

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
(квалификация «Магистр юриспруденции»)
Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Исполняющий обязанности
заведующего кафедрой
Доктор юридических наук, доцент
Л.В. Зайцева

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистра

«ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ»

40.04.01. Юриспруденция
Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу:
студентка III курса
заочной формы обучения

Степанова Елизавета
Юрьевна

Научный руководитель
доктор юридических наук,
доцент

Зайцева Лариса
Владимировна

Рецензент
Судья Центрального
районного суда г.Тюмени

Шадёркина Ирина
Юрьевна

Тюмень, 2021

Содержание

Список принятых сокращений.....	3
Введение.....	4
Глава 1. Правовое положение лиц с ограниченными возможностями и их трудоустройство в РФ.....	8
1.1. Правовой статус лиц с ограниченными возможностями как субъекта трудового права.....	8
1.2. Обеспечение занятости лиц с ограниченными возможностями.....	18
Глава 2. Охрана труда, рабочее время и время отдыха лиц с ограниченными возможностями.....	46
2.1. Охрана труда лиц с ограниченными возможностями.....	46
2.2. Особенности рабочего времени и времени отдыха лиц с ограниченными возможностями.....	58
Заключение.....	73
Библиографический список.....	78

Список принятых сокращений

КоАП – Кодекс об административных правонарушениях

МОТ – Международная организация труда

РФ – Российская Федерация

ТК – Трудовой кодекс

УК – Уголовный кодекс

ФЗ – Федеральный закон

ФКЗ – Федеральный конституционный закон

Введение

Лица с ограниченными возможностями занимают особое место в сфере труда. Из-за различных проблем со здоровьем жизнь инвалидов становится гораздо сложнее, возникают проблемы в настоящем и будущем, в том числе, связанные с трудоустройством и осуществлением профессиональной деятельности.

Тема настоящей работы характеризуется высокой степенью актуальности, поскольку работодатели часто отказывают инвалидам в приеме на работу по причине ограниченной трудоспособности этих граждан. Вместе с этим, во всем мире, как и на территории Российской Федерации, общее число лиц с ограниченными возможностями остается на высоком уровне. Инвалидами становятся по самым различным причинам.

Проблема реализации способностей к трудовой деятельности для данной категории людей остается постоянно острой. Из-за нарушений здоровья инвалиды в жизни сталкиваются с различными трудностями при осуществлении ими своих способностей. Однако физические недостатки не означают автоматической невозможности самореализации личности, как соответственно и отсутствуют основания для лишения их возможности осуществлять трудовую деятельность.

Рабочих мест для трудоустройства инвалидов оказывается недостаточно. Работодатели не стремятся к увеличению мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья, так как на это уходят дополнительные денежные средства и далеко не все затраты в последствии возмещаются.

Государственная политика в настоящее время направлена на обеспечение полноправного участия инвалидов в жизни общества и свободный выбор ими трудовой деятельности, в том числе без дискриминации по признаку наличия инвалидности. В целях обеспечения равенства и полноправного участия лиц с ограниченными возможностями в общественной жизни, законодатель устанавливает отдельные гарантии в

сфере труда для лиц с ограниченными возможностями. Тем не менее, судебная практика показывает, что ежегодно лица с ограниченными возможностями фактически ограничены в праве на труд.

Работодатель, узнав, что человек является инвалидом, часто отказывается принимать его на работу. Это подтверждает тот факт, что на рынке труда люди с ограниченными возможностями здоровья являются неконкурентоспособными и постоянно подвергаются стигматизации.

Стоит отметить, что лишь малая часть лиц с ограниченными возможностями трудоустроена. Как показывает практика, показатели трудоустройства инвалидов остаются на низком уровне. Несмотря на все сложности, стоящие на пути реализации права на труд, российские инвалиды желают трудиться.

Для реализации закрепленного в Конституции РФ права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, на вознаграждение за труд без всякой дискриминации необходимо активное содействие государства в занятости инвалидов. Представляется, что законодательство о труде лиц с ограниченными возможностями здоровья нужно совершенствовать, а закон в части квотирования рабочих мест для инвалидов дорабатывать.

Увеличение количества безработных лиц с ограниченными возможностями предопределяет необходимость особого и постоянного внимания к данной проблеме. Законодательство в сфере труда требует новых подходов к организации процессов трудоустройства и занятости лиц с ограниченными возможностями.

Все лица с ограниченными возможностями, желающие работать, должны иметь возможность реализовать себя в трудовых отношениях.

Объектом настоящей магистерской диссертации являются трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения с участием лиц с ограниченными возможностями.

Предметом выступают нормативные правовые акты, научная и учебная литература на указанную выше тематику, а также акты правоприменительной практики, данные аналитики и статистики.

Целью темы исследования является выявление особенностей правового регулирования труда лиц с ограниченными возможностями.

Задачами исследования являются:

1. Анализ действующего законодательства, регулирующего труд инвалидов.
2. Выявление проблем правового регулирования трудоустройства и трудовой деятельности лиц с ограниченными возможностями.
3. Изучение судебной практики и статистики по вопросам трудоустройства и трудовой деятельности лиц с ограниченными возможностями.
4. Формулирование предложений по совершенствованию системы правового регулирования труда инвалидов и складывающейся практики ее применения.

Методологическая основа исследования. В процессе написания магистерской диссертации использовались разнообразные методы научного познания: синтез, логический, системный, функциональный, сравнительного правоведения, формально-юридический и др.

Нормативной основой исследования явились нормативные правовые акты, в том числе Конституция РФ, федеральные законы РФ, постановления Правительства РФ и др.

Эмпирическую базу исследования составили материалы практики областных, городских и районных судов.

Теоретической базой исследования послужили работы следующих авторов: Алиевой П.Р., Арбуз А.В., Гефтер Ю.А., Демьяновой А.В., Зайцевой Л.В., Кавокина С.Н., Куваевой Н.В., Любушкиной Т.Л., Мирзабалаевой Ф.И., Редких С.В., Рубцовой М.И., Стребковой А.А., Топилина К.А., Чернышевой Л.А., Шевченко А.И., Шуляевой А.В., и др.

Поставленные цели обусловили структуру настоящей работы. Она состоит из списка принятых сокращений, введения, двух глав, первая и вторая из которых содержит по два параграфа, заключения и списка использованных источников и литературы.

Глава 1. Правовое положение лиц с ограниченными возможностями и их трудоустройство в РФ

1.1. Правовой статус лиц с ограниченными возможностями как субъекта трудового права

Субъектами трудового права признаются участники трудовых отношений, которые обладают определенными правами и обязанностями, установленными трудовым законодательством.

Согласно российскому законодательству, субъекты трудовых отношений должны обладать правоспособностью. Правоспособные лица – это в полной мере лица правосубъектные.

В трудовом праве право и дееспособность находятся в единстве и не существуют отдельно друг от друга. Это объясняется тем, что способность иметь и осуществлять право на труд неразрывно связаны друг с другом и могут осуществляться только одним и тем же лицом.

Трудовая правоспособность это фактическая способность человека к труду. Способность человека к труду включает в себя его интеллектуальные и волевые качества. В трудовом праве понятие способности к труду отличается от понятия правоспособность и дееспособность, например, в гражданском праве. Такая способность к трудовой деятельности называется трудоспособностью [Белькова, с.57].

Трудоспособность является отдельной от правоспособности способностью субъекта трудовых отношений. Трудовая правоспособность и трудовая дееспособность связаны неразрывно, поэтому в трудовом праве используют общую категорию – трудовую правосубъектность.

В трудовых отношениях гражданин обладает правосубъектностью, то есть это способностью иметь и осуществлять, реализовывать трудовые права и обязанности и нести ответственность за трудовые правонарушения.

Если несовершеннолетний или недееспособный гражданин вступает в трудовые отношения, то является также правосубъектным.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником [5]. Каждая из названных сторон обладает своей ролью.

Трудности на практике чаще всего возникают в тот момент, когда лицо с ограниченными возможностями, вступает в трудовые взаимоотношения с работодателем.

Работодатель часто отказывает в приеме на работу инвалидов, так как многие из них не готовы взять на себя ответственность по организации соответствующих и необходимых условий труда, специфических для данных субъектов трудового права.

Работодатели отказываются принимать на работу людей с ограниченными возможностями по различным обстоятельствам: финансовые затраты, психологические и физические особенности в работе, необходимость постоянного лечения, невозможность заставить задерживаться после рабочего дня и пр.

Правовой статус – юридически закрепленное положение субъекта права. Правовой статус субъектов трудового права воплощается в трудовых отношениях. Не представляется возможным понять место и роль субъекта, не узнав его правовой статус.

Правовой статус определяется совокупностью прав и обязанностей субъекта [Редких, с.32]. Правовой статус субъекта трудового права включает в себя следующее:

- трудовую правосубъектность;
- основные права и обязанности субъектов, так как именно через них определяется содержание правового статуса субъекта трудовых отношений;
- юридические гарантии трудовых прав и свобод;

- ответственность субъекта за неисполнение трудовых обязанностей.

Правовой статус инвалида - это система как общих, так и особых прав и обязанностей лиц с постоянным нарушением функций организма, которые устанавливаются государством в нормативно-правовых актах.

В настоящее время инвалидов чаще всего называют, лицом с ограниченными возможностями.

Лица с ограниченными возможностями являются особыми субъектами трудового права, так как обладают рядом особенностей.

Инвалид – человек с нарушениями 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 [8].

Принято выделять следующие ограничения функций:

- двигательные нарушения;
- нарушения функций кровообращения, дыхания, пищеварения, выделения, обмена веществ и энергии;
- сенсорные (зрения, слуха, обоняния, осязания);
- психические (восприятия, памяти, мышления, речи) [Шевченко, с.279].

В зависимости от степени расстройств функций организма инвалиду присваивается 1, 2 или 3 группа [12].

Причины инвалидности могут быть различными:

- общее заболевание;
- профессиональное заболевание;
- трудовое увечье;

- инвалидность с детства;
- инвалидность с детства, вследствие ранения в период Великой Отечественной войны;
- военная травма;
- заболевание, полученное в период военной службы;
- заболевание радиационно обусловленное, получено при исполнении обязанностей военной службы в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- заболевание связано с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- при исполнении иных обязанностей военной службы, связано с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
- заболевание получено в связи с аварией на производственном объединении «Маяк»;
- при исполнении иных обязанностей военной службы, связано с аварией на производственном объединении «Маяк»;
- заболевание связано с последствиями радиационных воздействий;
- заболевание радиационно обусловленное получено при исполнении обязанностей военной службы в связи с участием в действиях подразделений особого риска;
- другие причины, установленные законодательством РФ [12].

Вследствие данных особенностей, статус работника инвалида отличается от статуса любого другого работника. Следовательно, когда работником является инвалид, работодатель должен создать для него соответствующие комфортные условия труда.

К лицам с ограниченными возможностями, также, можно отнести недееспособных граждан. Недееспособность граждан - неспособность лица своими действиями осуществлять права и обязанности. Вопрос о трудоустройстве недееспособных остается открытым.

