и обучению в течение всей жизни без дискриминации и наравне с другими [24, с. 9].

Ст. 19 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» закрепляет, что государство поддерживает получение инвалидами образования и гарантирует создание инвалидам необходимых условий для его получения.

Согласно федеральной программе «Доступная среда» [11] к 31 декабря 2020 года удельный вес числа профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, здания которых приспособлены для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья по прогнозам законодателя должен вырасти с 19,1% 2015 году до 25% к 2020 году.

Представляется, что наибольшая доля учебных заведений, которые сосредоточены на профессиональном обучении, приходится на средне-специальные и высшие учебные заведения. Для нормальной и эффективной реализации профессиональной реабилитации в рамках обучения и образования инвалидов, необходимо сосредоточиться на трех аспектах, без которых реализация такого направления либо невозможна, либо значительно затруднена, либо вовсе декларирована.

Во-первых, это оснащение учебных заведений материально-техническим обеспечением, то есть те приспособления и технические устройства, без которых не возможно комфортное усвоение образовательных программ. Представляется, что необходимо оснастить отдельные аудитории необходимыми приспособлениями, как-то, доски с увеличенным масштабированием текста, столы, у которых можно удобно расположиться инвалиду-колясочнику, с возможностью вести записи, отсутствие ступенек, оснащение аудиторий микрофонами, возможность приглашения ассистента и др. Важно отметить, что официальный сайт Министерства образования РФ отмечает, что для приглашения ассистента (тьютера), который осуществляет техническую помощь и поддержку, необходимо заключение психо-медико-педагогической экспертизы или МСЭ на основании рекомендации психо-медико-педагогической экспертизы [79]. Отдельное внимание следует уделить возможности передвижения по этажам – установка лифтов, эскалаторов и др.

Во-вторых, это содержательно-методический аспект, то есть особенные условия, с помощью которых исследуются предметы образовательных программ, осваивается сам материал, происходит непосредственный процесс познания профессиональной информации. Для реализации права на

образование инвалидами необходимо использовать адаптивные программы, такие формы и методы обучения, которые строятся вокруг «особенности» личности, необходимости вариативности в учебном процессе, в котором студенты сами могут выбрать содержание, формы и способы аудиторной деятельности и внеаудиторной нагрузки.

В-третьих, это социально-коммуникативный аспект, который подразумевает под собой взаимодействие всех субъектов образования (студенты, преподаватели, сотрудники учебного заведения), которое могло бы учитывать особенности и характеристики всех участников образовательного процесса.

Важнейшим практическим направлением профессиональной реабилитации является содействие в трудоустройстве (в том числе на специальных рабочих местах), а также производственная адаптация.

Согласно ГОСТ Р 53873-2010 «Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов», под содействием трудоустройству инвалида понимается деятельность, направленная на подбор рабочего места из числа инвалидов, при этом на таком рабочем месте обеспечивается возможность инвалида трудиться в соответствии с ограничениями и индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Содействие инвалидам в трудоустройстве достигается путем обеспечения трудоустройства на открытом рынке труда и на дому.

Содействие труду осуществляется в том числе с помощью производственной адаптации, которая заключается в содействии инвалида к условиям профессиональной среды, режиму, условиям, трудовому коллективу и др.

Профессиональная реабилитация инвалидов обеспечивается за счет деятельности органов государственной власти и специализированных учреждений, для которых в соответствии ст. 11 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида, в которую включена профессиональная реабилитация,

является обязательной для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

Так, органы исполнительной власти и региональные отделения ФСС в соответствии с установленным порядком в трехдневный срок с даты поступления информации от органа МСЭ в целях реализации предусмотренных индивидуальной программой реабилитационных мероприятий должны организовать работу по разработке перечня мероприятий с указанием исполнителей и сроков исполнения мероприятий [78].

Согласно Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31 июля 2015 г. № 528н «Об утверждении порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм» [12] информация по профессиональной реабилитации передается в орган исполнительной власти субъекта РФ в области содействия занятости населения.

Следует сделать вывод, что порядок признания лица инвалидом конкретизируется в подзаконном законодательстве, и подразумевает взаимодействие между медицинскими учреждениями.

Таким образом, представляется, что профессиональная реабилитация является неотъемлемой частью реабилитации и абилитации инвалидов, и необходима в целях социальной и профессиональной адаптации инвалида, в целях достижения их материальной независимости.

Представляется, что услуги по обеспечению исполнения направлений профессиональной реабилитации конкретизированы в подзаконном законодательстве и в целом создают единую систему предоставления реабилитационной помощи.

1.3. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

Согласно ратифицированной Конвенции о правах инвалидов, страны-участники признают права инвалидов на труд, под которым понимается право на получение достойной оплаты своего труда, право на выбор профессии и специальности, которой инвалид хочет заниматься.

Особую роль в последовательной интеграции инвалидов в общество является их профессиональная реабилитация и абилитация.

Так, согласно статьи 37 Конституции РФ, труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Инвалиды не являются исключением, и их право на труд не должно ущемляться по сравнению с другими гражданами.

Согласно статье 3 Трудового кодекса РФ [4] запрещается дискриминация в сфере труда. Представляется, что отказ в приеме на работу по признаку инвалидности также является дискриминацией, если такая работа была разрешена инвалиду в соответствии с его индивидуальной программой реабилитации [44, с. 53].

Конечно, трудоустройство инвалидом имеет свои особенности, которые связаны с установлением дополнительных гарантий федеральным законодательством: например, федеральный закон «О социальной защите инвалидов в РФ» устанавливает специальные мероприятия, которые смогут повысить конкурентоспособность инвалидов на рынке труда, установлены квоты для приема инвалидов на работу, а постановлением Главного санитарного врача РФ от 18 мая 2009 № 30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09» установлены гигиенические требования к условиям труда инвалидов [18].

Федеральная программа «Доступная среда» одной из своих целей видит повышение уровня занятости населения, а одним из ожидаемых результатов

является увеличение доли инвалидов, трудоустроенных органами службы занятости, в общем числе инвалидов, обратившихся в органы службы занятости (до 60 процентов к 2020 году).

Так, Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в РФ» в сфере занятости установлены следующие гарантии:

1. Установление в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;
2. Резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
3. Стимулирование создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
4. Создание инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;
5. Создание условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
6. Организация обучения инвалидов новым профессиям.

Квоты для приема на работу инвалидов в соответствии с федеральным законодательством устанавливаются работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников. При этом, в случае, если работодатель по какой-либо причине не может обеспечить соблюдение такой квоты, работодатели вносят обязательную плату в установленном размере за

каждого нетрудоустроенного инвалида в пределах установленной квоты. Полученные средства расходуются целевым назначением на создание рабочих мест для инвалидов.

Важно отметить, что Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» [6] были внесены изменения в указанное положение, в соответствии с которым при исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

До внесения соответствующих изменений суды не учитывали аргументы работодателей о наличии вредных факторов на производстве.

Например, согласно определению Верховного суда Республики Коми от 26 декабря 2013 г. № 33-6569/2013, в соответствии с которым прокурор обратился в суд с целью защиты нарушенных прав инвалида в сфере занятости. Прокурор указал, что работодателем нарушаются требования о предоставлении квоты для приема на работу инвалидов, которая для данного учреждения составляла 2 % от среднесписочной численности работников. Ответчик исковых требований не признал и возражал против удовлетворения иска в силу того, что на предприятии имеются вредные и опасные производственные факторы и условия труда, не позволяющие принимать на работу инвалидов. Суд удовлетворил заявленные требования, так как федеральный закон «О социальной защите инвалидов в РФ» не предусматривает каких-либо исключений в установлении квоты для приема на работу инвалидов, а также различных подходов к ее установлению в зависимости от отраслевой принадлежности работодателя и характера условий труда на предприятии [69].

Таким образом, доводы судов сводились к буквальному толкованию положений закона, что, в данном случае, очевидно, противоречило

непосредственной идее – защите прав инвалидов. Естественно, после указанных изменений, судебная практика существенно изменилась.

Так же законодателем предусмотрено исключение, в соответствии с которым требование о соблюдении нормы может не исполняться работодателем: если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Квотирование рабочих мест для инвалидов является серьезным организационно-правовым инструментом, способствующим их трудоустройству и обеспечению их права на труд [47, с. 131].

Более того, законодателем определена обязанность работодателя оснастить специальные рабочие места, то есть рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Не стоит полагать, что переложив на предпринимателей обязанность по оснащению рабочих мест инвалидов, государство сняло с себя обязанности по финансированию этой сферы социальной политики: в последние годы государство увеличило суммы субсидий, выделяемых из государственного бюджета, которые компенсируют затраты предпринимателей на оснащение рабочих мест для инвалидов [50, с. 120]. Тем не менее, компенсируются эти затраты не полностью, что так или иначе влечет за собой лишние расходы работодателя, а как результат – нежелание принимать на работу таких лиц, из чего следует нарушение их прав на труд.

Одной из существенных гарантий в сфере труда инвалидов является предоставление сокращенной рабочей недели для инвалидов I и II групп – 35 часов, при этом заработная плата сохраняется для инвалидов в полном объеме.

Более того, в соответствии с абзацем 4 части 1 статьи 94 Трудового кодекса Российской Федерации [3] продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. В соответствии с нормами части 5 статьи 96 ТК РФ к работе в ночное время, к сверхурочной работе и работе в выходные дни инвалиды допускаются только с их письменного согласия и при условии, что ночная работа не противопоказана им медицинским заключением, при этом они должны быть письменно ознакомлены с их правом отказаться от такой работы.

Следует отметить, что дополнительной гарантией инвалидов является увеличенный ежегодный оплачиваемый отпуск: если работникам без каких-либо дополнительных льгот он устанавливается в размере 28 календарных дней, то инвалидам он предоставляется в объеме не менее 30 дней.

Кроме того, в положениях Трудового кодекса РФ предусмотрено право инвалидов на предоставление отпуска без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в год.

Также для инвалидов существуют льготы в случае сокращения штата: так, согласно части 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ при сокращении численности или штата работников среди прочих отдается инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.

Для того, чтобы обеспечить все эти права и дополнительные гарантии в сфере занятости инвалидов, были установлены коррелирующие обязанности работодателей, как-то: создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах, создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов, а именно о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов.

Необходимость выполнения предусмотренных обязанностей работодателя подтверждаются судебной практикой: так, согласно определению Иркутского областного суда от 15 октября 2013 г. № 33-8552/1 прокурор обратился в суд с целью возложить на общество обязанность о выделении рабочих мест для инвалидов, соответствующих гигиеническим требованиям к условиям труда инвалидов.

Удовлетворяя иски прокурора, суд обоснованно исходил из того, что квота для приема на работу инвалидов ответчиком выполнена не в полном объеме. На части вакантных рабочих мест, созданных для инвалидов, имеются вредные производственные факторы, превышающие гигиенические нормативы и оказывающие неблагоприятное воздействие на организм работника. Аналогичные факторы также установлены на рабочих местах трудоустроенных инвалидов [73].

За несоблюдение обязанностей работодателей в сфере прав инвалидов на труд КоАП РФ [4] установлена соответствующая административная ответственность: статьей 5.42., предусмотрено, что неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты. Санкция за такое нарушение установлена в виде административного штрафа от 5 тысяч до 10 тысяч рублей. Анализ результатов надзорно-контрольной деятельности государственных инспекций труда в субъектах РФ свидетельствуют о том, что права инвалидов часто нарушаются [50, с.121].

В этой связи, целесообразно увеличить санкцию за совершение указанного правонарушения. Санкция, которая существует сейчас, существенно ниже тех денежных средств, которые потратит работодатель для реализации всех требований, предусмотренных законодателем, а именно оснащение рабочих мест для инвалидов, в соответствии с установленными требованиями. В этой связи, если санкция будет значительно больше, то недобросовестные работодатели

более не смогут заплатить формальный штраф и дальше продолжать не исполнять предписания закона. Также видится целесообразным ввести третью часть указанной статьи, которую сформулировать следующим образом: «Повторное неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток». В данном случае ужесточение ответственности за неисполнение законодательстве о занятости инвалидов положительно повлияет на реализацию и защиту прав последних.

Согласно постановлению Верховного Суда РФ от 08 апреля 2014 г. № 32-АД14-2 постановлением мирового судьи судебного участка № 1 Ленинского района г. Саратова менеджер по персоналу была признана виновной и привлечена к ответственности по части 1 статьи 5.42 КоАП РФ в связи с тем, что у общества отсутствуют документы, подтверждающие квотирование рабочих мест для инвалидов, а также в службу занятости населения не представлена ежемесячная информация о выполнении квоты для приема на работу инвалидов и о наличии вакантных рабочих мест (должностей) на квотируемые рабочие места [68].

Производство по делу было прекращено в связи с отсутствием в совершенном деянии состава административного правонарушения.

Таким образом, Верховный суд РФ, четко установил, что несмотря на то, что обязанность предоставления информации в службу занятости у работодателя имеется и в целом относится к требованию о квотировании, нарушение такого требования не влечет за собой ответственность, предусмотренную частью 1 статьи 5.42 КоАП РФ.

Но тогда возникает закономерный вопрос: почему обязанность есть, а ответственность за невыполнение такой обязанности не наступает? Такой пробел в законодательстве влечет за собой злоупотребления, безнаказанные нарушения

предписаний закона, что, конечно, влечет за собой нарушение права на труд инвалидов.

В этой связи представляется дополнить статью 5.42 КоАП РФ частью четвертой, которая бы устанавливала ответственность за непредставление в службу занятости населения ежемесячной информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов и наличии вакантных рабочих мест (должностей) на квотируемые рабочие места в виде административного штрафа для должностных лиц от пяти до десяти тысяч рублей.

Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в РФ» декларирует недопустимость дискриминации по признаку инвалидности, в том числе и в сфере труда. Тем не менее, по мнению Н.Н. Куровой, основанному на анализе российского законодательства, вероятностные формы проявления дискриминации в процессе труда и осуществлении трудоустройства (занятости) инвалидов в форме необоснованный отказ в приеме на работу по признаку инвалидности (по факту, это может быть выражено в виде сознательно завышенных требований к той или иной должности), фактическое отсутствие рабочих мест, созданных или выделенных для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, непредставление органам службы занятости в установленном порядке информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, невыполнение работодателем комплекса мероприятий по адаптации основного и вспомогательного оборудования, несоблюдение гигиенических требований к условиям труда инвалидов, отсутствие доступа к службам трудоустройства, несоблюдение порядка предоставления услуг по переводу русского жестового языка, отсутствие эффективной правовой защиты от дискриминации на любой почве, несоблюдение основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, увольнение работников по признаку инвалидности в связи с невозможностью обеспечения надлежащих условий

труда инвалидов, в том числе оснащения (оборудования) рабочего места и др. [44, с. 69-70]

Необходимо отметить, что регулирование труда инвалидов и определение объема гарантий осуществляется как на федеральном, так и региональном уровне. Например, на территории Тюменской области принято постановление Правительства Тюменской области от 28 сентября 2015 г. № 456-п «Об определении порядка проведения специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда Тюменской области» [20], которым установлены квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов, резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов, стимулирование создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов, создание условий для предпринимательской деятельности инвалидов и др.; Постановление Правительства Тюменской области от 27 мая 2013 г. № 180-п «О мерах по реализации дополнительных мероприятий по содействию трудоустройству родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей» [19] и т.д.

Налицо законодательный рост в области правового регулирования труда инвалидов, что говорит о росте как правопонимания граждан и Законодателя, так и повышению уровня социальной ответственности в РФ в целом [52, с. 78].

Таким образом, сфера трудоустройства инвалидов достаточно урегулирована, имеются механизмы воздействия на недобросовестных работодателей. Очевидна эффективная и положительная работа государственных органов в сфере защиты прав инвалидов в судебном и досудебном порядке, видна работа надзорно-контрольных органов.

Представляется, что современный механизм обеспечения профессиональной адаптации инвалидов можно назвать успешным, однако, не идеальным, ввиду чего требуется его дальнейшее реформирование и изменение.

Несмотря на правовые механизмы, которые можно назвать относительно успешными, уровень трудовой адаптации инвалидов продолжает оставаться стабильно низким, что связано с недостаточностью правового регулирования, а также с дисбалансом рынка труда в целом. Так, инвалиды, остро нуждающиеся в деньгах, могут игнорировать несоблюдение работодателем их прав и трудовых гарантий (не только специальных, связанных с их специальным статусом, но и обычных, таких как право на отпуск, время отдыха и др.), так как стремление заработать деньги является более важным, нежели восстановление нарушенных прав.

Это связано с тем, что подавляющее большинство работодателей полностью или в части не соблюдают трудовое законодательство, а при наличии объективных ограничений в труде или недостатке соответствующих квалифицированных знаний, инвалид вынужден трудиться в таких условиях труда, несмотря на то, что в законе продекларированы совершенно другие правовые стандарты.

В результате возникает ситуация, при которой развивается правовой нигилизм. Борьба с правовым нигилизмом является общей целью всех правовых отраслей и, пожалуй, всей отечественной правовой системы.

Как представляется, одним из способов борьбы с нарушениями в применении законодательства о защите прав инвалидов является создание более эффективной системы государственного надзора за соблюдением трудового законодательства.

Государственный надзор в части соблюдения законодательства в сфере труда инвалидов осуществляется Федеральной инспекцией труда [10].

Проверка организаций и учреждений, являющихся работодателями, осуществляется в соответствии с проверочными листами, утвержденными приказом Роструда РФ [15]. В целях проверки организаций и учреждений на предмет соблюдения законодательства о защите прав инвалидов применяется проверочный лист для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права по проверке соблюдения требований по регулированию труда инвалидов (приложение № 10 Приказа Роструда от 10.11.2017 N 655).

В перечень вопросов, ответы на которые однозначно свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении работодателем обязательных требований, составляющих предмет проверки включены следующие вопросы:

1. Продолжительность рабочего времени работников, являющихся инвалидами I или II группы, составляет не более 35 часов в неделю;

2. Работодатель производит выплату заработной платы инвалидам I и II групп в полном размере (без учета сокращенной продолжительности рабочего времени);

3. Продолжительность ежедневной работы (смены) инвалида установлена в соответствии с медицинским заключением;

4. Работодатель привлекает инвалида к работе в ночное время с его письменного согласия и при наличии медицинского заключения об отсутствии запрета по состоянию здоровья на такую работу;

5. Работодатель до привлечения к сверхурочной работе знакомит под роспись инвалидов с их правом отказаться от сверхурочной работы;

6. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней;

7. Инвалиду вследствие Чернобыльской катастрофы предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней;

8. Инвалиду созданы условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации;

9. Работодатель на основании письменного заявления работника инвалида предоставляет отпуск без сохранения заработной платы - до 60 календарных дней в году;

10. При сокращении численности или штата работников работодателем учтено преимущественное право на оставление на работе инвалидов Великой Отечественной войны и инвалидов боевых действий по защите Отечества.

Вместе с тем, представляется необходимым внесение изменений в формулировку вопросов исследуемого проверочного листа в целях достижения унификации применяемой терминологии: представляется, что вопрос № 3 следует сформулировать следующим образом: «Продолжительность ежедневной работы (смены) инвалида установлена в соответствии с медицинским заключением, индивидуальной программой реабилитации или абилитации».

Необходимость внесения указанных изменений обусловлена тем, что индивидуальная программа реабилитации включает в себе более широкий комплекс мер, в соответствии с которыми достигается компенсация и восстановление нарушенных физических функций, приобретение отсутствующих профессиональных и социальных навыков. В программу реабилитации и абилитации включаются как медицинские, так и профессиональные рекомендации, что указывает на более комплексный характер указанного документа.

Следуя указанной логике подлежит изменению также формулировка вопроса № 4: «Работодатель привлекает инвалида к работе в ночное время с его письменного согласия и при отсутствии запрета на такую работу в медицинском заключении, индивидуальной программе реабилитации или абилитации».

Кроме того, в список проверочных вопросов следует включить вопрос № 11: «Работодатель выполняет требования по приему на работу инвалидов в соответствии с квотой».

Правовые нормы квотирования в настоящее время являются основным методом борьбы с дискриминацией инвалидов по признаку труда, что указывает на важность данного правового положения, чем и обуславливается необходимость проверки исполнения данного законодательного требования.

Как представляется, указанные изменения позволят сделать проверки работодателей в порядке надзора более эффективными.

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ИНВАЛИДАМИ

2.1. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

При осуществлении трудовой функции происходит непрерывная и постоянная смена рабочего времени на время отдыха. Категории рабочего времени и времени отдыха являются комплексными: так, данные категории выступают предметом исследования не только в юридической науке, но также в социологии, экономике и других научных сферах. Все указанные сферы рассматривают категории времени отдыха и рабочего времени с различных аспектов, что указывает на их значимость и актуальность исследования.

В рамках правовой сферы следует отметить, что и доктрина, и правоприменители, и законодатель, говоря о регулировании рабочего времени и времени отдыха исходят из неразрывности данных категорий. Рабочее время выступает в качестве способа определения объема участия работника в труде, который выступает важнейшим параметром в достижении экономических и коммерческих целей работодателя. Время же отдыха, напротив, необходимо для восстановления сил, потраченных в результате осуществления труда, сохранения ресурса здоровья, личностного роста, выполнения обязанностей, связанных с иными социальными ролями и т.д.

А.М. Лушников, определяя зависимость рабочего времени от времени отдыха, отмечает, что «... рабочее время и время отдыха составляют дихотомичное измерение всей жизни наемного работника, в силу этого данные институты не могут рассматриваться в отрыве один от другого» [46, с. 420]. Такое определение указанного симбиоза обусловлено тем, что в период выполнения работником трудовой функции рабочее время и время отдыха попеременно сменяют друг друга.

Определяя правовую сторону категории «рабочее время», следует констатировать, что указанная категория включает в себя не только

продолжительности рабочего времени, но также и режим труда, рациональное использование трудового времени работника. Целью данной правовой категории выступает нормирование рабочего времени, в соответствии с которым определяется объем прав и обязанностей работников и работодателей относительно рабочего времени.

Представляется обоснованным мнение О.Е. Рычаговой, которая отмечает взаимосвязь данных институтов [59, с. 15].

Международное законодательство, являясь частью трудового законодательства России [30, с. 132], содержит в себе частные определения рабочего времени.

Согласно ст. 2 Директивы Европейского Парламента и Совета от 4 ноября 2003 г. «О некоторых аспектах организации рабочего времени» [21] рабочее время – это временной промежуток в течение которого работник находится на рабочем месте в подчинении работодателя, осуществляя при этом свою трудовую функцию.