Законодателем не установлен запрет на заключение трудового договора с таким лицом, как и не установлены требования к обеспечению занятости

недееспособных. Полагаю, что необходимо на федеральном уровне урегулировать данный пробел в праве, включив в трудовой кодекс норму, регулиющую особенности трудоустройства недееспособных граждан. Молчание законодателя дает повод дискриминации к трудоустройству недееспособных граждан, а также, снижает их конкурентоспособность на рынке труда. В целях совершенствования правового регулирования и преодоления возникающих на практике проблем, в ст.20 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» необходимо добавить полномочия опекунов, позволяющие им участвовать процессе заключения, изменения и расторжения трудового договора с недееспособным лицом. [Зайцева, Курсова, с.471]. Введя данную норму в закон, недееспособные граждане будут защищены на государственном уровне, что, в дальнейшем, положительно повлияет на их трудоустройство.

Вследствие данных особенностей, лица с ограниченными возможностями часто бывают подвергнуты дискриминации в трудовых отношениях.

Однако, согласно действующему законодательству, каждый пользуется одинаковыми возможностями для реализации трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

В международных актах также указывается на запрет дискриминации в области труда. Так, в соответствии с Конвенцией МОТ, дискриминация включает в себя всякое различие, исключение и предпочтение, имеющее своим результатом нарушение равенства прав возможностей или обращение в области труда и занятости. Дискриминация в области труда представляет

собой нарушение прав, провозглашенных Всеобщей декларацией прав человека [3].

Согласно «Европейской социальной хартии» стороны обязуются обеспечивать доступ инвалидов к занятости посредством мер, стимулирующих работодателей к трудоустройству и поддержанию на работе таких лиц в обычной рабочей среде и там, где это невозможно по причине инвалидности, приспособливать условия труда к потребностям инвалидов путем обеспечения или образования соответствующих видов занятости в соответствии со степенью их инвалидности. В определенных случаях для осуществления таких мер могут потребоваться специализированные службы трудоустройства и поддержки [4].

В Конвенции о правах инвалидов сказано о праве инвалидов на труд наравне с другими, охватывающее право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или согласился.

Государства-участники обеспечивают реализацию права на труд, независимо от причин инвалидности, путем создания мер, направленных на:

- a) запрещение дискриминации по признаку инвалидности по вопросам, которые затрагивают занятость, включая условия приема на работу, найма и занятости, сохранения работы, карьерного роста и безопасных и комфортных условий труда;
- b) охрану прав инвалидов наравне с другими на справедливые и благоприятные условия труда, включая равные возможности и равное вознаграждение, оптимальные и комфортные условия труда, включая защиту от домогательств;
- c) осуществление инвалидами профсоюзных прав;
- d) осуществление доступа к техническим и профессиональным программам, постоянному профессиональному обучению;

- e) карьерный рост инвалидов, расширение на рынке труда возможностей для трудоустройства инвалидов, оказание помощи в поиске, получении, сохранении и возобновлении работы;
- f) расширение возможностей для индивидуальной трудовой деятельности, предпринимательства, развития кооперативов и организации собственного дела;
- g) трудоустройство инвалидов в государственных структурах;
- h) организацию мер и разработку программ стимулирования для трудоустройства инвалидов в частном секторе;
- i) обеспечение приспособления рабочего места для инвалида;
- j) стимулирование приобретения инвалидами опыта работы в условиях открытого рынка труда;
- k) стимулирование программы профессиональной и квалификационной реабилитации, сохранения рабочих мест и возвращения на работу для инвалидов [2].

В международных актах большое внимание уделяется одному из самых наиболее часто встречающихся явлений правовой действительности – дискриминации в сфере труда инвалидов. Данные международные акты и российское законодательство направлено на устранение дискриминации на практике, защиту трудовых прав лиц с ограниченными возможностями.

Тем не менее, отсутствие действенных и строгих мер ответственности работодателя за нарушение прав инвалидов в трудовой сфере порождают их дискриминацию на практике.

Например, в 2016 году в Брюховецкий районный суд Краснодарского края с исковым заявлением о признании незаконным приказа об увольнении и восстановлении на работе обратился инвалид 1 группы. Мужчина был принят на работу в администрацию СПК «Новый путь» в должности заместителя руководителя по растениеводству. На момент заключения трудового договора человек уже являлся инвалидом 1 группы, не имел ограничений или запрета на осуществление им трудовой деятельности.

Также мужчина исправно выполнял всю возложенную на него работу. Однако вскоре был уволен, так как между истцом и председателем СПК «Новый путь» возник конфликт. Председатель стал препятствовать его социальной адаптации, как работника инвалида. В результате, истец был уволен по п.5 ч.1 ст.83 ТК РФ. Мужчина понял, что он подвергся дискриминации в сфере труда и обратился в суд. Судом было установлено, что ответчиком по делу не представлено ни одного документального доказательства свидетельствующего о полной невозможности истцом осуществлять свою трудовую деятельность, медицинских заключений, устанавливавших бы полную потерю трудоспособности, не имеется. Также нет ни одного взыскания возложенного на истца за невыполнение им своих должностных обязанностей. В судебном заседании было установлено, что квалификация и образование, трудовой стаж и опыт работника соответствовали требованиям, предъявляемым к сотрудникам занимаемой им должности. При этом работодатель ссылался на те же медицинские документы, с которыми работник был принят на работу. Каких – либо других доказательств, подтверждающих доводы ответчика суду не предоставил. Согласно предоставленным суду документов истец являлся специалистом в отрасли растениеводства, внес вклад в развитие СПК «Новый путь», что подтверждается благодарностями, почетными грамотами и дипломами. Суд удовлетворил исковые требования инвалида и обязал работодателя восстановить его на работе [Интернет-ресурс Судебные и нормативные акты РФ].

Несмотря на то, что запрет дискриминации установлен на международном уровне, на практике все равно существует такая проблема. Согласно судебной практике, на территории РФ права инвалидов в обеспечении их занятостью часто нарушаются. Людей с ограниченными возможностями увольняют незаконно.

Как показывает практика, лицам с ограниченными возможностями далеко не всегда удается признать в судебном порядке увольнение незаконным.

В Тагилстроевский районный суд (г.Нижний Тагил Свердловской области) с исковым заявлением о признании увольнения незаконным, обратился инвалид. Мужчина работал в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Свердловской области «Городская станция скорой медицинской помощи» на основании трудового договора в должности водителя-санитара. Мужчине была установлена 3 группа инвалидности, и вскоре он был уволен по п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ. Основанием для увольнения инвалида, в силу прямого указания трудового законодательства, могло являться медицинское заключение. А в данном случае мужчина был уволен на основании справки об инвалидности. Поэтому, он посчитал свое увольнение незаконным и обратился в суд. При увольнении по данному пункту, работодатель должен был предоставить инвалиду работу, которая бы подходила ему по состоянию здоровья, но такой работы у работодателя не оказалось, о чем инвалид был уведомлен в письменной форме. Ответчик в судебном заседании ссылался на то, что инвалид был уволен на основании предоставленной им в организацию справки и индивидуальной программы реабилитации, в которой было сказано, что мужчине противопоказана работа с вредными и опасными условиями труда. К данной категории относилась и занимаемая им должность водителя-санитара. На основании ч.2 ст.212 ТК РФ работодатель обязан не допускать работников к выполнению трудовых функций, если имеются медицинские противопоказания. На этом основании суд отказал в удовлетворении исковых требований инвалида [Интернет-ресурс Судебные и нормативные акты РФ].

В Кирово-Чепецком районном суде Кировской области был рассмотрен аналогичный случай. Инвалид обратился с исковым заявлением к МУП ЖКХ «Коньп» о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Истец был уволен на

основании п.8 ст.77 ТК РФ. С увольнением инвалид не согласился и полагал, что справка и индивидуальная программа реабилитации инвалида не являются медицинскими заключениями. Мужчина работал в должности оператора очистных сооружений, данная должность относится к 3.2 классу по степени вредности и опасности факторов производственной среды. Ответчики в судебном заседании пояснили, что истец представил справку и индивидуальную программу реабилитации инвалида позднее, когда уже осуществлял трудовую деятельность. В связи с инвалидностью он не может занимать данную должность, исключить фактор вредности не представляется возможным. Иных свободных должностей, не противопоказанных истцу по состоянию здоровья у ответчика не было. В соответствии ч.2 ст.212 ТК РФ работодатель должен устранить работника от трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний. В судебном заседании установили, что в индивидуальной программе реабилитации инвалида было указано, что истец может осуществлять трудовую деятельность только в специально созданных условиях и по индивидуальному графику. На основании п. 48 Приказа Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года N 302н "Об утверждении перечней вредных и опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" работникам не разрешается осуществлять работы с вредными и опасными условиями труда, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, при наличии следующих общих медицинских противопоказаний. Таким образом, суд отказал в удовлетворении исковых требований [Интернет-ресурс Судебные и нормативные акты РФ].

Как показывает судебная практика, обеспечение занятости лиц с ограниченными возможностями является актуальной проблемой на территории Российской Федерации. У работодателей часто отсутствуют подходящие места для инвалидов. Потеряв работу, лицам с ограниченными возможностями приходится долгое время искать новую.

Изучение судебной практики демонстрирует, что суд, как удовлетворяет иски о требованиях работника-инвалида, так и отказывает в их удовлетворении.

При вынесении итогового решения учитываются следующие обстоятельства: имеются ли медицинские противопоказания к осуществлению инвалидом той или иной деятельности или нахождению его в тех или иных условиях труда. Для этого в судебном заседании исследуется медицинское заключение, справка об установлении инвалидности и индивидуальная программа реабилитации инвалида.

Если в индивидуальной программе реабилитации инвалида указано, что инвалиду противопоказана работа во вредных и опасных условиях труда и у работодателя отсутствует работа, не противопоказанная ему по состоянию здоровья, то работника-инвалида увольняют по п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ.

Таким образом, справка об установлении инвалидности, а также индивидуальная программа реабилитации инвалида, выданная федеральным государственным учреждением медико-социальной экспертизы к акту освидетельствования, являются медицинским заключением, которое дает право работодателю уволить работника в порядке п.8 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ.

1.2. Обеспечение занятости лиц с ограниченными возможностями

На территории нашей страны проживают 12,9 миллионов инвалидов, что составляет около 9% всего населения. В общей численности инвалидов люди

пенсионного возраста составляют 65,2%, инвалиды трудоспособного возраста - 30,5%, дети - 4,3% [Арбуз, с.110].

Положительным фактором является прогнозируемое снижение численности такой категории людей [Васин, с.138]. Согласно данным Росстата в период с 2013 года по 2020 год численность инвалидов сокращается каждый год [70].

Люди становятся инвалидами по различным причинам: несчастный случай, катастрофа, авария, условия труда. Данные причины должны учитываться государством при формировании мер, направленных на защиту данной категории людей.