Современное трудовое законодательство исходит из государственного и договорного (коллективно-договорного и индивидуально-договорного) регулирования рабочего времени работника в зависимости от занимаемой должности, правового и общественного статуса работника, медицинских показателей и т.д.

Неразрывность и взаимосвязь времени отдыха и рабочего времени также подчеркнута в ст. 37 Конституции РФ – статья, посвященная труду, содержит в себе нормы, регулирующие как рабочее время (каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены), так и время отдыха (каждый имеет право на отдых). Очевидно, что надлежащее выполнение трудовой функции напрямую связано с психосоматическим и физическим состоянием работника.

Легальное определение рабочего времени содержится в ч. 1 ст. 91 ТК РФ предусмотрено: рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями

трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Однако указанное легальное определение рабочего времени вряд ли можно считать совершенным. Так, О.Е. Рычагова отмечает, что определение нагружено повторяющимися по смыслу частями, что затрудняет восприятие термина, но, однако, не делает его более универсальным [58, с. 123].

И.А. Дедкова также подчеркивает, что представленный термин не охватывает случаев, когда, вопреки установленным законодательством ограничениям работник привлекается к выполнению сверхурочных работ: несмотря на то, что такие случаи юридически не относятся к рабочему времени, исходя из признаков легального определения, но фактически являются именно рабочим [33, с. 24].

Соглашаясь с позициями исследователей, следует сделать закономерный вывод, что легальное определение рабочего времени следует расширить и внести его в текст Трудового кодекса РФ в следующей редакции: «Рабочее время — это время, в течение которого работник работает по инициативе работодателя вне зависимости от установленной обязанности выполнения работ в трудовом договоре работника или локальных актах работодателя».

Согласно ст. 106 ТК РФ время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Ключевым аспектом указанной категории является возможность использования времени по своему усмотрению (в отличие от рабочего, где работник подчинен воле работодателя).

Институты рабочего времени и времени отдыха обладают не только признаками защитных категорий, но также выступают в качестве регулирования производственного фактора. Применяя его, возможно не только применение и реализация мер, направленных на совершенствование правовых гарантий, но

также и на повышение их эффективности при коллективно-правовом регулировании [53, с. 87].

Главной целью правового регулирования институтов рабочего времени и времени отдыха на протяжении всего развития трудового права выступает разрешение проблем, связанных с нормированием труда [42, с.16].

Учитывая объективное значение рабочего времени и времени отдыха, а также их роль в установлении комфортных и достойных условий труда, данные институты были дополнительно урегулированы применительно к труду инвалидов.

Согласно ст. 23 федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида. Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и др.), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Указанная норма, во-первых, устанавливает гарантию инвалидов на создание для них таких условий труда, в которых последние смогут осуществлять свою трудовую деятельность без ущерба для своего здоровья, и такие условия в принципе сделают возможными осуществление труда инвалидом. Во-вторых, данное правовое регулирование направлено на закрепление принципа запрета дискриминации по признаку инвалидности, что выражается в невозможности установления договорных условий труда для инвалидов хуже, чем для работников без указанного признака.

Режим работы и продолжительность рабочего дня (смены) устанавливаются инвалидам в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Такая продолжительность для инвалидов

I и II групп не может превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Указанные нормы также содержатся в ТК РФ: согласно ст. ст. 94 и 224 ТК РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 92 ТК РФ для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю

Требования к оснащению рабочих мест для трудоустройства некоторых категорий инвалидов содержатся в Приказе Минтруда России от 19.11.2013 N 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» [12].

Учитывая указанную норму справедливо сделать вывод, что рабочее время инвалида может быть и меньше 35 часов в неделю, если медицинским заключением работника установлены иные, более лояльные условия труда. Указанное одновременно означает и увеличение времени отдыха инвалида, потому как указанные категории являются сменяемыми [62, с. 134].

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. Указанная норма вызывает справедливые и закономерные сомнения в действенности ее регулирования: если возможное наличие запрета сверхурочной работы и в ночное время может быть обусловлено состоянием здоровья лица и имеет под собой вполне логичное обоснование, то возможность наличия запрета в выходные дни представляется несколько странной: если совокупное количество часов в неделю не превышает разрешенной нормы, чем может быть обусловлен запрет на работу в праздничный день? Представляется, что такая конструкция нормы была принята для пресечения возможных злоупотреблений со стороны работодателей и дополнительной защите инвалидов со стороны государства.

Указанный вопрос не является спорным в судебной практике: так, в апелляционном определении Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 12.11.2018 по делу N 33-2611/2018 работодатель был привлечен к ответственности за неустановление сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 35 часов в неделю с учетом программы реабилитации и рекомендаций о противопоказанных и допустимых условиях и видах труда, а также привлечение истца к сверхурочной работе работодателем, что подтверждается табелем учета рабочего времени, в связи с чем суд пришел удовлетворил требования работника-инвалида к работодателю [76].

Указанные выводы подтверждаются также и судебной практикой других регионов [74; 75].

Кроме того, федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» дополнительно регулируется также и время отдыха инвалида: инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, что превышает отпуск обычного гражданина на 2 календарных дня. Как видно из представленной нормы, увеличенный отпуск инвалида не имеет зависимости с медицинским заключением или индивидуальным планом реабилитации.

Следует отметить, что, учитывая договорную природу трудовых отношений, льготы для такой категории работников как инвалидов могут быть установлены не только на федеральном уровне, но также быть предусмотрены на отраслевом, локальном и индивидуальном уровне регулирования труда инвалидов. При регулировании труда инвалидов путем внесения каких-либо льготных положений в отраслевые соглашения, коллективные договоры или трудовой договор, следует учитывать положения ст. 9 ТК РФ, согласно которой положения указанных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, не применяются.

Следовательно, предусмотренные положения должны не только не ухудшать положения работника-инвалида по сравнению с действующим законом, но также должны соответствовать их индивидуальным программам

реабилитации, а в случае, если индивидуальная программа реабилитации установит более льготные условия труда инвалида, положения соглашений, коллективных договоров, локальных актов применяться к работнику не будут.

Таким образом, рабочее время и время отдыха является взаимозависимыми институтами трудового права, которые многие исследователи в указанной области называют важнейшими категориями в области трудового законодательства.

Инвалиды, как менее защищенная категория работников, имеют существенные послабления в регулировании их рабочего времени и времени отдыха: на федеральном уровне установлены более льготные условия труда работника-инвалида по сравнению с обычными работниками, что обусловлено особым статусом таких работников.

При этом индивидуальная программа реабилитации инвалида может устанавливать иные условия труда, которые также будут обязательными для соблюдения работодателем.

2.2. СОЗДАНИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ

Учитывая незащищенность такой категории работников, как инвалиды, законодателем были предусмотрены особенные меры по защите их прав, в том числе трудовых. Одной из указанных мер являются специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов, иными словами – квотирование рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов – это такие рабочие места, включающие в себя специальное оборудование, с помощью которых инвалид может осуществлять право на труд. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности.

Система квотирования в том виде, в которой она функционирует в Российской Федерации, впервые была введена в законодательство в Федеральном законе «О социальной защите инвалидов Российской Федерации» в 1995 г. Изначально ст. 21 закрепляла что квота устанавливается для работодателей, численность работников которых составляет более 30 человек: для них квота составляла 3% от общего числа работника. В качестве санкции за невыполнение указанного требования законодательство устанавливалась обязанность по внесению платы за каждого не трудоустроенного инвалида. Данные денежные средства поступали в Государственный фонд занятости населения, который распределял их на создание рабочих мест для инвалидов.

Изменения, внесенные в федеральный закон в 2001 г., установили вариативную квоту, размер которой определяется субъектов Федерации и составляет от 2 до 4 %.

Следующие изменения, связанные с системой квотирования, были внесены в 2004 г.: было увеличено количество работников с 30 до 100 человек в целях определения отнесения обязанности по квотированию, а также была исключена возможность «откупиться» от исполнения требований о квотировании. На смену платы за неисполнение законодательства о защите прав инвалидов был предусмотрен состав административного правонарушения, включенный в ст. 5.42 КоАП РФ. В качестве санкции был предусмотрен за отказ работодателей в приеме инвалидов на работу в пределах квоты был установлен штраф.

Несмотря на объективные положительные изменения, в результате данного реформирования последовали также и негативные последствия. Очевидным результатом сокращения количество работников с 30 до 100 человек в целях определения отнесения обязанности по квотированию, сократилось и количество организаций, которые были обязаны исполнять предписания о приеме на работу инвалидов согласно квоте. Фактически в результате изменения данной нормы от исполнения обязанности по квотированию был освобождён малый и средний бизнес, хотя именно в данном секторе у инвалида есть высокий

шанс на трудоустройства, хотя бы исходя из их повсеместного распределения на территории страны.

Законодатель учел ошибки неудачных реформ, в результате которых в 2013 г. были внесены очередные изменения, установившие следующий порядок:

- для работодателей, численность работников которых превышает 100 человек, условия квотирования остались прежними;

- для работодателей, численность работников которых составляет не менее 35 и не более 100 человек, субъектами РФ может устанавливаться квота не выше 3 % среднесписочной численности работников.

Следует отметить, что в 2008 г. МОТ был проведен всесторонний анализ системы квотирования, согласно которому в Европе было сформировано три основных модели:

Согласно первой модели, квотирование в стране имеет рекомендательный характер, отсутствуют санкции за нарушение норм квотирования (например, Нидерланды).

Вторая модель предусматривает обязательное квотирование и одновременное предусмотрение строгих санкций за невыполнение этих предписаний вплоть до тюремного заключения (Великобритания в период с 1944 по 1996 г).

Третья модель была перенята Российской Федерацией в 1995 г., и предусматривала обязательность квотирования, а в качестве санкции использовалась система платежей, направляемых на развитие трудоустройства инвалидов.

Анализ, проведенный МОТ, указывает, что создание третьей модели квотирования исходило из презумпции о низкой трудовой эффективности инвалидов. Исследование эволюции системы квот в Европе демонстрируют, что такой подход не может послужить основой для эффективного профессионального развития инвалидов, а в обществе не формируется понимание равенства инвалида и любого иного человека, недопущение их дискриминации.

Очевидно, что работодатель, принимая на работу работника, исходит из необходимости достижения организацией определенных коммерческих целей. Именно исходя из этих целей у работодателя формируются требования к навыкам и качествам работника. Система квотирования же ставит работодателей в условия, в соответствии с которыми трудоустройство инвалидов осуществляется без учета требований работодателя к объему навыков и знаний работника, что лишает работодателя его объективного права [35, с. 35].

Это предопределяет тот факт, что в целях исполнения законодательства о квотировании работодатели предлагают инвалидам рабочие места на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые должности. Некоторые работодатели вообще осуществляют формальное трудоустройство, при котором инвалиду выплачивается минимальная заработная плата, а реальная занятость инвалиду не обеспечивается [43, с. 45].

В указанных обстоятельствах следует отметить, что хоть система квотирования и работает в рамках национального правоприменения, в действительности такой способ регулирования труда инвалидов не относится к категории высоко эффективных, и не формирует правильного социального отношения к данной правовой группе граждан [61, с. 35]. Например, в европейских правовых системах квотирования выводится из законодательства с одновременной заменой на более современную систему антидискриминационного законодательства [51, с. 67].