В течение большого промежутка времени к лицам с ограниченными возможностями относились не так, как к остальным людям. Из-за отсутствия системы социальной защиты люди с ограниченными возможностями чувствуют себя неполноценными. Вследствие этого у них возникают различные проблемы в жизни, в том числе связанные с трудоустройством и занятостью.

Занятость – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, соответствующая законодательству и приносящая, обычно, заработок, трудовой доход [10].

Занятыми считаются люди, если:

- Работают по трудовому договору, работая полный или неполный рабочий день, выполняющие сезонную или временную работу, кроме общественных работ и осуществления полномочий членов избирательных комиссий, комиссий референдума с правом решающего голоса не на постоянной основе;

- Работающие в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

- Работают по договорам гражданско-правового характера, оказывают работы и оказание услуг, авторские договоры;

- Лица, являющиеся членами производственных кооперативов;

- Избраны, назначены или утверждены на оплачиваемую должность;
- Находятся на военной службе, альтернативной гражданской службе, службе в органах внутренних дел, государственной противопожарную службу, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах принудительного исполнения РФ.

- Зарегистрированы в качестве индивидуальных предпринимателей, нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты и выполняющие иную профессиональную деятельность, которая подлежит лицензированию или государственной регистрации.

- Обучаются по очной формы обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая направление государственной службы обучения.

- Являются учредителями и участниками организаций, за исключением учредителей и участников некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей и участников получение дохода от деятельности таких организации;

- Являются членами крестьянского, фермерского хозяйства;

- Временно отсутствуют на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы [10].

В настоящее время государственная политика нацелена обеспечивать занятость лиц с ограниченными возможностями. Правительство РФ утвердило план мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2021-2024 годы. К числу таких мероприятий относятся, например:

- Организация мониторинга исполнения работодателями требований по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой. Исполнитель: Роструд, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, общероссийские общественные организации инвалидов.

- Развитие и применение дистанционных форм взаимодействия органов службы занятости с инвалидами. Исполнитель: Роструд, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в области содействия занятости населения.

- Повышение эффективности взаимодействия органов службы занятости с работодателями в части полноты, достоверности и актуальности информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, заявленных работодателями в органы службы занятости. Ответственный исполнитель: высшие исполнительные органы государственной власти субъектов Российской Федерации, объединения работодателей [13].

К числу обеспечения занятости относится установление 'квоты' для приема на работу инвалидов. Квотирование - определение минимальной численности инвалидов, которых работодатель обязан трудоустроить. Квотированием является реакцией государства на негативные социальные явления в сфере трудовых отношений [Щур, с.17].

На законодательном уровне закреплено, что работодатели, у которых больше 100 работников, законодательством субъекта РФ создается квота для трудоустройства инвалидов в размере от 2 до 4% от общего числа работников. Работодателям, у которых работников не меньше 35 человек и не больше 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может создаваться квота для трудоустройства инвалидов не больше 3% от общего числа работников [8].

На территории Тюменской области также имеется региональное законодательство, устанавливающее квоту для приема на работу инвалидов. Правительством Тюменской области устанавливается квота для приема на работу инвалидов работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников и работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, в размере не

выше 3 процентов среднесписочной численности работников. Квота для приема на работу инвалидов будет исполнена, если на все созданные или выделенные в счет установленной квоты рабочие места трудоустроены инвалиды [18].

Данные дополнительные обязанности ложатся на работодателя, чтобы способствовать занятости инвалидов в стране.

Если работодателями оказываются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, то такие работодатели не обязаны соблюдать квоту для трудоустройства инвалидов [8].

Ежемесячно работодатели обязаны отчитываться о соблюдении квоты для трудоустройства инвалидов перед органами службы занятости.

Если работодатели нарушат данные правила, то их можно привлечь к административной ответственности по ст.5.42 КоАП РФ в виде штрафа в размере до 10 000 рублей.

Если работодатель не сообщит в службу занятости информацию о наличии свободных мест для трудоустройства инвалидов, то работодателя также можно привлечь к административной ответственности по ст.19.7 КоАП РФ и назначенный штраф для должностных лиц составляет от 300 до 500 рублей, для юридического лица от 3000 до 5000 рублей.

Однако квотирование в России не является результативной мерой трудоустройства инвалидов ввиду отсутствия действенных санкций в отношении работодателей. Установив обязанность по созданию рабочих мест для трудоустройства инвалидов, законодатель не определил каких-либо определенных критериев к таким местам.

В связи с чем, часть работодателей, в счет квоты для приема на работу инвалидов выделяют вакансии по профессиям, по которым отсутствует вероятность подбора кандидатуры работника не только из числа инвалидов, а и среди обычных граждан, ищущих работу.

В конечном итоге, в имеющихся вакансиях службы занятости появляются сведения о свободных квотируемых рабочих местах для

инвалидов по таким профессиям, как, например, «горнорабочий» или «балетмейстер». Большую часть объявленных работодателями в счет квоты свободных рабочих мест образуют те из них, где от работника не требуется наличие специальных умений и навыков: дворник, подсобный рабочий, уборщик, вахтер, кондуктор.

Такие вакансии оказываются невостребованными инвалидами по причине низкого уровня оплаты труда и условий работы. В результате, воспринимая обязанность по созданию рабочих мест для инвалидов в счет квоты как дополнительное обременение, выход в сложившемся положении большинство работодателей видят в формальном предоставлении в службу занятости вакансий, заведомо не актуальных для инвалидов. Формальное же исполнение обязанности не влечет ответственности для работодателей.

Представляется, что механизм квотирования может быть усовершенствован путем принятия законодателем норм, расширяющих возможности работодателей в выборе способа выполнения квоты. К таким возможностям могут быть отнесены:

- размещение в организациях, использующих труд инвалидов, производственных заказов (работодателю, разместившему заказ, может засчитана в счет квоты численность инвалидов, занятых в работе в период выполнения заказа);

- создание специального рабочего места для людей с тяжелыми формами инвалидности, которое будет учитываться не как одно, а как два или три места в счет установленной квоты;

- добровольное перечисление в бюджет обязательной платы в установленном размере за каждого нетрудоустроенного инвалида в пределах установленной квоты.

Данные способы выполнения квоты могут быть востребованы значительной частью работодателей, в первую очередь для тех, у кого квота для трудоустройства инвалидов исчисляется даже не десятками, а сотнями человек [Москалева, с.32].

К проблемам эффективного применения механизма квотирования можно отнести и то, что нормы Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» не всегда подкреплены соответствующими нормами в других федеральных законах и подзаконных актах.

В Законе «О социальной защите инвалидов» закреплено общее правило установления квоты для приема на работу инвалидов; согласно которому квота устанавливается работодателям, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности. От обязательного квотирования рабочих мест освобождаются только общественные объединения инвалидов и находящиеся в их собственности учреждения и организаций. Правовых оснований для освобождения от обязательного квотирования рабочих мест для инвалидов иных работодателей в настоящее время нет.

Вместе с тем, деятельность некоторых юридических лиц, таких как учреждения уголовно-исполнительной системы, учреждения Министерства внутренних дел Российской Федерации, подразделения федеральной противопожарной службы, регламентируется отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В них устанавливается специальный порядок и условия поступления на отдельные должности в подобные учреждения и организации. При этом вопрос исполнения работодателем обязанности по выделению рабочих мест для инвалидов в счет установленной квоты остается неурегулированным. Это приводит к разночтению в применении норм федеральных законов [Москалева, с.33].

Для решения проблемы целесообразно принять федеральный закон, устанавливающий единый механизм квотирования на всей территории страны [Жаворонков, с.34].

Еще одной не менее важной мерой по поддержке трудоустройства инвалидов является резервирование рабочих мест по профессиям, подходящим для трудоустройства инвалидов, в соответствии со специальным перечнем таких профессий [8].

Резервирование - выделение работодателем рабочих мест, созданных за счет собственных средств для трудоустройства лиц, испытывающих трудности в поиске работы [19].

Однако в настоящее время на законодательном уровне отсутствует установленный перечень профессий, подходящий для трудоустройства инвалидов. Министерством труда и социальной защиты РФ утверждены лишь рекомендации по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов. В данные рекомендации включены следующие профессии: буфетчик, вафельщик, выжигальщик по дереву, грузчик, дворник, декоратор витрин, кассир торгового зала, курьер, кухонный рабочий, маркировщик, мойщик посуды, оператор связи, садовод, сборщик обуви, фотограф, швея, сторож, архивариус, воспитатель, делопроизводитель, логопед, массажист, музыкальный руководитель, социальный работник, социолог, специалист по кадрам, фельдшер, фармацевт, товаровед и т.д. [15]. Для решения данной проблемы на законодательном уровне необходимо принять обновленный список профессий, подходящих для инвалидов.

В целях трудоустройства инвалидов, обеспечения их профессиональной адаптации и занятости за федеральном уровне предусмотрено сопровождаемое трудоустройство инвалидов.

Сопровождение при содействии занятости инвалида – оказание помощи незанятому инвалиду при его трудоустройстве, создание условий для осуществления им трудовой деятельности и ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте, а также формирование пути его передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя [10].

Процедуры по сопровождению трудоустройства инвалидов закрепляются в региональных программах содействия занятости граждан. Деятельность по содействию занятости инвалидов выполняет орган исполнительной власти субъекта РФ. Такой орган также:

- участвует в организации предложений по включению мероприятий, направленных на обеспечение содействия занятости инвалидов в региональную программу содействия занятости;

- осуществляет обеспечение работодателей по сопровождению содействия занятости инвалидов;

- сотрудничает с федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы и с работодателями для организации сопровождения при содействии занятости инвалидов;

- осуществляет профессиональную ориентацию инвалидов в целях выбора профессии для инвалида, прохождении им профессионального обучения и образования [10].

Органы службы занятости принимают решение о сроках сопровождения при содействии занятости инвалида на основании заявления инвалида и указаний, которые названы в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида. Так как в данной программе содержатся сведения о конкретных ограничениях, противопоказания о видах трудовой деятельности инвалида.

В заявлении инвалид должен указать фамилию, имя, отчество, дату обращения и заверить заявление подписью. Подать заявление инвалид может лично обратившись в государственное учреждение службы занятости населения, через МФЦ, отправить заявление по почте, использовать электронную форму, включая применение Единого портала, регионального портала в федеральной информационной системе «Федеральный реестр инвалидов» [14].

Данная государственная услуга по сопровождению при содействии занятости инвалидов предоставляется бесплатно.

При наличии потребности передвижения инвалида до места работы и обратно негосударственные организации, выполняющие деятельность по трудоустройству граждан или осуществляющие подбор работников, на

основании договоров, заключаемых с органами службы занятости, могут выполнять данную функцию.

Из числа работников работодателем могут быть определены наставники. Наставники для осуществления сопровождения при содействии занятости помогают инвалиду в освоении трудовых обязанностей и вносят предложения работодателю по созданию инвалиду условий для доступа к рабочему месту, включая дополнительное оборудование рабочего места инвалида.