Следует отметить, что в России также действует принцип недопущения дискриминации по признаку инвалидности, однако, в настоящий момент его работу нельзя назвать эффективной. Это связано с тем, что для введения такого правового механизма требуется длительный переходный период, усовершенствование сопутствующего законодательства, ввиду чего в настоящий момент не представляется возможным отказаться от системы квотирования.

Вместе с тем, пока система квотирования существует, и введения иной системы регулирования труда инвалидов невозможно, принципиальное значение

для применения норм законов, касающихся квотирования рабочих мест для инвалидов, имеют решения судов различного уровня.

Согласно решению Московского районного суда Санкт-Петербурга от 23.05.2012 организация была привлечена к ответственности за несоблюдение региональных условий по квотированию рабочих мест для инвалидов, так как было установлено, что лишь треть из мест, выделенных для инвалидов, реально занимала указанная категория населения [70].

Другим судебным решением, непосредственно раскрывающим сущность законодательства о квотировании, является решение Ленинградского областного суда от 11.12.2012 [71].

В рамках указанного дела было установлено, что организация вопреки обязанности по предоставлению 22 рабочих мест инвалидам, предоставила только 15, что послужило основанием для привлечения ее к административной ответственности по ст. 2.5 Областного закона Ленинградской области от 02.07.2003 № 47-оз «Об административных правонарушениях».

Судом был сделан вывод, что обязанность по созданию рабочего места появляется не в момент обращения инвалидов, а в момент соответствия организация признакам численности, при этом не имеет правового значения, обратилось ли предельное количество инвалидов с заявлением о трудоустройстве или нет: места должны быть выделены работодателем в строгом соответствии с квотой.

Важное значение для определения момента исполнения работодателем обязанности по квотированию рабочих мест имеет определение Верховного Суда РФ от 22.05.2013 [67]. В рамках указанного дела корпорацией обжаловался Закон Омской области, которым была установлена норма о моменте, когда обязанность по квотированию рабочих мест считается исполненной – с момента создания таких мест и приема на работу инвалидов.

Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда РФ, отказывая в удовлетворении требований, отметила, что оспариваемый нормативный правовой акт принят Законодательным собранием Омской области

в пределах полномочий; законодательству, имеющему большую юридическую силу, не противоречит; права заявителя, гарантированные федеральным законодательством, не нарушает [35].

Разрешая данное дело, судами был сделан вывод, что законодатель не только устанавливает обязанность по созданию специальных рабочих мест, но также требует и выполнения данной квоты.

Необходимо обратить внимание на позицию Верховного Суда РФ, сформулированную в определении от 11 мая 2011 г. [66], относительно квотирования рабочих мест для инвалидов в тех организациях, где предусмотрена государственная гражданская служба.

Правительством Республики Тыва был принят нормативный акт, согласно которому устанавливалась квота на минимальное количество рабочих мест в различных органах государственной власти регионального уровня.

За оспариванием части данного нормативного акта обратился Прокурор Республики Тыва, обосновывая свои требования тем, что требование об обеспечении квотирования рабочих мест в учреждениях, в рамках которых осуществляется исполнение государственной гражданской службы, противоречит ст. 4, 16, 22 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», поскольку противоречат принципу государственной гражданской службы о равном доступе граждан к гражданской службе и равных условиях ее прохождения.

Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда РФ указанную жалобу поддержала, указав, что при таком подходе к исполнению требования о квотировании нарушаются основополагающие принципы прохождения государственной службы.

Таким образом, система квотирования была введена в систему законодательства еще в 1995 г., и в настоящий момент ее нельзя назвать высокоэффективной.

Система квотирования в настоящий момент вынуждает работодателей брать на работу инвалидов вопреки их порокам, подчеркивая их социальную

несостоятельность, что не отвечает международным стандартам регулирования труда инвалидов.

Вместе с тем, судебная практика в вопросах реализации указанной системы уверенно стоит на защите интересов инвалидов. В силу того, что иная система защиты прав работников-инвалидов в настоящий момент находится в зачатке, однозначный подход суда в вопросах восстановления их трудовых прав, следует оценить положительно.

2.3. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НЕТИПИЧНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ

На заре исследования в области трудового права учеными были сформулированы три классических признака трудовых отношений: личностный, имущественный, организационный.

Три классических «кита» трудового права эффективно использовались и применялись в конце XIX – начале XX вв., когда в новую стадию развития вступало крупное производство. В процессе развития общества и технологий, необходимость трудового рынка стала смещаться с традиционных трудоотношений, на новые: господствующая модель отношений «работник-работодатель» стала стремительно изменяться.

Одной из потребностей новой формы трудовых отношений стали требования о гибкости правовой модели, которая выразилась в реформировании признаков трудовых отношений.

Несмотря на то, что признаки права были существенно модифицированы, указанные отношения не изменились по своей сути, оставшись трудовыми. Данную особенность было отмечено Н.В. Закалюжной, которая в рамках исследований нетипичного труда отмечает необходимость разрешения проблемы гибкости праворегулирования: возможность применения как типичных моделей трудоустройства, так и нестандартные их формы [39, с. 134].

В вопросах занятости и обеспечения труда следует пояснить, что к нетипичным формам занятости относятся такие правоотношения, которые обладают специфичными признаками трудовых отношений, или не обладают каким-либо из типичных классических признаков.

Результатом технического прогресса стало не только ускорение развития общества, но также и изменение трудовых процессов: рынок товаров стал значительно уступать рынку услуг, что породило необходимость приспособления и рынка труда под изменившиеся реалии.

Следует отметить, что несмотря на современную распространенность указанного феномена, в трудовой доктрине до сих пор не выработано единого понятия нетипичных трудовых отношений. Некоторые исследователи относят к их числу срочные трудовые договоры, заемный труд и удаленную работу [41, с. 603], перечисляя не признаки таких отношений, а частные виды проявлений.

А. М. Лушников и М. В. Лушникова разработали следующее понятие нетипичного трудового договора: это договор, регулирующий трудовые отношения между работодателем и работником, в котором существенно изменен один или несколько признаков трудовых отношений. Указанные исследователи, говоря о видах таких отношений и договоров, называют договоры о заемном труде, договоры с дистанционными работниками, договоры с руководителем организации [46, с. 505].

Как отмечалось ранее, в настоящий момент множество трудовых функций не подразумевают наличие организационного признака в составе отношений. В частности, следует отметить снижение необходимости нахождения работника на месте работодателя и под его контролем.

Говоря об указанных изменениях, первым из образовавшихся нетипичных правоотношений, складывающихся по поводу труда, следует назвать дистанционный труд.

Дистанционный труд следует причислять к форме социально-трудовых отношений, так как он не только разрешает очевидную проблему обеспечения трудом, но также является механизмом разрешения проблем социального

характера: например, с помощью данного механизма возможно более активное трудоустройство маломобильных и пожилых граждан.

Следует выделить следующие основные признаки дистанционного труда:

- отсутствует организационный признак, то есть необходимость осуществлять трудовую функцию в помещениях работодателя;
- использование телекоммуникационных и Интернет сетей;
- осуществление выбора места работы самостоятельно работником.

Говоря о дистанционном труде следует отметить так называемых «домашних» работников: следует отметить, что такое наименование последние получили не в виду того, что осуществляют трудовую функцию дома, а в виду использования дома в качестве «базы», при этом такие работники в целях выполнения трудовой функции могут выезжать и дома [64, с. 176]. Например, к такому типу работников можно отнести риелторов.

Законодательство и практика его применения в странах Европейского союза указывает на возможность заключения трудового договора без указания места работы, то есть трудового договора для выполнения трудовой функции посредством предоставления удаленного доступа. Следует отметить, что в Конвенции МОТ № 177 «О надомном труде» говорится, что работа «в удаленном доступе» надомным трудом не признается [37].

Проблемой дистанционного труда является схожесть данного способа осуществления труда и договорами гражданско-правового характера. Так, например, ввиду невозможности разрешения данной правовой проблемы в Конвенции МОТ № 177 «О надомном труде» решение вопроса об отнесении лица к категории надомника, отдается на откуп государствам-участникам Конвенции.

Согласно ст. 1 вышеуказанной Конвенции к надомным работникам нельзя относить лица, которые обладают высокой степенью автономии в работе, которая позволяет относить их к категории независимого работника исходя из национального законодательства и судебной практики.

В этой связи, обращаясь к национальному законодательству, следует констатировать, что в отсутствие критериев, позволяющих разграничить

трудовые отношения по поводу дистанционного труда и гражданско-правовые, следует использовать признаки, разработанные судебной практикой в ходе применения ст. 15, 16 ТК РФ, разграничивающие типичные трудовые отношения и гражданско-правовые.

Так, например, учитывая специфику дистанционного труда, к такому признаку следует отнести телекоммуникационный или Интернет доступ лица к базе или материалам, предоставляемый работодателем.

В ожидании принятия законодательных изменений в части регулирования дистанционного труда ученым А.Е. Коркиным было выдвинуто следующее предложение об определении дистанционного труда – это работа, которая осуществляется работником по трудовому договору и выполняется им на дому либо в иных помещениях по выбору работника более половины из всего рабочего времени лица [43, с.17].

Нетипичная занятость играет особенную роль в части обеспечения маломобильных граждан трудом. Как отмечает Л.В. Зайцева, международно-правовое законодательство исходит из признания права инвалидов на труд, без какой-либо дискриминации по признаку инвалидности [36, с. 470]. Ограничения, связанные с инвалидностью, зачастую предопределяют возможность осуществления труда только из дома, что означает для некоторых инвалидов единственный способ осуществления труда. Кроме того, даже если физические пороки в принципе позволяют инвалиду осуществлять труд вне дома, зачастую городская и сельская инфраструктура не позволяет им это сделать ввиду низкой социальной адаптации, как-то отсутствие пандусов, подъемников, ярких опознавательных знаков, звуковое сопровождение и т.д. Кроме того, находясь дома, инвалид чувствует себя более комфортно и непринужденно, что также повышает производительность труда. Для работодателей это означает освободить себя от необходимости обеспечения инвалида соответствующим рабочим местом, что сокращает издержки организации.

Другой менее очевидной формой нетипичного труда является его осуществление в условиях неполного рабочего времени.

Как отмечалось ранее, одним из традиционных признаков классических трудовых отношений является организационный признак, тесно связанные с категорией рабочего времени и времени отдыха, что означает время, в течение которого работник находится в месте работы и выполняет трудовую функцию, указанную в трудовом договоре. Этот признак является ключевым, так как позволяет в том числе отделить трудовые отношения от гражданских: он подчеркивает длящуюся природу трудовых отношений, направленных на процесс, в то время как гражданско-правовые отношения направлены на результат.

В соответствии со ст. 91 ТК РФ рабочее время - это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Следует отметить, что в отечественном трудовом праве принято делить основания установления неполного трудового дня на несколько видов:

- основания, определенные сторонами в трудовом договоре как индивидуальном источнике регулирования труда;
- основания, указанные в трудовом законодательстве и являющиеся обязательными для исполнения работодателем, как отраслевом источнике регулирования труда;
- основания, установленные работодателем в связи с изменением организационных или технологических условий труда, как локальном источнике регулирования труда.

Осуществление трудовой функции в течении неполного рабочего дня влечет за собой изменения, связанные с оплатой труда (как правило, оплата труда имеет меньший объем в таких условиях), и не влияет на иные трудовые гарантии работника.

Следует отметить, что в мировой практике прослеживается тенденция группирования неполного рабочего времени в определенные формы, связанные некоторыми особенностями:

- разделение «полного» рабочего времени между несколькими работниками;
- сокращение рабочего времени, связанное с достижением работником предпенсионного возраста (разнится в зависимости от национального законодательства);
- сокращение рабочего времени, связанное с осуществлением работником семейных обязанностей (не предусмотрено для ряда стран);
- иные особенности работники, требующие сокращения ему рабочего времени.

Осуществление рабочей функции в условиях сокращенного рабочего времени является востребованной формой осуществления труда, так как позволяет работнику совмещать труд и иные необходимые для него социально-значимые аспекты жизни. Заинтересованность в частично-занятом труде также имеется и у работодателей, так как частично-занятые работники позволяют постепенно наращивать товарные обороты, не расходуя при этом большой фонд заработной платы.

Для отечественного законодательства типично отнесение несколько режимов сокращенной рабочей недели:

- режим гибкого рабочего времени;
- суммированный учет рабочего времени;
- сменная работа;
- разделение рабочего дня на части.

Каждый из указанных режимов является проявлением нетипичной формы осуществления труда и может быть использован в качестве проявления тенденций мировой практики. Указанное требует соответствующего разграничения подходов к правовому регулированию труда работников, которые

работают в условиях частичной занятости, в зависимости от оснований предоставления им таких трудовых условий.

Относительно инвалидов следует отметить, что требование о неполном рабочем времени устанавливается последним медицинским заключением или индивидуальной программой реабилитации и абилитации. Зачастую осуществление труда в сокращенном виде является единственно возможным способом инвалида трудиться. Вне зависимости от требований программы и заключения действующим законодательством для инвалидов установлена сокращенная 35-часовая рабочая неделя (в противовес обычной 40-часовой).

Достижения технологического прогресса дали трудовому процессу неоспоримое и существенное преимущество: возможность распределения рабочего времени работником самостоятельно. При осуществлении работы дистанционно конечной целью работника является своевременное направление промежуточного результата работы, а не распределение трудовой функции во времени, что указывает на приобретение институтом рабочего времени иного, модифицированного содержания [38].

Таким образом нетипичные формы занятости являются распространенным явлением современного трудового законодательства. Для инвалидов появление таких форм занятости является дополнительной возможностью на трудоустройство, что положительно сказывается на уровне социальной адаптации в целом.

Инвалиды могут использовать такие формы нетипичного труда как дистанционный труд, частичную занятость.

ГЛАВА 3. ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ В КОРПОРАЦИЯХ: ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

3.1. ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ В ОАО «РЖД»

Работа в крупной корпорации для работника практически всегда означает наличие дополнительных гарантий в отношении их труда, что вызывает желание последних работать и конкретного крупного работодателя.

Кроме того признак крупности распространяет на корпорацию и требования квотирования рабочих мест для инвалидов, что повышает шанс трудоустройства последних в такой компании.

В настоящий момент ОАО «РЖД» является монополистом на рынке железнодорожных перевозок, что предопределяет уровень социально-трудового обеспечения.

По общему правилу, работнику гарантируется:

- социальный пакет (льготы и гарантии, предоставляемые работникам и членам их семей), оплату которого осуществляет работодатель;
- бесплатный ежегодный проезд ж/д транспортом общего пользования работникам и находящимся на их иждивении детям до 18 лет;
- дополнительный бесплатный ж/д проезд к месту отпуска и обратно (или компенсация проезда любым видом транспорта (за исключением такси), но не более стоимости ж/д проезда) один раз в два года работникам Крайнего Севера и находящимся на их иждивении детям до 18 лет;
- добровольное медицинское страхование работников, медицинская помощь в НУЗ ОАО «РЖД»;
- обеспечение работников, нуждающихся в бытовом топливе;
- материальная помощь при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;
- единовременное вознаграждение за добросовестный труд при выходе на пенсию в зависимости от стажа работы в компании;
- финансовая поддержка материнства и детства;

- страхование детей работников от несчастных случаев на время их пребывания в детских оздоровительных лагерях и нахождения в пути в лагерь и обратно;

- льготы и гарантии при высвобождении работника;

- социальный пакет с долевым участием – на принципах долевого финансового участия работодателя и работника.

Несмотря на наличие развернутой системы социально-трудовых гарантий различным категориям работников, в том числе инвалидам, не все обязательства, возложенные на компанию законом, исполняются ей в полном объеме.

Показательным является решение Ленинского районного суда г. Иркутска: Прокурор Иркутской области обратился в суд за защитой прав и законных интересов неопределенного круга лиц с требованием о признании действий ОАО «РЖД» незаконными в части невыделения квотируемых рабочих мест инвалидам [77].

В обоснование иска указано, что Прокуратурой проведена проверка соблюдения законодательства о социальной защите инвалидов в части квотирования рабочих мест в ОАО «РЖД». Несмотря на среднесписочное количество работников, превышающее 100 человек, рабочие места для инвалидов, в том числе, специальные рабочие места в пределах установленного законом размера квоты в структурном подразделении ОАО «РЖД» не создаются.

Несмотря на наличие возражений ОАО «РЖД», суд иск удовлетворил, при этом, руководствовался следующим:

В соответствии с ч. 1, 2 ст. 5 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

Политика, проводимая государством в области обеспечения населения занятостью и трудом имеет несколько направлений, к числу которых относятся в том числе и обеспечение равных прав на труд вне зависимости от каких-либо форм и оснований дискриминации: право на труд имеют граждане Российской

Федерации вне зависимости от политических и религиозных убеждений, национальности, пола, возраста, социального положения. Указанная политика предопределяет необходимость разработки и проведения мероприятий, направленных на обеспечение занятости и тех граждан, кто в силу определенных причин испытывает трудности в поиске работы: именно к указанной категории граждан следует отнести инвалидов, наравне и с иными незащищенными группами населения.

Во исполнение осуществления государственной политики в области содействия занятости населения ч. 1 ст. 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 года N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» обязывает работодателей содействовать проведению государственной политики занятости населения, в том числе на основе оказания помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке, трудоустройства, определяемого органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан.

Согласно ст. 20 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ, в том числе путем установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов.

В соответствии с ч. 1 ст. 21 указанного Федерального закона работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек,

законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;

3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов (ст. 24 Закона).

Кроме того, для разрешения рассматриваемого судебного спора судом было исследовано региональное законодательство, регулирующие настоящие правоотношения.

Из примененных правовых источников следует, что законодатель в целях повышения конкурентоспособности на рынке труда инвалидов предусмотрел для них ряд гарантий трудовой занятости, в числе которых установление квоты для приема на работу. При этом работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе, в том числе соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов и ее выполнения.

Таким образом, иск прокуратуры был удовлетворен, и действия ОАО «РЖД» в части невыделения рабочих мест инвалидов были признаны незаконными. Следует отметить неоднократность исследуемого нарушения ОАО «РЖД», на что указывает судебная практика [72].

Применительно к труду инвалида необходимо отметить привлекательность бесплатного медицинского страхования в частной медицинской организации, а также санаторно-курортного обеспечения, что

позволило бы инвалиду более тщательно подходить к вопросу выбора будущего работодателя.

Таким образом, следует констатировать, что, несмотря на объективную привлекательность работы в ОАО «РЖД» для такой категории работников, как инвалиды, в действительности данный крупный работодатель не всегда исполняет обязанности, возложенные на него законом в части обеспечения гарантий работникам-инвалидам.

Судебная практика указывает, что несмотря на наличие нарушений законодательства об инвалидах железнодорожным монополистом, правоохранительные органы, такие как прокуратура, суд, обеспечивают защиту прав и законных интересов незащищенных категорий населения, своевременно пресекая подобные нарушения.

3.2. ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ В ПАО «Газпром»

ПАО «Газпром» является одной из крупнейших корпораций в нефтегазовой отрасли, что также предопределяет необходимость трудоустройства инвалидов в указанной компании исходя из требований законодательства.

Так как локальное регулирование труда работников практически одинаково не только в головном ПАО «Газпром», но и во всех дочерних компаниях холдинга, изучения порядка трудоустройства инвалидов возможно и через призму дочерних компаний ПАО «Газпром».

Так, например, привлекает внимание Положение о социальной защите пенсионеров ООО «Газпром добыча Астрахань», согласно которому определяются основания признания бывших работников ООО «Газпром добыча Астрахань» пенсионерами ООО «Газпром добыча Астрахань», порядок их учета, а также виды и условия предоставления социальных льгот и компенсаций [84].

Согласно указанному положению, пенсионерами общества признаются, в том числе, и инвалиды на период инвалидности.

Следует отметить, что в отличие от ОАО «РЖД» социальные обязательства ПАО «Газпром» и дочерних компаний общества выполняются более эффективно.

Согласно статистике, большая часть работодателей, заключивших договоры о финансировании рабочих мест для людей с инвалидностью с общественными организациями, осуществляет деятельность в сфере топливно-энергетического комплекса и нефтегазовой отрасли (68 из 90 работодателей, или 75,6 процента) [82].

Систематичное создание рабочих мест для инвалидов в северных регионах страны по квоте регулярно освещается местными средствами массовой информации [80].

Согласно сведениям о закупке ПАО «Газпром газораспределение Север» объявило тендер на предоставление рабочих мест для трудоустройства инвалидов для нужд компании.

Указанное свидетельствует о наличии необходимости трудоустройства инвалидов в указанной компании, так как иначе закупка приборов, с помощью которых инвалиды могут трудиться, была бы попросту бессмысленна.

На потребность компании в рассматриваемой категории работников указывает также Перечень вакансий для трудоустройства студентов, представляемых дочерними обществами ПАО «Газпром» от 13 сентября 2018 г., согласно которому компании требуются работники-инвалиды на котируемые рабочие места [83].

Вместе с тем, несмотря на, очевидно, более трудоемкую работу, выполняемую руководящими органами нефтегазовой компании в области трудоустройства инвалидов, в организации также совершаются нарушения законодательства в указанной области.

После вмешательства прокуратуры Тюменской области компания «Газпром трансгаз Сургут» установила квоты для инвалидов на своих объектах в 4 регионах страны. Нарушение было выявлено в Уватском районе, где в филиалах предприятия — Туртасском и Демьянском линейных

производственных управлениях магистральных газопроводов — не были созданы рабочие места для трудоустройства инвалидов.

В декабре 2017 года в отношении руководителей упомянутых филиалов были возбуждены административные дела по ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ (неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов). По результатам рассмотрения дел оба нарушителя были оштрафованы мировым судьей на 5 тыс. рублей каждый. Однако нарушения так и не были устранены. Тогда прокуратура района внесла представление об устранении нарушений закона в адрес генерального директора ООО «Газпром трансгаз Сургут». По результатам его рассмотрения гендиректор принял меры к устранению нарушений законодательства об инвалидах не только в филиалах Тюменской области, но и филиалах в других регионах страны. Согласно подписанному им в марте 2018 года приказу квота для трудоустройства инвалидов на 2018 год по Тюменской области установлена в количестве 29 рабочих мест, Ханты-Мансийскому округу — Югре – 68 мест, Ямало-Ненецкому автономному округу — 32, Краснодарскому краю — 3 рабочих места. Кроме того, утверждены перечни рабочих мест, выделенных в счет квоты для трудоустройства инвалидов.