Таким образом, государственная услуга по сопровождению содействия занятости инвалидов включает следующие действия:

- рассмотрение данных об инвалиде, хранящихся в регистре получателей государственных услуг;

- предоставление информации инвалиду о порядке предоставления государственной услуги;

- принятие решения об ответственном лице за сопровождение работника государственного учреждения службы занятости населения или выбор негосударственной организации, которая осуществляет деятельность по оказанию сопровождения инвалида;

- издание приказа об определении ответственного работника государственного учреждения службы занятости населения, который занимается сопровождением или принятие договора о сопровождении с негосударственной организацией, осуществляющей оказание инвалиду индивидуальной помощи в виде сопровождения;

- принятие заключения об оказании государственной услуги, содержащей информацию о лицах или организациях, определенных для сопровождения;

- выдача инвалиду данного заключения;

- внесение результатов выполнения административных процедур в регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения

[14].

На практике сопровождение занятости инвалида реализуется достаточно проблематично по нескольким причинам. В первую очередь, сложность возникает с правовой определенностью как относительно фигуры сопровождающего лица (наставника), так и относительно его правового статуса. Также законодательно не установлено, кто должен обучить сопровождающее лицо навыку взаимодействия с инвалидами в процессе осуществления ими трудовой деятельности [Васильева, с.138].

Необходимо на законодательном уровне установить правовой статус сопровождающего лица, установить требования, предъявляемые к такому лицу (гражданство, уровень образования и т.д.)

В целях обеспечения трудоустройства лиц с ограниченными возможностями создаются специальные рабочие места у работодателей. Такие рабочие места практичны не только лицам с ограниченными возможностями, но и государству, поскольку способствуют уменьшению безработных граждан и обеспечивают занятость.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов – места с дополнительными критериями по организации труда, охватывающие адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Оборудование таких мест для трудоустройства инвалидов заключается в подборе, монтаже и эксплуатации главного технологического оборудования, технологического и организационного оснащения, дополнительного оборудования, которое создает условия для выполнения инвалидом трудовой деятельности [16].

Оснащением специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов занимается работодатель с учетом определенного инвалида, группы инвалидов, имеющих нарушения организма.

Оснащение специального рабочего состоит из нескольких этапов:

- анализ потребности инвалида в зависимости от сведений в индивидуальной программе реабилитации инвалида и на основе его трудовых функций;

- составление мероприятий необходимых для оснащения специального рабочего места для инвалида;

- воплощение мероприятий, включающих приобретение, монтаж, настройку оборудования.

К примеру, для лиц с ограниченными возможностями по зрению на рабочем месте нужно специальное освещение, лупы, принтер для печати специальным шрифтом.

Инвалидам по слуху на рабочем месте нужно звукоусиливающее оборудование, визуальные индикаторы, преобразующие речевые сигналы в текстовую бегущую строку.

Часть инвалидов может быть ограничена в движении. Для того, чтобы предоставить соответствующие удобства для работника-инвалида, необходимо установить пандус. Данное оборудование является достаточно дорогим, не каждый работодатель может позволить его купить.

Еще одной проблемой является то, что не каждый работодатель является собственником конкретного здания, в котором расположена организация.

Для решения проблемы с оборудование рабочего места для лиц с ограниченными возможностями, работодатель вправе арендовать уже обустроенное рабочее место для инвалида в другой организации. Трудоустройство инвалидов по договору аренды рабочего места является распространенной практикой на территории нашей страны. Поскольку таким образом обеспечивается квотирование рабочего места для инвалида, а также снижаются материальные затраты работодателя. Изначально внедрили такую договорную практику некоммерческие организации обществ инвалидов. Изучение теоретических основ этих договоров показало, что в гражданском праве поддерживается идея признания договоров, связанных с предоставлением мест для привлечения труда инвалидов, разновидностью

классического договора аренды. Существенным условием в договоре аренды рабочих мест является не только объект аренды, но и место его использования [Березинских, с.109].

Договор аренды рабочих мест для трудоустройства инвалидов применяется на практике не так давно. По такому гражданско-правовому договору социальной направленности арендодатель обязуется предоставить арендатору специальные рабочие места для инвалидов во временное владение и пользование, а арендатор должен уплачивать за это арендодателю арендную плату.

Основная обязанность арендодателя по договору аренды рабочих мест - предоставление арендатору рабочего места как совокупности оборудования в состоянии, соответствующем условиям договора аренды рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Основные обязанности арендатора состоят в своевременном внесении арендной платы за пользование арендованным имуществом и использовании рабочих мест надлежащим образом.

В зависимости от нарушений здоровья, определяется вид договора аренды рабочего места для трудоустройства инвалида. Договоры заключаются для трудоустройства:

- слабовидящих;
- слепых;
- слабослышащих;
- глухих;
- слепоглухих;
- инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата;
- инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках [Березинских, с.110].

Специальные рабочие места для инвалидов не должны мешать работе других работников.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются работодателями в зависимости от нарушений функционирования инвалидов и ограничений жизнедеятельности согласно с

основными требованиями к такому оснащению указанных рабочих мест, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, выполняющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения [8].

Для анализа рабочих условий в целях выявления вредных производственных факторов и устранения нарушений, проводится специальная оценка условий труда.

Специальная оценка условий труда - комплекс проводимых процессов по выявлению вредных, опасных причин производственной среды и трудового процесса и оценке уровня влияния с учетом отклонения их фактических значений от установленных Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников [9]. По результатам такого комплекса устанавливаются классы условий труда на рабочем месте.

Выявленные вредные производственные факторы являются опасными для человека без каких-либо нарушений здоровья, так и для инвалидов. Но для инвалидов к вредным производственным факторам относятся и те, которые не являются таковыми для здорового человека.

Как отмечает С.Н. Кавокин, данный факт не всегда учитывается при специальной оценке условий труда, поэтому, систему специальной оценки мест нужно совершенствовать [Кавокин, с.33].

В г.Хабаровске проводился опрос лиц с ограниченными возможностями, в котором приняло участие 300 человек. Оказалось, что из опрошенных лишь 30% лиц с ограниченными возможностями в настоящее время трудоустроены. Оставшимся 70% лицам с ограниченными возможностями также был задан вопрос, почему они не трудоустроены. 24% опрошенных ответили, что нет работы со специально оборудованными рабочими местами,

18% ответили, что им не позволяет здоровье, 16% было отказано в работе по причине инвалидности [Шуляева, с.122].

Следовательно, отсутствие достаточного количества специальных рабочих мест лишает инвалидов возможности трудоустроиться. Важно также отметить, что все опрошенные желают трудоустроиться.

На законодательном уровне установлены права и обязанности работодателей для обеспечения занятости лиц с ограниченными возможностями. Работодатели имеют право получать информацию, требующуюся для создания специальных рабочих мест в целях трудоустройства инвалидов. Работодатели обязаны:

- 1) создать рабочие места для трудоустройства инвалидов и принять внутренние документы организации, включающие данные о таких рабочих местах;
- 2) создать инвалидам условия труда согласно индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;
- 3) передавать в центр занятости соответствующие сведения для организации занятости инвалидов [8].

Для решения проблемы трудоустройства инвалидов необходимо принятие мер всеми ветвями государственной власти.

Реабилитацией инвалидов в Российской Федерации занимаются органы социальной защиты, за трудоустройство инвалидов ответственны органы службы занятости [Гефтер, с.136].

Для того, чтобы узнать об имеющихся вакансиях, инвалид, как и любой другой человек, должен прийти в службу занятости. И если в дальнейшем он желает трудоустроиться, инвалид должен встать на учет в указанной службе [Куваева, с.153].

Встав на учете в органах службы занятости в статусе безработного гражданина, лицо с ограниченными возможностями имеет право на получение пособий по безработице, быть членом программ обеспечивающих занятость социально незащищенных слоев населения, получить помощь в

выборе подходящей работы. Для каждого инвалида создается «Программа профессиональной реабилитации», в которой содержатся противопоказанные ему виды труда [Любушкина, с.43].

Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида – система подходящих для инвалида реабилитационных мер, охватывающих отдельные виды формы, объемы, сроки и порядок осуществления медицинских, профессиональных и других реабилитационных мероприятий, ориентированных на восстановление, восполнение нарушенных функций организма, формирование, восстановление способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности [8].

Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида включает как реабилитационные меры, технические средства реабилитации и услуги, предоставляемые инвалиду с освобождением от уплаты в соответствии с федеральным перечнем реабилитационных мероприятий, так и реабилитационные меры, технические средства и услуги, которые оплачивает инвалид либо другие лица или организации вне зависимости от организационно-правовых форм и форм собственности.

Индивидуальная программа реабилитации или абилитации является для инвалида рекомендательной. Он имеет право отказаться от конкретного вида реабилитационных мер.

Но индивидуальная программа реабилитации или абилитации является обязательной для реализации органами государственной власти, местного самоуправления и организациями вне зависимости от их организационно-правовых форм.

Если инвалид отказался от реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации в целом или частично, то органы государственной власти, местного самоуправления и организации освобождаются от ответственности за исполнение данной программы, и инвалид в таком случае не имеет права на получение возмещения стоимости реабилитационных мероприятий, оказывающихся бесплатно.

Индивидуальная программа реабилитации или абилитации носит важное значение при трудоустройстве инвалида, так как работодатель должен создать необходимые условия труда в соответствии с данной программой.

Обеспечение занятости лиц с ограниченными возможностями является актуальной проблемой на территории нашей страны и за границей. Поскольку, от того, работает ли человек, зависит в целом уровень жизни.

Лицам с ограниченными возможностями так же, как и обычному человеку, важно чувствовать себя полезным и социально-адаптированным. Работа так же позволяет лицам с ограниченными возможностями обрести новые и полезные связи с другими людьми.

Государственная поддержка в обеспечении занятости инвалидов является важным условием для развития данной категории людей. При этом, важно обеспечить достойную заработную плату людям с ограниченными возможностями, право повышать квалификацию и подниматься вверх по карьере.

В Российской Федерации работают только около 1,4 миллионов инвалидов, что составляет около 11% от всех инвалидов, проживающих на территории нашей страны. В странах, которые состоят в Организации экономического сотрудничества и развития, показатель в 2 раза выше [Топилин, с.28]. Данная статистика показывает, что меры по обеспечению занятости нужно совершенствовать.

Для выработки мер по эффективному трудоустройству инвалидов необходимо оценить уровень трудоустройства инвалидов в нашей стране с практикой других развитых стран. Например, в Японии в 2013 году правительством была введена квота 2% для трудоустройства людей с ограниченными возможностями. Для обеспечения трудовой занятости в Японии были внесены поправки в Закон о содействии занятости лиц с ограниченными возможностями. Лиц с психическими расстройствами включили в данную квоту и приравнивали к лицам с ограниченными возможностями. Государственные службы теперь обязаны представлять

компаниям рекомендации для найма не только лиц с физическими нарушениями, но и лиц с психическими расстройствами. В результате за период с 2014 по 2015 год в Японии были трудоустроены 84 602 человека с ограниченными возможностями. Из них 34 538 составили лица с нарушениями психического расстройства. Этот показатель трудоустройства лиц с ограниченными возможностями увеличился в Японии по сравнению с годами ранее на 17% [Дронишинец, с.74].