Подобные нарушения не редки в крупной нефтегазодобывающей компании: Директор филиала ООО «Газпром Трансгаз Ставрополь» был привлечен к административной ответственности за нарушение законодательства о социальной защите инвалидов. Прокуратурой Наримановского района проведена проверка исполнения законодательства о социальной защите инвалидов в деятельности филиала ООО «Газпром Трансгаз Ставрополь» Астраханское линейное производственное управление магистральных газопроводов.

Проведенной проверкой установлено, что среднесписочная численность работников организации составляет 556 человек, а квота для приема на работу инвалидов установлена в размере трех процентов к среднесписочной численности работников и составляет 17 человек. Фактически на предприятии в

счет квоты для инвалидов осуществляют трудовую деятельность всего 4 человека.

В нарушение требований Закона РФ «О занятости населения в РФ», Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ» и Закона Астраханской области «Об установлении организациям квоты для приема на работу инвалидов» предприятием в службу занятости Астраханской области представлены сведения об отсутствии рабочих мест в рамках квоты для инвалидов.

В этой связи прокуратурой района в отношении директора филиала возбуждено дело об административном правонарушении по ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ (неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов), которое рассмотрено и виновное должностное лицо привлечено к административной ответственности в виде штрафа [81].

Таким образом, следует отметить более развернутую и глубокую систему социального обеспечения работников-инвалидов в одной из крупнейших нефтегазовых компаний России. Представляется возможным предположить, что подход в части исполнения социального законодательства продиктован статусом компании, которая считается международной, а, следовательно, должна поддерживать положительную репутацию среди зарубежных компаний-коллег.

Это также предопределяет применение международно-правовых стандартов в деятельности компании, в том числе и в вопросах условия труда работников корпорации.

Вместе с тем, следует отметить, что несмотря на высокий уровень социального обеспечения инвалидов в ПАО «Газпром», дочерними компаниями холдинга допускаются правонарушения в части невыделения квотируемых рабочих мест инвалидам, что влечет за собой применение мер административной ответственности.

3.3. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ТРУДОВОЙ ОТНОШЕНИЙ С ИНВАЛИДАМИ

Проблема обеспечения трудом инвалидов, безусловна, не является новой для мирового сообщества, ввиду чего во многих странах в течение длительного времени разрабатываются меры, направленные на пресечение дискриминации по признаку инвалидности. Указанные меры связаны не только с необходимостью социальной защиты данной категории граждан, но и стремлением стран вовлечь инвалидов в трудовой производственный процесс.

Политика множества стран исходит из необходимости осуществления профессиональной реабилитации и абилитации инвалидов, что указывает на возможность исследования указанного правового опыта в целях использования и внедрения действенных и эффективных правовых механизмов.

Следует выделить несколько моделей трудоустройства инвалидов.

Одним из самых распространенных моделей является создание системы так называемого антидискриминационного доступа. Например, в Финляндии принято и успешно функционирует антидискриминационное руководство. Положения указанного руководства включены в состав национального законодательства, однако, непосредственно в нормах законодательства выглядят несколько неконкретно, представляя собой скорее нормы об общем направлении политики. В «Акте о статусе и правах пациентов» 1992 года, например, предусмотрено право каждого гражданина услуги в области здравоохранения без какой-либо ни было дискриминации. Иные законодательные акты в основном направлены на развитие положений об улучшении качества услуг в сфере социального обеспечения, антидискриминационного пользования правами.

Указанные меры в рассматриваемой скандинавской стране пришли на смену модели, которая активно применяется сейчас в России: это система, при которой инвалиды обеспечиваются государством пенсиями и пособиями. Практика Финляндии очевидно демонстрирует, что при функционировании такой модели инвалиды в меньшей степени стремятся найти работу и в целом

профессионально интегрироваться, так как в социально развитой стране размер пособия зачастую больше, чем заработная плата на большинстве работах, предлагаемых инвалидам. В науке указанная ситуация была названа «ловушка пособий», и заключается она в практически полном исключении инвалидов из системы занятости.

Изменения в указанной сфере были связаны в первую очередь, созданием системы, при которой молодые инвалиды сначала обеспечиваются возможностью устроиться на работу, и лишь в случае невозможности найти или предоставить такое место работы инвалиды назначается пособие.

Такой метод, во-первых, избавляет общественное сознание от предрассудка, связанного с мнимой немощностью инвалида, во-вторых, вовлекает инвалидов на рынок труда, в-третьих, осуществляет меры по профессиональной и социальной реабилитации, и в-четвертых, снижает расходы государства на выплату пенсий и пособий.

Во Франции инвалиды обладают правом участия в программах, направленных на социальную помощь людям, которые долгое время не могут найти работу, а также вправе пройти профессиональное обучение на специальных курсах. В целях обеспечения данных прав на территории страны действуют две основные программы профессионального переобучения: Центр подготовки работников или Центр подготовки специалистов. Меры, принимаемые данными организациями в сфере обеспечения трудовых и социальных прав инвалидов, софинансируются совместно с Фондом социализации инвалидов.

Кроме того, налажена система поощрения работодателей в области переобучения инвалидов: они получают денежные поощрения за каждый договор, заключенный с инвалидом и направленный на предоставление возможности его обучения определенной специальности на рабочем месте работодателя.

Германия, в целом поддерживая политику, проводимую Францией, создала систему, при которой инвалиды обучаются по одной из общепризнанных

специальностей. Существенным аспектом данной системы является предпочтительное прохождение обучения в организации наряду с иными ее сотрудниками. Такая модель напрямую вовлекает инвалидов в труд, при этом исключая необходимость профессионального тьютора.

Ирландия пошла по несколько иному пути: в стране создана 24 организации, предоставляющие услуги по трудоустройству и вовлечению на рынок труда инвалидов. Статистика показывает, что уже в 2002 г. данная Программа позволила трудоустроиться 1918 инвалидам, в то время как в России не были разработаны даже принципы антидискриминационного доступа.

В Италии действует совместная система федерального и регионального законодательства, направленная на интеграцию инвалидов в профессиональное сообщество. Первоочередно, каждый инвалид проходит тест, который выявляет его потенциал, с учетом его физического состояния, диагноза, после чего инвалид встает в лист ожидания на ту должность, которая была показана ему в результате прохождения тестирования.

Англия также избрала свой собственный путь по обеспечения антидискриминационного доступа:

- инвалиды могут обратиться в специализированную организацию, которая профессионально занимается поиском работ инвалидам. В данной организации инвалиду будет показан помощник, с которым они смогут разработать план действий по поиску наиболее подходящей работы;

- инвалиды могут стать участниками программы по трудоустройству, члены которой осуществляют мероприятия данной программы на волонтерской основе;

- третий путь – это вступление в центральную программу по обеспечению занятости «WORKSTEP». Данная программа предоставляет рабочие места в муниципальных образованиях, а также организациях-волонтерах. Данная программа финансируется государством и, как показывает практика, является высоко эффективной. В ряде случаев для организаций, вступивших в ее

участники и предоставляющим рабочие места инвалидом, положена денежное вознаграждение.

В рамках указанной программы также осуществляется финансирование, с помощью которого глубоко больные инвалиды, страдающие тяжелыми физическими расстройствами, могут осуществлять работу на дому. Денежные средства направляются на оборудование домашнего рабочего места.

Как правило, в рамках указанной программы инвалиды принимаются на работу с испытательным сроком, в течение которого их работа подлежит обязательной оплаты. Если по какой-либо причине кандидат не подошел данному месту работы, ему предоставляется иное. Информация о службах занятости для инвалидов размещена в Кодексе хорошей практики инвалидов и в буклетах, выпускаемых консультативными службами и центрами занятости [63, с. 38].

Приведенное исследование показывает, что в течение последних лет в странах Европейского союза принимаются и функционируют программы, направленные на вовлечение инвалидов в процесс трудоустройства [54, с.145].

Передовая система предоставления работы людям с инвалидностью действует не только в Европе, но и в США. После того, как в 1990 году в стране принят закон «Об американцах-инвалидах», началась реализация антидискриминационной модели социальной политики. Согласно данной модели, люди с инвалидностью рассматриваются как равноправные члены общества, поэтому внимание уделяется тому, чтобы самореализации, продвижению по службе, заработку не мешали никакие надуманные ограничения. В Соединенных Штатах нет специальных квот, обязывающих работодателей выделять места таким сотрудникам.

В Германии и Франции, действует система квотирования рабочих мест, применяемая так же в Российской Федерации. Предприятия, в штате которых больше 20 сотрудников, по закону обязаны трудоустроить у себя 2% людей с инвалидностью, при наличии у них соответствующей квалификации. В обеих странах уделяется пристальное внимание образованию тех, у кого инвалидность.

Кроме того, для работодателей предусмотрен ряд поощрительных мер. Компании, заключающие с работниками-инвалидами контракты на срок больше года, получают за каждого такого сотрудника государственные единовременные выплаты.

Таким образом, следует констатировать, что порядок и способы трудоустройства инвалидов в зарубежных странах на порядок отличается от отечественного в лучшую сторону: налицо принцип недопустимости дискриминации, который был полностью принят обществом и местными работодателями.

Главной тенденцией по обеспечению труда инвалидов выступает принятие и реализация антидискриминационной модели законодательства, которая, как представляется, является более эффективной, и, что более важно, более социально-корректной, нежели система квотирования.

Представляется, что Россия должна перенимать зарубежный опыт, особенно учитывая его высокую эффективность, и повсеместно внедрять его в сферу трудоустройства инвалидов, повышая тем самым трудовые гарантии последних.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В магистерской диссертации был проведен анализ правового регулирования социальной защиты инвалидов в области трудоустройства, а также правовых гарантий, которые предоставляются корпорациями в части обеспечения предоставления инвалидам права на труд

Наиболее общий вывод, который можно сделать, достигнув главной цели работы (всестороннее глубокое исследование применения труда инвалидов в корпорациях), это необходимость существенного реформирования данного института, достижение иного понимания «поддержки» как меры государственной защиты. Безусловно, уже проделаны качественные изменения в сфере социальной защиты инвалидов, но это лишь начало долгого тернистого пути, на который вступает Россия с целью реализации ее главной задачи в этой области – достижения равных прав и возможности реализации этих прав между инвалидами и иными гражданами РФ. Законодательство изобилует правовыми коллизиями, а где-то: вовсе пробелами, что не может позитивно сказаться на правовом регулировании данной сферы права и общества.

Отсутствие занятости, барьеры как со стороны общества, так со стороны права и государства не позволяют инвалидам быть общественно и социально активными, что негативно сказывается на их уровне жизни, общем уровне развития. Последнее негативно сказывается и на уровне легитимности власти в обществе. Меры по интеграции инвалидов в общество, по определению их как равных и особенных (а не отчужденных и ненужных) является той правильной государственной позицией, которую заняли уже многие развитые страны.