Во Франции для содействия занятости инвалидов созданы 2 программы профессионального обучения на рабочем месте: Центр подготовки работников или Центр подготовки специалистов. Целью данной программы является профессиональное обучение и поддержка инвалидов. Финансируются Центры Ассоциацией по управлению фондом социализации инвалидов. Заключив контракт по обучению инвалидов на рабочем месте, работодателям зачисляются выплаты, составляющую 1527 евро за один год. По нынешнему курсу это составляет 119 000 рублей. Воспользоваться данной выплатой можно один раз в год. В Италии существует федеральное и региональное законодательство, направленное на трудоустройство инвалидов. Согласно закону №68/99 инвалиды должны зарегистрироваться для оценки их состояния здоровья в местном отделении ASL (совокупность больниц). После этого, определяется конкретное место работы для каждого инвалида. Далее, инвалид должен зарегистрироваться в листе ожидания работы. В Италии выделяется бюджет в размере 31 миллион евро для возмещения работодателю уплаченных налогов за устроенного на работу инвалида. Наибольшее возмещение могут получить работодатели, трудоустроившие инвалида со сниженным рабочим потенциалом до 79%. На уровне регионов возмещение налогов для таких групп инвалида составляет не более 10% от общего бюджета [Алахунова, Аширбекова, с.2].

Квотирование рабочих мест для инвалидов предусмотрено также в Германии. Так, если в организации Германии работают более 20 сотрудников, то они должны выделить квоту в размере 5% для работников-

инвалидов. При этом у инвалидов должно быть соответствующее образование и квалификация. Устраивая на работу инвалида в Германии, работодатель получает государственную единовременную выплату при условии заключения контракта с инвалидом на срок 1 год и более [Сковоронская, с.67].

В зависимости от формы собственности и количества работающих, в Люксембурге квота для инвалидов составляет от 2% до 5%. Квотирование рабочих мест для инвалидов в Украине обязательно, если в организации работают больше 8 сотрудников. Контроль осуществляется Фондом социальной защиты инвалидов, который функционирует за счет бюджетных средств, добровольных взносов, административных штрафов и осуществляется для обеспечения рабочих мест, профессиональной подготовки и переподготовки инвалидов всей страны. В Южной Корее также предусмотрены поощрительные государственные меры для работодателей, устраивающих инвалидов. Так, если число трудоустроенных инвалидов в организации составляет 2% и более от общего числа сотрудников, когда это является не обязательным, то работодатель получает государственные субсидии [Рубцова, с.171].

Можно сделать вывод о том, что во многих зарубежных странах проблема трудоустройства инвалидов является актуальной. Государственные программы за рубежом направлены на то, чтобы инвалиды были обеспечены работой.

Государственные программы квотирования рабочих мест для инвалидов созданы для того, чтобы лица с ограниченными возможностями не чувствовали себя ущемленными по сравнению с другими людьми. Инвалидность является проблемой всего человечества, а не отдельной личности.

Вместе с тем, многое зависит и от самого инвалида, от его заинтересованности быть занятым, от желания повышать свою квалификацию и адаптироваться в обществе, постоянно совершенствоваться

свои навыки и быть конкурентоспособным. Любой опыт работы окажется для инвалида полезным. Это даст ему возможность достигать новых результатов и претендовать на высокую должность. Во многих крупных организациях опыт работы имеет решающую роль.

Для обеспечения занятости лиц с ограниченными возможностями и вовлечение их во взаимодействие с другими людьми, перспективным направлением может стать создание специализированных цехов в действующих хозяйствующих субъектах, основанных на государственно-частном взаимодействии с преимущественным финансированием со стороны государства. Выделяя денежные средства для работодателей, готовых организовать у себя в организации такой специализированный цех, где были бы заняты инвалиды с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата.

Такой опыт уже используется в зарубежных странах. В Польше уже организован подобный источник финансирования для специальных цехов, где работают инвалиды. Там существует государственный фонд поддержки инвалидов, куда отчисляют денежные средства работодатели, не способные по различным причинам исполнять квоту для инвалидов. Также, данный фонд пополняется за счет штрафов, уплаченных работодателями, нарушающими законодательство для инвалидов. Полученные средства передаются государством работодателям для организации специализированных цехов [Васильева, с.139].

Данный опыт может быть полезен и для нашей страны. Поскольку при условии государственного софинансирования нашлись бы работодатели, готовые создать специальный цех в своей организации для осуществления трудовой деятельности лиц с ограниченными возможностями.

Создание специальных цехов могло бы значительным образом решить проблему трудоустройства инвалидов, так как на крупных предприятиях, осуществляющих хозяйственную деятельность, работа инвалиду была бы гарантирована.

Процесс трудоустройства лиц с ограниченными возможностями сталкивается со следующими преградами:

- физические преграды: инфраструктура в городах и поселках недостаточно развита для того, чтобы инвалиды могли свободно передвигаться по муниципальному образованию. Например, не во всех зданиях имеются специальные технические устройства для передвижения лиц с ограниченными возможностями;
- экономические преграды: работодатели вынуждены за свой счет оборудовать рабочие места для инвалидов, платить лицам с ограниченными возможностями такую же заработную плату, как и лицу без каких-либо нарушений, если при этом инвалид работает сокращенно. А взамен работодатель не получает никаких существенных льгот от государства;
- образовательные преграды: многие инвалиды ограничены в передвижениях, что существенно сужает выбор факультета в образовательных учреждениях нашей страны;
- информационные преграды: инвалиды по зрению не всегда имеют возможность получить необходимую информацию [Алиева, Мирзабалаева, с.64].

Зачастую у лиц с ограниченными возможностями нет достаточного уровня образования, что напрямую связано и их дальнейшей занятостью. Семьи, в которых живут лица с ограниченными возможностями, тратят намного больше денежных средств, чтобы обеспечить нормальные условия жизни инвалиду.

Как правило, если в семье имеется не работающий инвалид, то это отражается и на остальных членах семьи. За инвалидом необходим присмотр, не работающему инвалиду необходимо общение с людьми, ввиду этого и остальные члены семьи не могут осуществлять трудовую деятельность и полноценно работать. Это, в свою очередь, также отражается и на их карьерном росте.

Медикаменты и лечение лиц ограниченными возможностями обходятся дорого, вследствие чего, среднестатистическая российская семья в дальнейшем не имеет возможности оплатить учебу в высших учебных заведениях.

Как известно, при трудоустройстве образование имеет значение. Поскольку большинству инвалидов противопоказан физический труд, для того, чтобы устроиться на работу, требующую интеллектуальных знаний, необходимо образование.

Для того чтобы решить данную проблему, на территории Российской Федерации необходимо увеличить количество бюджетных мест в высших учебных заведениях для лиц с ограниченными возможностями, которые бы выделялись из федерального бюджета.

Также необходимо увеличить число целевых мест для лиц с ограниченными возможностями, что также, гарантировало бы такому лицу устроиться на работу после завершения учебы. Но для того, чтобы выделялись целевые места и крупные организации были заинтересованы в трудоустройстве инвалидов, нужно не просто показать, что люди с ограниченными возможностями существуют, а показать работодателям, с какими проблемами инвалиды сталкиваются в жизни. Данную проблему необходимо решать на государственном уровне и внести соответствующие нормы в законодательство.

В Конституции РФ установлено право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда [1]. Суды играют важную роль в восстановлении трудовых прав лиц с ограниченными возможностями.

Меры, направленные на поддержку и стимулирование спроса на труд инвалидов в настоящее время являются недостаточными. При

трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями, как и других лиц, к обязанностям работодателя относится уплата налогов.

Налоговые льготы для стимулирования занятости инвалидов применяются узко. Такие льготы распространяются только на организации инвалидов и принадлежащие им организации, но в данном случае существует риск злоупотребления льготами коммерческими предприятиями. Это говорит о недостаточном контроле со стороны государства [Демьянова, с.167].

Стоит отметить, что когда лица с ограниченными возможностями устраиваются на работу, они становятся налогоплательщиками. Когда работодатели начинают отчислять налоги из заработной платы, то данные суммы заметно перекрывают те, которые выплачиваются инвалидам в качестве пенсий из бюджета государства.

Таким образом, если бы все инвалиды на территории нашей страны были трудоустроены, то в бюджет государства дополнительно бы поступало до 500 миллиардов рублей в год, при аналогичных выплатах инвалидам пенсий от 300 миллиардов рублей в год [Кавокин, с.32]. К сожалению, многие работодатели не задумываются над данным фактом.

Сэкономленные в государственном бюджете денежные средства можно было бы использовать также с пользой для общества. Даже если бы половина инвалидов в нашей стране была трудоустроена, экономия средств из государственного бюджета была бы очевидна.

Таким образом, в настоящее время на территории нашей страны реализуются мероприятия, направленные на обеспечение занятости лиц с ограниченными возможностями: законодательно установлено квотирование рабочих мест, создаются специальные рабочие места для инвалидов, трудовые договоры с инвалидами заключаются с учетом законодательства. Но права инвалидов с сфере труда регулярно нарушаются.

Реализацию квотирования рабочих мест для инвалидов необходимо совершенствовать, работодатели сталкиваются на практике с определенными трудностями. Работодателям сложно создать для инвалида такое рабочее

место, которое соответствовало бы его физическим возможностям и заключению медико-социальной экспертизы.

Предложенная работа часто не устраивает инвалидов, недостаточно хорошие условия приводят к ухудшению состояния здоровья лиц с ограниченными возможностями. А сами организации часто находятся в кризисном состоянии, что не дает возможность организовать рабочие места для лиц с ограниченными возможностями.

В настоящее время появляется все больше возможностей для трудоустройства, в том числе инвалидов. Активно развиваются информационные технологии, что не может не оказывать влияния и на трудовые отношения.

Активно развивается дистанционная работа, выполняемая работником вне места нахождения работодателя, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования [5].

При таком характере работы, работодатель также, как и в других формах занятости, может контролировать исполнение трудовых обязанностей работниками-инвалидами.

Осуществляя трудовую деятельность дома, лица с ограниченными возможностями будут работать в комфортных условиях. Это благоприятно повлияет на их трудоспособность. Члены семьи такого работника также будут чувствовать безопасность.

Для работодателя дистанционная работа также имеет свои преимущества. Например, работодатель экономит средства необходимые для аренды и (или) эксплуатации рабочих помещений. Работодатель экономит

средства по созданию безопасных условий труда, в том числе в период пандемии меньше тратит на покупку масок, перчаток, антисептиков для сотрудников.