В научной работе был проанализирован термин «инвалид», который предложен российским законодательством, и термин, предложенный международным сообществом. В российском законодательстве термин «инвалид» звучит как лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями,

последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты. В международном варианте инвалид – это лицо с устойчивыми физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами могут мешать их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими. Выявлены существенные различия, в частности, в российском праве, определяя понятие инвалида, Законодатель сделал существенный уклон в сторону медицинского аспекта, определяя инвалидность как физический недуг. Вместе с тем, международные стандарты, определяя такую категорию лиц, в первую очередь обращают внимание на социальный аспект, и инвалидность для них – не болезнь и не физический недостаток, а взаимодействие между инвалидом, государством, обществом и его составляющими. Представляется, что термин «инвалид», предложенный Законодателем, должен быть в значительной мере изменен, в него необходимо добавить психологический аспект. Был определен термин «социальной защиты инвалидов» как система социальных и общественных отношений, которая обеспечивается и предусмотрена различными отраслями права и гарантируется государством, направлена на нуждающееся население Российской Федерации и необходима для обеспечения нормальной жизнедеятельности, в которой человек может удовлетворять свои физические, социальные и духовные потребности. Анализ трудов ученых дает основания полагать, что под содержанием социальной защиты следует понимать систему из трех элементов - блоки социальной защиты населения, правовые формы социальной защиты населения и виды социальной защиты населения.

В работе так же был изучен порядок признания лица инвалидом. Сделан вывод, что порядок признания лица инвалидом – это совокупность юридически значимых действий, которые совершаются заинтересованным гражданином в установленном порядке, который условно можно поделить на пять этапов: обращение в соответствующую организацию за направлением на МСЭ, направление на МСЭ, непосредственно МСЭ, вынесение решения комиссией

специалистов МСЭ, юридическое закрепление положительного решения. Важной проблематикой, с которой может столкнуться такой гражданин, это предопределение диагноза, группы инвалидности медицинским учреждением по месту жительства. Именно в этой связи оправданы меры по реформированию учреждений МСЭ, необходимо обеспечить прозрачность такой экспертизы, исключить вероятность предопределения диагноза. Обследование, которое проводится учреждениями МСЭ, должно быть объективным и беспристрастным.

Третий параграф магистерской работы был посвящен правовому регулированию труда инвалидов и основным проблемам данного правового института.

Следует констатировать, сфера трудоустройства инвалидов достаточно урегулирована, имеются механизмы воздействия на недобросовестных работодателей. Очевидна эффективная и положительная работа государственных органов в сфере защиты прав инвалидов в судебном и досудебном порядке, видна работа надзорно-контрольных органов.

Представляется, что современный механизм обеспечения профессиональной адаптации инвалидов можно назвать успешным, однако, не идеальным, ввиду чего требуется его дальнейшее реформирование и изменение.

Несмотря на правовые механизмы, которые можно назвать относительно успешными, уровень трудовой адаптации инвалидов продолжает оставаться стабильно низким, что связано с недостаточностью правового регулирования, а также с дисбалансом рынка труда в целом. Так, инвалиды, остро нуждающиеся в деньгах, могут игнорировать несоблюдение работодателем их прав и трудовых гарантий (не только специальных, связанных с их специальным статусом, но и обычных, таких как право на отпуск, время отдыха и др.), так как стремление заработать деньги является более важным, нежели восстановление нарушенных прав.

Это связано с тем, что подавляющее большинство работодателей полностью или в части не соблюдают трудовое законодательство, а при наличии объективных ограничений в труде или недостатке соответствующих

квалифицированных знаний, инвалид вынужден трудиться в таких условиях труда, несмотря на то, что в законе продекларированы совершенно другие правовые стандарты.

В результате возникает ситуация, при которой развивается правовой нигилизм. Борьба с правовым нигилизмом является общей целью всех правовых отраслей и, пожалуй, всей отечественной правовой системы.

Рабочее время и время отдыха является взаимозависимыми институтами трудового права, которые многие исследователи в указанной области называют важнейшими категориями в области трудового законодательства.

Инвалиды, как менее защищенная категория работников, имеют существенные послабления в регулировании их рабочего времени и времени отдыха: на федеральном уровне установлены более льготные условия труда работника-инвалида по сравнению с обычными работниками, что обусловлено особым статусом таких работников.

При этом индивидуальная программа реабилитации инвалида может устанавливать иные условия труда, которые также будут обязательными для соблюдения работодателем.

Одним из механизмов обеспечения труда инвалидов является система квотирования, которая была введена в систему законодательства еще в 1995 г., и в настоящий момент ее нельзя назвать высокоэффективной.

Система квотирования в настоящий момент вынуждает работодателей брать на работу инвалидов вопреки их порокам, подчеркивая их социальную несостоятельность, что не отвечает международным стандартам регулирования труда инвалидов.

Вместе с тем, судебная практика в вопросах реализации указанной системы уверенно стоит на защите интересов инвалидов. В силу того, что иная система защиты прав работников-инвалидов в настоящий момент находится в зачатке, однозначный подход суда в вопросах восстановления их трудовой прав, следует оценить положительно.

Вместе с тем, следует отметить, что указанные меры применяются в отношении «традиционного» труда инвалидов, что является далеко не единственным методом обеспечения последних правом на труд.

Нетипичные трудовые отношения являются широко распространенным способом обеспечения инвалидов трудом, так как в их результате нивелируются некоторые физические недостатки инвалидов. К нетипичным трудовым отношениям относятся такие отношения, в которых отсутствует один или несколько типичных признаков трудовых отношений (например, признак зависимости, признак работы в месте работодателя и др.).

Существенная часть работы была посвящена исследованию трудоустройства инвалидов в отдельных корпорациях, в целях выявления положительных и негативных тенденций.

Следует констатировать, что, несмотря на объективную привлекательность работы в ОАО «РЖД» для такой категории работников, как инвалиды, в действительности данный крупный работодатель не всегда исполняет обязанности, возложенные на него законом в части обеспечения гарантий работникам-инвалидам.

Судебная практика указывает, что несмотря на наличие нарушений законодательства об инвалидах железнодорожным монополистом, правоохранительные органы, такие как прокуратура, суд, обеспечивают защиту прав и законных интересов незащищенных категорий населения, своевременно пресекая подобные нарушения.

Следует отметить более развернутую и глубокую систему социального обеспечения работников-инвалидов в одной из крупнейших нефтегазовых компаний России АО «Газпром». Представляется возможным предположить, что подход в части исполнения социального законодательства продиктован статусом компании, которая считается международной, а, следовательно, должна поддерживать положительную репутацию среди зарубежных компаний-коллег.

Вместе с тем, следует отметить, что несмотря на высокий уровень социального обеспечения инвалидов в АО «Газпром», дочерними компаниями

холдинга допускаются правонарушения в части невыделения квотируемых рабочих мест инвалидам, что влечет за собой применение мер административной ответственности.

Вместе с тем, порядок и способы трудоустройства инвалидов в зарубежных странах на порядок отличается от отечественного в лучшую сторону: налицо принцип недопустимости дискриминации, который был полностью принят обществом и местными работодателями.

Представляется, что Россия должна перенимать зарубежный опыт, особенно учитывая его высокую эффективность, и повсеместно внедрять его в сферу трудоустройства инвалидов, повышая тем самым трудовые гарантии последних.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативные правовые акты.

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.: по сост. от 21 июля 2014 г. // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
2. Конвенция о правах инвалидов: принята резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН № 61/106 : от 13 декабря 2006 г. // Собрание законодательства РФ. – 2013. - N 6. - Ст. 468.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации : федеральный закон № 197-ФЗ : от 30 декабря 2001 г. : по состоянию на 01.12.2019 // Собрание законодательства РФ. - 2002. - №1 (ч. 1). - Ст. 3.
4. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации: федеральный закон № 195-ФЗ: от 30 декабря 2001 г. : по состоянию на 01.12.2019 // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). – Ст. 1.
5. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: федеральный закон № 181-ФЗ: от 24 ноября 1995 г. : по состоянию на 01.12.2019 // Собрание законодательства РФ. – 1995. - № 48. – Ст. 4563.
6. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»: федеральный закон № 421-ФЗ : от 28 декабря 2013 г.: по состоянию на 01.12.2019 // Собрание законодательства РФ. – 2013. - № 53 (ч. 1). – Ст. 6986.
7. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов: федеральный закон № 419-ФЗ: от 01 декабря 2014 г.: по состоянию на 01.12.2019 // Собрание законодательства РФ. – 2014. - № 49 (ч. 4). – Ст. 6928.
8. О федеральном перечне реабилитационных мероприятий, технических средств реабилитации и услуг, предоставляемых инвалиду:

Распоряжение Правительства РФ № 2347-р : от 30 декабря 2005 г. // Собрание законодательства РФ. - 2006. - № 4. - Ст. 453.

9. О порядке и условиях признания лица инвалидом: постановление Правительства РФ № 95 : от 20 февраля 2006 г. : по сост. на 10 августа 2016 г.// Собрание законодательства РФ. – 2006. - № 9. – Ст. 1018.

10. Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: Постановление Правительства РФ № 875: от 01 сентября 2012 г. : по состоянию на 30.04.2018 // Собрание законодательства РФ. – 2012. - N 37. - Ст. 4995.

11. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011 - 2020 годы: постановление Правительства РФ № 1297 : от 1 декабря 2015 г. : по сост. на 31 марта 2017 г. // Собрание законодательства РФ. – 2015. - № 49. – Ст. 6987.

12. Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности: Приказ Минтруда России № 685н: от 19 ноября 2013 г. // Российская газета. – 2014. - N 83.

13. Об утверждении порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 528н: от 31 июля 2015 г. // Официальный интернет-портал правовой информации. - URL: www.pravo.gov.ru (дата обращения 19.09.2019).

14. О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы: Приказ Минтруда России №

1024н: от 17 декабря 2015 г. // Официальный интернет-портал правовой информации. - URL: www.pravo.gov.ru (дата обращения 19.09.2019).

15. Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: Приказ Роструда № 655: от 10 ноября 2017 г. // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 20.11.2019).

16. О методических рекомендациях: Письмо Минобрнауки России № 06-2023: от 22 декабря 2017 г. // Администратор образования. - 2018. - № 4.

17. ГОСТ Р 53874-2010. Национальный стандарт Российской Федерации. Реабилитация инвалидов. Основные виды реабилитационных услуг: дата введения 17 сентября 2010 г. / подгот. Приказом Росстандарта от 17 сентября 2010 г. № 254-ст. - Москва: Стандартинформ, 2011.

18. Об утверждении СП 2.2.9.2510-09: постановлением Главного санитарного врача РФ № 30 от 18 мая 2009: по сост. на 01 июня 2017 г. // Российская газета. – 2009. - № 108.

19. О мерах по реализации дополнительных мероприятий по содействию трудоустройству родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей: постановление Правительства Тюменской области № 180-п: от 27 мая 2013 г.: по состоянию на 01.01.2014 // Тюменская область сегодня. – 2013. - № 103.

20. Об определении порядка проведения специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда Тюменской области: постановление Правительства Тюменской области № 456-п: от 28 сентября 2015 г.: по состоянию на 06.03.2017 // Тюменская область сегодня. - 2015. - № 185.

21. О некоторых аспектах организации рабочего времени: Директивы Европейского Парламента и Совета от 4 ноября 2003 г. // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 19.09.2019).

22. О государственных пенсиях в РСФСР: закон РСФСР № 340-1 от 20 ноября 1990 г. (утратил силу) // Ведомости СНД и ВС РСФСР. - 1990. - № 27. - Ст. 351

Научная литература

23. Акатанова М. Субъекты права на социальное обеспечение в международных актах и законодательстве России / М. Акатанова // Человек и труд. – 2009. - № 1. – С. 17-22.

24. Анбрехт Т.А. К вопросу о реализации права на инклюзивное образование лицами с ограниченными возможностями здоровья / Т.А. Анбрехт // Социальное и пенсионное право. - 2016. - N 1. - С. 9-12.