Сэкономленные средства работодатель может потратить на покупку качественного рабочего оборудования, например, на специальный рабочий стол или стулья для работников с ограниченными возможностями.

Представляется, что возможности удаленной работы открывают новые возможности для трудоустройства инвалидов. В 2020 году в связи с пандемией COVID-19 многие организации перевели своих сотрудников на удаленную работу дома.

Работники и по настоящее время продолжают работать в дистанционном режиме. Многие работодатели готовы оставить режим удаленной работы на постоянной основе.

В современных условиях появляются дополнительные факторы, оказывающие влияние на увеличение количества дистанционно занятых работников, поэтому важно совершенствовать трудовое законодательство на территории нашей страны [Закалюжная, с.77]. Принятие норм по дистанционной работе не решает все вопросы на практике.

Правовое регулирование имеет ряд пробелов по данному вопросу. В российском законодательстве отсутствуют некоторые нормы-приспособления, которые бы позволяли в полной мере реализовать свои правовые возможности, занимаясь работой дистанционного характера.

Существует неопределенность и риски сторон при оформлении трудовых отношений. В настоящее время отсутствуют законодательные положения о том, что на этапе заключения трудового договора, работник-инвалид должен декларировать технические признаки его оборудования, позволяющие ему работать дистанционно.

Каким образом работодатель будет знать, что у работника-инвалида имеется необходимое техническое оборудование, позволяющее ему работать дистанционно? Необходимо правовое регулирование данного вопроса.

Например, можно установить специальное требование об указании характеристик компьютерного оборудования, которым располагает работник, в трудовом договоре о дистанционной работе.

Возможно, перед заключением трудового договора с инвалидом следует предусмотреть правила по обязательному обследованию будущего рабочего места или декларирование инвалидом того оборудования и других условий труда, которое он будет использовать в процессе дистанционной работы и которые не нарушают его прав и рекомендаций, содержащихся в его индивидуальной программе реабилитации.

В главе 49.1 ТК РФ закреплены особенности регулирования труда дистанционных работников. Однако спорным является применение отдельных положений к работникам-инвалидам.

Любая работа, в том числе и дистанционная, не должна быть противопоказана работнику-инвалиду по состоянию здоровья. Рекомендации о показанных и противопоказанных видах трудовой деятельности с учетом нарушенных функций организма человека, вызванных различными причинами, должны содержаться в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида, составляемой в соответствии с Приказом Минтруда России от 13.06.2017 № 486н «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». Формулировки указанного приказа не позволяют сделать вывод о том, подходит ли данная работа инвалиду.

В индивидуальной программе чаще указывают какие виды трудовой и профессиональной деятельности противопоказаны. Например, может быть противопоказана работа в условиях интенсивной физической нагрузки и эмоционального напряжения, которая может привести к угрозе жизни или

потере здоровья инвалида. Как в этом случае оценить допустимость дистанционной работы инвалида?

С точки зрения охраны рабочего времени и охраны труда, важно законодательно запретить работодателю направлять работнику (и не только инвалиду) поручения, уведомления и пр. во внерабочее время, включая выходные дни. Данная норма будет особенно актуальна для инвалидов ввиду установленных в ТК РФ особенностей рабочего времени и времени отдыха для данной категории лиц.

Иногда, при наличии определенной специфики осуществления трудовой функции, при дистанционной работе в трудовом договоре важно определить время для онлайн-коммуникации работника с работодателем. Определить ответственность сторон за нарушение режима работы. Важно, чтобы инвалид имел возможность самостоятельно управлять своим рабочим временем при отсутствии контроля, а работодатель был ограничен в возможностях вмешательства во время отдыха работника. Хотя решение этих проблем актуально для всякого дистанционного работника, но для работника с ограниченными возможностями это становится жизненно необходимым с точки зрения повышенной уязвимости здоровья.

В настоящее время все больше говорят о будущем сферы труда и об удаленной работе. Такой режим работы открывает новые возможности для лиц с ограниченными возможностями. Работа через интернет дает возможность работникам также зарабатывать деньги, а предприятию дает толчок организовать работу по-другому [Стребкова, с.375].

Многие инвалиды могли оказаться за пределами рынка труда, но дистанционная работа позволяет им реализовать свои способности и показать себя работодателю, как успешного сотрудника.

В заключении следует отметить, что в целях совершенствования правового регулирования и преодоления возникающих на практике проблем, в главу 49.1 ТК РФ необходимо добавить статьи, регулирующие дистанционный труд работников с ограниченными возможностями.

Хочется надеяться, что в ближайшее время, в век развития различных технологий, занятость инвалидов будет значительно выше и проблема трудоустройства лиц с ограниченными возможностями будет решена.

Глава 2. Охрана труда, рабочее время и время отдыха лиц с ограниченными возможностями

2.1. Охрана труда лиц с ограниченными возможностями

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия [5].

Охрана труда – меры, обеспечивающие безопасность и направленные на сохранение жизни и здоровья работающих лиц с ограниченными возможностями.

Охрана труда является одним из принципов трудового права и составной частью организации труда. Макевкина А.С. считает, что под охраной труда понимается целая система, осуществляемая в процессе производственной деятельности, и направленная на обеспечение жизни и здоровья работников [Горова, Глебов, с.203].

Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативно-правовых актах Российской Федерации, законах и нормативно-правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности [5]. Требования охраны труда обязаны соблюдать юридические и физические лица при осуществлении любого вида деятельности.

Порядок разработки, утверждения и изменения норм, содержащих требования по охране труда, определяются Правительством Российской Федерации.

Нормы, в которых содержатся требования по охране труда, издаются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации после рассмотрения проектов на заседании Российской трехсторонней комиссии по

регулированию социально-трудовых отношений [11]. Изменения в акты по охране труда вносятся Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим [5].

Руководители и специалисты могут проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в самой организации, имеющей комиссию по проверке знаний требований охраны труда. Комиссия по проверке знаний требований охраны труда в организации создается приказом (распоряжением) руководителя в составе не менее 3 человек. В работе комиссии принимают участие лица, прошедшие проверку знаний. Результаты проверки знаний требований охраны труда у работников организации комиссия оформляет протоколом. Работник, не прошедший проверки знаний, обязан пройти повторную проверку знаний в срок не позднее одного месяца. Внеочередная проверка знаний требований охраны труда работников организаций независимо от срока проведения предыдущей проверки проводится:

- при введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда;

- при вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменениях технологических процессов, требующих дополнительных знаний по охране труда работников;
- при назначении или переводе работников на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по охране труда;
- по требованию должностных лиц Государственной инспекции труда, других органов государственного надзора и контроля, а также федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти Кировской области в области охраны труда, органов местного самоуправления, а также работодателя (или уполномоченного им лица) при установлении нарушений требований охраны труда и недостаточных знаний требований безопасности и охраны труда;
- после происшедших аварий и несчастных случаев, а также при выявлении неоднократных нарушений работниками организации требований нормативных правовых актов по охране труда;
- при перерыве в работе в данной должности более одного года [72].

Принимая на работу лиц с ограниченными возможностями, работодатель соблюдает особые меры.

За нарушение правил охраны труда предусмотрена строгая ответственность для работодателя. Так, если лицом, на которое возложены обязанности по соблюдению требований охраны труда повлекли по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, предусмотрен штраф в размере до 400 тысяч рублей. Если нарушение данных правил повлекли по неосторожности смерть человека, то возможна санкция в виде лишения свободы либо наказание в виде принудительных работ [6]. Также установлена административная ответственность за нарушение охраны труда. Предусмотрено наказание в виде предупреждения либо штрафа от 2 тысяч рублей до 5 тысяч рублей для должностных лиц, для юридических лиц штраф от 50 тысяч рублей до 80 тысяч рублей [7].

Законодательно не предусмотрено специальных норм, которые бы регулировали ответственность работодателя за нарушение норм охраны труда для лиц с ограниченными возможностями. Существуют только общие нормы.

Помимо федерального законодательства, нормы по охране труда также закреплены на локальном уровне (в трудовом и коллективном договорах, в локальных нормативных актах работодателя).

Для того, чтобы организовать безопасные условия труда на рабочем месте каждого работника-инвалида, необходимо спланировать работу по охране труда.

Требования охраны труда для лиц с ограниченными возможностями установлены с учетом степени риска причинения вреда. Ведь для такой категории лиц особенно важно сохранить здоровье, уменьшить возможные риски и меньше подвергаться опасности на работе.

Помещения, в которых осуществляют трудовую деятельность лица с ограниченными возможностями, должны соответствовать санитарным требованиям.

Работодатель должен обеспечить такие условия охраны труда для инвалидов, чтобы они соответствовали индивидуальной программе реабилитации [8].

В отношении рабочих мест инвалидов хозяйствующий субъект обязан обеспечить разработку и реализацию санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов [17].

В Постановлении Главного государственного санитарного врача РФ установлено, что юридические лица и индивидуальные предприниматели обязаны осуществлять:

- производственный контроль за условиями труда;

- разрабатывать и проводить санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия, предусмотренные Санитарными правилами;

Соблюдение Санитарных правил является обязательным для юридических лиц и индивидуальных предпринимателей [17].

Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ в настоящее время установлены только общие санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда для всех работников. И это является пробелом в законодательстве. В связи с особенностями охраны труда для лиц с ограниченными возможностями, целесообразно было бы утвердить санитарные требования к условиям труда инвалидов. Установив законодательно, например, требования, предъявляемые к помещениям, в котором будет осуществлять трудовую деятельность инвалид, а также требования к рабочему оборудованию.

Необходимо на законодательном уровне установить специальные требования по охране труда, когда работником, к примеру, является плохослышащий или плохослышащий инвалид. При этом разъяснить, какие обязанности ложатся на работодателя в таких случаях и что должно учитываться. Поскольку работа для инвалидов должна быть с учетом его состояния здоровья.

Данные примеры наглядно иллюстрируют, что для лиц с ограниченными возможностями предусмотрена особая охрана труда. В зависимости от причин инвалидности должны определяться в каждом конкретном случае и требования охраны труда.

Обратимся к судебной практике. В 2016 году в Ангарский городской суд с исковым заявлением о признании незаконным приказа о прекращении трудового договора и восстановлении на работе, обратилась женщина-инвалид 2 группы. Истец являлась инвалидом бессрочно. Она указала, что работала в должности советника директора. На работу была принята как инвалид, о чем сразу известила работодателя. В 2014 году она ушла в

декретный отпуск. По почте ей пришло письмо, в котором говорилось о ее увольнении по состоянию здоровья, поскольку на работе была проведена специальная оценка условий труда, с которой истца не знакомили. Согласно выданной индивидуальной программе реабилитации инвалида истец могла работать в специально созданных условиях, без длительной ходьбы. Представитель ответчика просила оставить иск без удовлетворения, поскольку женщина-инвалид была уволена в связи с отсутствием у работодателя соответствующей работы по состоянию здоровья истца. Судом было установлено, что в момент проведения специальной оценки условий труда на предприятии действовал режим ограниченного потребления электроэнергии, поэтому общего верхнего освещения не было, на рабочих столах стояли настольные лампы. Других вредных факторов на рабочем месте истицы нет. При этом такой фактор как недостаточная освещенность, является устранимым. Представитель ответчика это не оспаривал. Во время рассмотрения дела, работодателем повторно была проведена специальная оценка условий труда на рабочем месте истца. Экспертами было указано на возможность применения труда на данном рабочем месте. Суд удовлетворил исковые требования истца, признал прекращение трудового договора незаконным и обязал работодателя восстановить на работу женщину-инвалида 2 группы [Интернет-ресурс Судебные и нормативные акты РФ].

Обращаясь к судебной практике, хочется отметить, что вследствие нарушений правил охраны труда здоровые люди становятся инвалидами.

Так, в 2020 году в Белорецкий межрайонный суд Республики Башкортостан с иском о компенсации морального вреда вследствие несчастного случая обратился инвалид 3 группы. В исковом заявлении мужчина указал, что работал в ОАО «Российские железные дороги» электромонтером. При производстве работ по шунтированию и обсаживанию линий на опорном столбе он сорвался с высоты 7 метров. Несчастный случай на производстве произошел, когда мужчина выполнял

свои трудовые обязанности. Данный факт подтвердил актом, утвержденным на предприятии. Согласно медицинскому заключению был установлен диагноз: открытый перелом левой голени со смещением обломков, перелом лодыжки и закрытый перелом правой голени без смещения, рана левой голени. Категория «тяжелое» повреждение. По заключению медико-социальной экспертизы была установлена 3 группа инвалидности, утрата трудоспособности 40%. В отношении должностного лица возбуждено уголовное дело по ч.1 ст.143 УК РФ - нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью. Следствием установлено, что на предприятии были нарушены правила охраны труда ввиду неудовлетворительной организации на производстве. Выяснилось, что работник даже не прошел обучение по приемам производства выполняемых работ на высоте и инструктаж. Должностное лицо не контролировало проведение работ по правилам охраны труда. То есть травма работника наступила вследствие данных нарушений. С момента получения травмы, работник передвигается только на инвалидной коляске, требуется проведение нескольких операций. Представитель ответчика просил отказать в удовлетворении исковых требований ввиду того, что не обосновано, что несчастный случай произошел по вине работодателя. Было установлено, что электромонтер не присоединил карабин конструкции, тем самым не обеспечил свою безопасность при работе на высоте. Установлено, что несчастный случай произошел при выполнении производственного задания. Суд пришел к выводу, что истец получил травмы вследствие нарушений правил охраны труда, работодатель не обеспечил безопасные условия труда. Суд удовлетворил исковые требования инвалида [Интернет-ресурс Судебные и нормативные акты РФ].

Аналогичный случай был рассмотрен в 2020 году в Гафурийском межрайонном суде Республики Башкортостан. С иском заявлением о взыскании компенсации морального вреда за полученную производственную

травму обратился инвалид. В исковом заявлении он указал, что получил трудовое увечье в виде травматической ампутации левой кисти, что является тяжким вредом здоровью. Истец работал в организации на основании трудового договора. По факту несчастного случая был составлен акт о несчастном случае на производстве. Истец лишился 60% трудоспособности, ему присвоена инвалидность, нуждается в лечении. Не может осуществлять трудовую деятельность и нуждается в постоянном уходе. Установлены нарушения технологического процесса, истец пытался поправить торчащую макулатуру в процессе ее прессования. Выявлены нарушения в организации и проведении правил по охране труда. Отсутствовали требования безопасных методов работы при загрузке сырья в пресс и требований безопасности в ходе прессования сырья. Также в судебном заседании установлено, что несчастный случай на производстве произошел в момент осуществления истцом трудовой деятельности. Следователями возбуждено уголовное дело в отношении должностного лица по ч.1 ст.143 УК РФ. Суд удовлетворил исковые требования, взыскал в счет компенсации морального вреда 150 тысяч рублей [Интернет-ресурс Судебные и нормативные акты РФ].

Таким образом, данные примеры из судебной практики наглядно иллюстрируют важность соблюдения правил охраны труда на предприятии. Травматизм и получение инвалидности на производстве свидетельствуют о имеющихся проблемах как в законодательном регулировании охраны труда, так и в сфере контроля и надзора за соблюдением имеющихся требований. Осложняет применение положений об обучении охране труда отсутствие в трудовом законодательстве понятия «инструктажа» и «обучения». Данная проблема приводит к нарушению законодательства, вместе с тем, причиной нарушения является не недобросовестность работодателя, а его непонимание требований нормативных правовых актов. Не результативность обучения охране труда, проявляется и в устаревших методах обучения требованиям по охране труда. Современные технологии развиваются, и поэтому применение устаревших методов обучения не приводят к надлежащему результату. В

настоящее время, все большее распространение получает созданная МАСО (Международная ассоциация социального обеспечения) концепция «Vision Zero» («нулевого» травматизма). Данная концепция может быть приспособлена к таким мерам профилактики, которые имеют первостепенное значение для обеспечения безопасности труда и гигиены труда. Данная концепция призывает инвестировать в обучение и профессиональную подготовку своих работников. Важно отметить, что в данный момент некоторые работодатели уже имеют определенный положительный опыт, отдельные работодатели используют системы видео и аудиофиксации хода производственных процессов и производства работ, что дает им оценить риски травматизма и техники безопасности на рабочем месте [Чернышева, с.123].

ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» направлен на обеспечение социальной защиты работников от несчастных случаев в процессе трудовой деятельности и профессиональных заболеваний в процессе исполнения трудовых обязанностей на производстве. Также закон устанавливает порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, возникшего в процессе выполнения им обязанностей, включенных в трудовой договор. Однако, в этом ФЗ отсутствуют нормы, предусматривающие возмещение работодателем совместно с органами соцстрахования расходов, которые понесли работники, пострадавшие на производстве в процессе трудовой деятельности, для восстановления здоровья и трудоспособности. По этой причине, необходимо кроме выплат из средств социального страхования, направленных на компенсацию вреда здоровью работника предусмотреть необходимость возмещения работодателями расходов, понесенных работниками по причине травм или несчастного случая, которые произошли с работником на производстве. Введение таких норм будет способствовать повышению материальной заинтересованности работодателей в том, чтобы создать безопасные условия

трудовой деятельности и организовать дополнительную социальную защиту работников [Кутин, с.121].

Согласно данным Государственной инспекции труда, работодатели не всегда соблюдают требования по охране труда среди своих работников. В 2020 году Государственной инспекцией труда были проведены проверки и выявлено 9953 нарушения, из них нарушения требований охраны труда составили 33% (3270) от общего числа нарушений. За 2020 год наблюдается значительное уменьшение, на 38% (3 270) по сравнению с 2019 годом (5 246). Основная причина - меньшее количество проведенных проверок в связи с пандемией [71].

Это является актуальной проблемой в настоящее время. Для того, чтобы решить данную проблему, руководители организаций должны быть в первую очередь заинтересованы в качественной обучении и проведении инструктажей для работников по охране труда. Лица с ограниченными возможностями должны знать, как действовать в таких нестандартных ситуациях, а для этого должны быть качественно обучены.

Для совершенствования российской системы по охране труда, необходимо перенимать опыт зарубежных стран. В США особое внимание уделяется теме охраны труда лиц с ограниченными возможностями. В данной стране отсутствует термин «охраны труда», но есть определение «безопасность и гигиена труда». Имеется раздел «дискриминационного законодательства», куда входят инвалиды. За нарушение данного законодательства для работодателя предусмотрена административная ответственность в виде штрафа в размере от 5 тысяч долларов до 70 тысяч долларов [Неверова, с.692].

Таким образом, существующие санкции в США за нарушение требований законодательства по охране труда существенно выше, чем на территории Российской Федерации.

Работодатели, нарушая правила охраны труда в США, несут огромные финансовые потери за данные нарушения, которые отражаются в дальнейшем в организации.

Привлекая к ответственности в виде таких штрафов, должностные лица в дальнейшем будут более дисциплинированы по вопросу охраны труда с лицами с ограниченными возможностями.

Правильный подход к организации охраны труда на производстве, применение нематериальных стимуляторов (специального оборудования, организация помещения) дают работникам, в том числе лицам с ограниченными возможностями, чувство стабильности, защищенности их прав и интересов. Так можно повлиять на безопасность работы в организации и меньшее число увольнений со стороны сотрудников [Андреев, Лукачевский, с.322].

Работодатели, соблюдая нормы охраны труда на предприятии, не будут бояться предстоящих неожиданных проверок и дальнейшее привлечение к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации. Так, пренебрежение вопросами охраны труда, сводится к негативным последствиями, как для работников, так и для работодателей.

Без правильной организации охраны труда невозможно построение работы, увеличение производственных ресурсов. От сохранения здоровья работников, в том числе лиц с ограниченными возможностями, на предприятии зависит качество выполняемых работ. Для того, чтобы сохранять здоровье работников, необходимо соблюдать условия охраны труда.

По данным МОТ каждый год примерно 2 миллиона 300 тысяч человек, включая лиц с ограниченными возможностями, умирают от несчастных случаев на производстве, что составляет около 6 тысяч человек в сутки. Количество таких работников, безусловно, большое и не может не волновать. Помимо этого, каждый год выявляется около 340 миллионов несчастных случаев. Причинами такой статистики являются нарушения в области охраны

труда на предприятиях [Тимофеева, с.11]. Такие данные подтверждают существенные недостатки реализации законодательства в сфере охраны труда.

Более того, как следует из методики МОТ, настоящим показателем организации системы охраны труда в государстве является число несчастных случаев на производстве с летальным исходом на 100 тысяч трудоспособного населения, включающего работников-инвалидов. Данный рейтинг в России настораживает: каждый год на 100 тысяч работников приходится 6 погибших от несчастных случаев на производстве, в то время как для большинства стран Евросоюза показатель разнится в границах от 0 до 3 [Ногайлиева, Ботдаев, с.69].

Данные результаты являются неблагоприятными, как для работодателей, которые несут ответственность за работников, так и для самих работников, которые рискуют своим здоровьем и жизнью, выполняя трудовую деятельность.

Для решения данной проблемы необходимо совершенствовать обучение работников-инвалидов в области охраны труда, проводить мероприятия, способствующие предвидеть риски в области охраны труда для повышения знаний сотрудников в области охраны труда.

К ответственности за нарушение законодательства об охране труда должны быть в первую очередь привлечены лица, отвечающие в организации за обеспечение охраны труда на участке работ, где произошел несчастный случай [Семиныхин, с.42].

Таким образом, охрана труда для лиц с ограниченными возможностями имеет первостепенное значение. Соблюдение правил охраны труда дает гарантию защиты здоровья для работающих инвалидов, повышает их производительность, исключает вероятность возникновения серьезных травм в процессе осуществления трудовой деятельности лиц с ограниченными возможностями.