25. Андриченко Л.В. Проблемы судебной защиты социальных прав граждан Российской Федерации / Л.В. Андриченко // Журнал российского права. - 2016. - N 9. - С. 5 - 17.

26. Арбузов С.Ю. Социальное государство: предпосылки и этапы формирования / С.Ю. Арбузов // Социальное и пенсионное право. - 2017. - N 1. - С. 39 – 44.

27. Благодир А.Л. Комментарий к Федеральному закону от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / А.Л. Благодир, А.А. Кирилловых. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения 01.05.2017).

28. Бутенко Е.И. Некоторые вопросы процедуры установления инвалидности в праве социального обеспечения / Е.И. Бутенко // Социальное и пенсионное право. - 2010. - № 1. - С.15-21.

29. Васильева Л.П. Профессиональная реабилитация: профориентация и отбор на профессиональное обучение лиц с ограниченными возможностями / Л.П. Бутенко. - Минск : Гиуст БГУ, 2012. – 124 с.

30. Головина С.Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России / С. Ю. Головина // Российский юридический журнал. – 2015. - № 1 (100). - С. 132-145.

31. Готов С.А. Международно-правовые основы защиты социальных прав инвалидов / С.А. Готов, А.А. Ходусов // Безопасность бизнеса. - 2016. - № 5. - С. 26 - 32.

32. Гончарова И.В. Нормативно-правовое обеспечение доступности виртуальных социальных сред для инвалидов по зрению / И.В. Гончарова, Г.Б. Прончев, Е.И. Кричевер // Современное право. - 2016. - № 4. - С. 62 - 67.

33. Дедкова И.А. Особенности правового регулирования труда работников муниципального автомобильного транспорта: специальность 12.00.05. «Юриспруденция» : Дис. ... канд. юрид. наук / И.А. Дедкова. - Томск, 2006. - 198 с.

34. Джигоев С.Х. Правовые проблемы содействия трудовой занятости в России: специальность 12.00.05. «Юриспруденция» : Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / С.Х. Джигоев. - М., 2006. - 67 с.

35. Жаворонков Р.Н. Позиции судов по вопросам применения законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов / Р.Н. Жаворонков // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина. - 2017. - №10 (38). - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pozitsii-sudov-po-voprosam-primeneniya-zakonodatelstva-o-kvotirovanii-rabochih-mest-dlya-invalidov> (дата обращения: 04.03.2019).

36. Зайцева Л.В., Курсова О.А. Теория и практика правового регулирования труда недееспособных работников / Л.В. Зайцева, О.А. Курсова // Правоведение. – 2018. - Т. 62, № 3. - С. 465–483.

37. Закалюжная Н.В. Дистанционная работа и схожие правоотношения / Н.В. Закалюжная // Право. Журнал Высшей школы экономики. - 2015. - №2. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantcionnaya-rabota-i-shozhie-pravootnosheniya> (дата обращения: 18.03.2019).

38. Закалюжная Н. В. Нетипичные трудовые отношения: видоизменение классических признаков / Н.В. Закалюжная // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. - 2014. - №16 (187). - URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/netipichnye-trudovye-otnosheniya-vidoizmenenie-klassicheskikh-priznakov> (дата обращения: 04.03.2019).

39. Закалюжная Н.В. Эволюция трудового договора и трудового правоотношения / Н.В. Закалюжная // Вестник БГУ. - №2. - 2013. - С.133-138.

40. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник: М., 2008. С. 603.

41. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник / А.М. Лушников, М.В. Лушникова, И.Я. Киселев. - М.: Изд-во "Эксмо", 2005. - 608 с.

42. Козлов В.С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах: специальность 12.00.05. «Юриспруденция» : Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / В.С. Козлов. - М., 2007. - 27 с.

43. Коркин Е.А. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования: специальность 12.00.05. «Юриспруденция» : Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / Е.А. Коркин. - СПб., 2012. – 23 с.

44. Курова Н.Н. Обзор российского законодательства по вопросам дискриминации в сфере труда и занятости инвалидов / Н.Н. Курова / Адвокат. - 2017. - N 2. - С. 52-71.

45. Лещенков Ф.А. Новые правила установления инвалидности в Российской Федерации / Ф.А. Лещенков // Законодательство и экономика. - 2017. - N 1. - С. 43-47.

46. Лушников А. М., Лушникова М. В. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. - М., 2009. – 879 с.

47. Макурина А.В. Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации: учебное пособие / А.В. Макурина, А.Н. Митина, В.Ш. Шайхатдинова. – Екатеринбург: Уральская гос. юр-ая академия, 2012. – 167 с.

48. Мачульская Е.Е. Концепция инвалидности в международных и российских нормативных актах / Е.Е. Мачульская // Социальное и пенсионное право. - 2015. - № 4. - С. 20-26.
49. Низова Л.М. Профессиональная реабилитация как аспект интеграции инвалидов в социум / Л.М. Низова // Медико-социальная экспертиза и реабилитация. - 2016. - 19 (3.) - С. 154-157.
50. Никитин Е. Трудоустройство инвалидов / Е. Никитин // Служба кадров и персонал. - 2013. - № 12. - С. 118-124.
51. О'Рейли, А. Право людей с ограниченными возможностями на достойный труд / А. О'Рейли. - Женева : Между-нар. орг. труда, 2008. – 164 с.
52. Павловская О.Ю. Занятость и трудоустройство инвалидов: правовые аспекты и актуальные проблемы правоприменения / О.Ю. Павловская // Право и экономика. - 2015. - N 1. - С. 74-79.
53. Петров А.Я. Рабочее время: фундаментальные аспекты трудового права / А.Я. Петров // Право. Журнал Высшей школы экономики. - 2012. - №3. – с. 81-93.
54. Пряжникова Е.Ю. Зарубежный опыт сопровождения трудоустройства с инвалидами / Е.Ю. Пряжникова // Мой Ориентир. - 2013. - С. 143-148.
55. Романовская О.В. Понятие медицинской экспертизы в российском праве / О.В. Романовская // Менеджер здравоохранения. - 2014. - № 4. - С. 39-45.
56. Романовский Г.Б. Модернизация правового регулирования проведения медико-социальной экспертизы в Российской Федерации / Г.Б. Романовский // Наука. Общество. Государство. - 2014. - № 2. - С. 34-45.
57. Рузаева Е.М. Соотношение понятия «инвалид» в международном и российском праве / Е.М. Рузаева // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. - 2014. - № 6. - С. 243.
58. Рычагова О.Е. К вопросу о новациях в правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха / О.Е. Рычагова // Четвертый Трудовой кодекс России: сб. науч. тр. - 2002. -С. 123—125.

59. Рычагова О.Е. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников : учебное пособие для студентов всех форм обучения по специальности 030501.65-Юриспруденция : в 3 ч. / О. Е. Рычагова ; Федеральное агентство по образованию, Федеральное гос. образовательное учреждение высш. проф. образования «Сибирская акад. гос. Службы». - Новосибирск : СибАГС, 2008-. - 20 с.

60. Самсонова В. Детей-инвалидов поддержат / В. Самсонова // ЭЖ-Юрист. - 2016. - N 6-7. - С. 15.

61. Собченко О.В. Некоторые правовые проблемы занятости населения в Российской Федерации: специальность 12.00.05 «Юриспруденция»: Дис. ... канд. юрид. наук / О.В. Собченко. - М., 2005. - 171 с.

62. Шабунова А.А. Актуальные проблемы трудоустройства инвалидов / А.А. Шабунова, Л.Н. Нацун // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. - 2016. - № 6 (48). - С. 126-142.

63. Холостова Е. И. Социальная работа с инвалидами: Учебное пособие / Е.И. Холостова. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2006 — 240 с.

64. Billsberry J., Wilks L. Should We Do Away with Teleworking? An Examination of whether Teleworking can be defined in the New World of Work / Billsberry J., Wilks L. // New Technology, Work and Employment. - 2007. - Vol. 222. - P. 176.

Судебная практика

65. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Дроздова Николая Антоновича на нарушение его конституционных прав пунктами 9, 11, 24 и 39 Правил признания лица инвалидом: определение Конституционного Суда РФ от 24.09.2012 N 1557-О // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 19.09.2019).

66. Определение Верховного Суда РФ от 11 мая 2011 г. № 92-Г11-1 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 19.09.2019).

67. Определение Верховного Суда РФ от 22 мая 2013 г. № 50-АПГ13-5 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 19.09.2019).

68. Постановление Верховного Суда РФ от 08 апреля 2014 г. № 32-АД14-2 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 19.09.2019).

69. Определение Верховного суда Республики Коми от 26 декабря 2013 г. № 33-6569/2013 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 19.09.2019).

70. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13 августа 2012 г. № 33-11886 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 19.09.2019).

71. Решение Ленинградского областного суда от 11 декабря 2012 г. № 7-717/2012 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 19.09.2019).

72. Апелляционное определение Московского городского суда от 16 апреля 2013 г. по делу № 11-11900/13 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 19.09.2019).

73. Определение Иркутского областного суда от 15 октября 2013 г. № 33-8552/1 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 19.09.2019).

74. Апелляционное определение Московского городского суда от 18.10.2016 по делу N 33-10150/2016 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 19.09.2019).

75. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22.11.2017 по делу N 33-18734/2017 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 19.09.2019).

76. Определение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 12.11.2018 по делу N 33-2611/2018 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 19.09.2019).

77. Решение Ленинского районного суда г. Иркутска от 10 апреля 2017 г. по делу № 2-1138/2017 // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 19.09.2019).

Электронные ресурсы

78. Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. Реабилитация инвалидов в Российской Федерации // Социальный бюллетень. - 2015. - № 4. - С. 4.

79. Вопрос-ответ // Минобрнауки России: официальный сайт. - URL: <http://минобрнауки.рф> (дата обращения 19.09.2019).

80. «Газпром трансгаз Югорск» помогает в трудоустройстве инвалидов // Накануне.ру. - URL: <https://www.nakanune.ru/news/2014/08/13/22364315/> (дата обращения 08.06.2019 г.).

81. Директор филиала ООО «Газпром Трансгаз Ставрополь» привлечен к административной ответственности за нарушение законодательства о социальной защите инвалидов // Новости Прокуратуры РФ. - URL: <https://procrf.ru/news/print/117807-direktor-filiala-ooo-gazprom.html> (дата обращения 08.06.2019 г.).

82. Залог трудоустройства инвалидов – квота // Югра-NEWS. - URL: <https://ugra-news.ru/article/date/77162/> (дата обращения 08.06.2019 г.).

83. Перечень вакансий для трудоустройства студентов, представляемых дочерними обществами ПАО «Газпром» на Ярмарке вакансий в ТИУ от 13 сентября 2018 г. // Тюменский индустриальный университет. - URL: <https://www.tyuiu.ru/wp-content/uploads/2018/09/PAO-Gazprom-Vakansii-dlya-trudoustrojstva.pdf> (дата обращения 08.06.2019 г.).

84. Положение о социальной защите пенсионеров ООО «Газпром добыча Астрахань» от 29.12.2012 № 553 // ООО «Газпром добыча Астрахань». - URL: <http://astrakhandobycha.gazprom.ru/social/> (дата обращения 08.06.2019 г.).

85. Путин В.В. Строительство справедливости / В.В. Путин // Социальная политика для России. Комсомольская правда. - 2012. - С. 4.