2.2 Особенности рабочего времени и времени отдыха лиц с ограниченными возможностями

Рабочим временем является 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 другими нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан считать время, фактически отработанное работником.

Для некоторых категорий работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Так, для людей, которые являются инвалидами 1 и 2 групп законодательно закреплена сокращенная продолжительность рабочего времени - не больше 35 часов в неделю [5]. Данные меры приняты на государственном уровне для того, чтобы не допускать чрезмерных нагрузок для лиц с ограниченными возможностями, и направлены на сохранение здоровья данной группы населения.

Особенностью сокращенной продолжительностью рабочего времени для лиц с ограниченными возможностями является установление данных норм на законодательном уровне, то есть, является обязательным для всех. Работодатель должен оплачивать труд инвалидов, как за обычную продолжительность рабочего времени [Василиади, с.117].

Сокращенная продолжительность рабочего времени для инвалидов засчитывается в стаж; как полное время работы, выходные и праздничные дни обеспечиваются в соответствии с трудовым законодательством.

Для инвалидов 3 группы законодательно не предусмотрено сокращенное рабочее время. Однако, исходя из положений ст.93, ст.94, ст.224 ТК РФ, если в медицинском заключении у инвалида 3 группы будет установлена

сокращенная продолжительность рабочего времени, работодатель обязан будет этого придерживаться и установить неполный рабочий день [Арлашкина, с.62].

Лица с ограниченными возможностями, работающие сокращенной продолжительностью рабочего времени, имеют такие же права, как и другие сотрудники, работающие нормальной продолжительностью рабочего времени.

Согласно проведенному в 2016 году исследованию Росстата, 0,2% лиц с ограниченными возможностями работают на дистанционной работе, 87% инвалидов работают полный рабочий день, 7% инвалидов работают на неполном рабочем дне, 4% инвалидов имеют гибкий график работы по согласованию с работодателем. 75% инвалидов удовлетворены режимом рабочего времени [Арлашкина, с.61].

На практике проведено много исследований, доказывающих, что наиболее эффективную работоспособность работники осуществляют в период времени с 10 часов до 12 часов дня и с 16 часов до 18 часов вечера. При этом отмечается, что работникам, в том числе инвалидам, необходим перерыв в рабочее время, как минимум, составляющий один час [Дьяченко, Минько, с.7].

Продолжительность ежедневного рабочего дня определяется для инвалидов в соответствии с медицинским заключением, которое выдается в порядке, установленном нормативно-правовыми актами Российской Федерации [5]. В индивидуальной программе реабилитации содержатся положения, устанавливающие продолжительность ежедневного рабочего дня.

Вне зависимости от организационно-правовых форм, должны создаваться условия труда, отвечающие требованиям индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида.

Законодательно не закреплено, в какой форме инвалид должен обратиться к работодателю для реализации рекомендаций, изложенных в

индивидуальной программе реабилитации инвалида. Главное, инвалид должен предоставить данную программу реабилитации работодателю, которая выдается в письменном виде.

Затем работник и работодатель заключают дополнительное соглашение к трудовому договору, в соответствии с которым лицу с ограниченными возможностями будет установлена сокращенная продолжительность рабочего дня.

Часто работодатели устанавливают только приказом сокращенную продолжительность рабочего времени инвалидам, что является ошибкой. Поскольку законодательно установлено, что сокращенная продолжительность рабочего времени должна быть установлена в трудовом договоре.

Если не отразить данные изменения с работником, ставшим инвалидом, в соглашении к трудовому договору, то при проверке организации, могут оштрафовать работодателя.

Рекомендации, изложенные в индивидуальной программе реабилитации и абилитации инвалида, являются обязательными для исполнения работодателем. Работодатель обязан их соблюдать и обеспечить работнику необходимые условия рабочего времени и времени отдыха.

В индивидуальной программе реабилитации инвалида указывается степень ограничения способности к трудовой деятельности инвалида, поэтому работодатель обязан обращать на это внимание! Например, если в индивидуальной программе реабилитации инвалида будет указан домашний труд, то работодатель должен будет это обеспечить работнику-инвалиду.

Если работодатель не предоставит работнику-инвалиду сокращенную рабочую неделю, то работник-инвалид может обратиться в государственную инспекцию труда или в суд за защитой своих прав.

Работодателя можно привлечь к административной ответственности по ч.1 ст.5.27 КоАП РФ. Это, в свою очередь, ведет к предупреждению или наложению административного штрафа на должностных лиц от 1 до 5 тысяч

рублей, для юридических лиц размер штрафа составляет от 30 до 50 тысяч рублей, для индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица размер штрафа составит также от 1 до 5 тысяч рублей [7]. Если работодатель повторно будет привлечен к административной ответственности за аналогичное правонарушение, размеры штрафа уже будут выше.

За не соблюдение работодателями сокращенной рабочей недели в отношении инвалидов 1 и 2 групп, их активно привлекают к административной ответственности.

Так, например, судья Гуковского городского суда Ростовской области, признала виновным в совершении административного правонарушения по ч.1 ст.5.27 КоАП РФ Управление социальной защиты населения муниципального образования «Город Гуково». В отношении начальника отдела правового надзора и контроля данной организации, было возбуждено административное дело за нарушение трудового законодательства. В суде было установлено, что в данной организации, работающим инвалидам 1 и 2 групп, в нарушение требований трудового законодательства, была установлена 40-часовая рабочая неделя. Ежегодный оплачиваемый отпуск инвалидам 1 и 2 групп, также был установлен только в размере 28 календарных дней, вместо минимальных 30 календарных дней. При этом работающие инвалиды 1 и 2 групп предоставили работодателю программу реабилитации и справку об имеющейся у них инвалидности. То есть работодатель знал, что на работу устраиваются инвалиды и все равно допустил нарушения трудового законодательства. Сверхурочные работы также не были оплачены лицам с ограниченными возможностями. Суд признал работодателя виновным в совершении административного правонарушения и назначил штраф в размере 30 тысяч рублей [Интернет-ресурс Судебные и нормативные акты РФ].

Исходя из данного примера судебной практики, можно сделать вывод, что актуальной проблемой на сегодняшний день является недостаточное

осуществление контроля со стороны государственных органов за соблюдением работодателями рабочего времени и времени отдыха для работающих лиц с ограниченными возможностями. Целесообразно было бы внести соответствующие изменения в трудовое законодательство в целях способствования уменьшения нарушений.

Также, необходимо введение налоговых льгот в отношении работодателей, устроивших инвалидов на работу. Поскольку в настоящее время, налоговые льготы применяются узко, и распространяются только на организации инвалидов и принадлежащие им организации. Введение налоговых льгот приведет к стимулированию работодателей не нарушать установленный законом особый режим рабочего времени для работников-инвалидов.

Работающие лица с ограниченными возможностями ведут в данной ситуации себя не активно, поскольку боятся портить отношения с работодателями и потерять работу. Усиление контроля на работодателя со стороны государственных органов, таких, как прокуратура и государственная инспекция труда, позволит выявлять работодателей, нарушающих трудовые права лиц с ограниченными возможностями.

Работодатель же, в свою очередь, также может следить за осуществлением трудовых обязанностей в рабочее время лицами с ограниченными возможностями, самыми различными способами. Например, с помощью видеонаблюдения следить за тем, чем занимаются в рабочее время лица с ограниченными возможностями.

Также, с помощью специальных программ получать «скрины» с компьютеров работников, анализировать телефонные звонки с рабочего телефона. Контроль со стороны работодателя также позволит выявлять лиц с ограниченными возможностями, нарушающих режим рабочего времени.

По состоянию здоровья и с согласия самих инвалидов, возможно привлечение их к работе в ночное время, сверхурочным работам и работам в выходные дни.

Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению [5].

Время отдыха, в соответствии с Трудовым кодексом, можно разделить на две категории: кратковременный отдых и длительный. Кратковременный отдых охватывает перерывы в работе, выходные и праздничные дни. Длительный отдых охватывает в себя разные отпуска: ежегодный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы и т.д. [Заковенко, с.291].

Отпуск для инвалидов, вне зависимости от группы инвалидности, он должен составлять не менее 30 дней [8]. Увеличенная продолжительность отпусков установлена для инвалидов для восстановления сил и здоровья инвалидов. Стоит отметить, что такой отпуск длиннее стандартного всего на 2 календарных дня.

Если изначально в трудовом договоре был установлен отпуск в размере 28 дней для работника, то, в последующем, если работник становится инвалидом, продолжительность отпуска также должна быть изменена в дополнительном соглашении, подписанном сторонами.

Заработная плата должна быть при этом сохранена. Работодатели не имеют права уменьшать размер оклада работнику, если он стал в процессе трудовой деятельности инвалидом.

Право на получение ежегодного отпуска с сохранением места работы и среднего заработка имеют работники, которые заключили трудовой договор с работодателем. При этом независимо от того, какую должность занимают работающие лица с ограниченными возможностями и вне зависимости от организационно-правовой формы организации. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в размере среднего заработка.

При этом работники-инвалиды, по согласованию с работодателем решают, уходить ли им в отпуск или взять денежную компенсацию от работодателя. Поскольку часть ежегодного оплачиваемого отпуска,

превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией [5].

Также, работодатель обязан на основании письменного заявления работника, предоставить до 60 дней отпуска без сохранения заработной платы работающим инвалидам [5].

По соглашению сторон определяется продолжительность отпуска без сохранения заработной платы. При этом инвалид не обязан обосновывать работодателю, для чего ему нужен такой отпуск. Достаточно подтвердить факт инвалидности.

Предоставление лицам с ограниченными возможностями такого отпуска дает возможность получить дополнительное время для отдыха, восстановить свои физические ресурсы, а также возможность оздоровления.

Поскольку информирование работника об инвалидности работодателю является правом, а не обязанностью работника, данные нормы про режим работы и отдыха инвалида будут предоставлены работнику только после того, как он поставит об этом в известность работодателя и представит соответствующие подтверждающие документы. Скрыв такую информацию от работодателя, работник не несет никакой ответственности.

Также и для работодателя нет ответственности за непредставление для работника-инвалида особого режима работы и отдыха, если он об этом не знал.

В коллективном или индивидуальном трудовом договоре не должно быть условий, ухудшающих режим рабочего времени и времени отдыха для работников-инвалидов.

Если человек в процессе трудовой деятельности приобретает инвалидность, то, соответственно, на него начинают распространяться положения рабочего времени и времени отдыха для инвалидов.

Об инвалидности работник должен будет уведомить работодателя, а также предоставить ему медицинское заключение. Дополнительно должно быть заключение соглашения к трудовому договору между работником-

инвалидом и работодателем, в соответствии с которым будут изменены условия рабочего времени и времени отдыха для работника. При подписании соглашения обязательно нужно ориентироваться на рекомендации, изложенные в медицинском заключении.

В случае если изначальные условия, прописанные в трудовом договоре будут противоречить предоставленной работником индивидуальной программе реабилитации инвалида, то в заключенном соглашении, следует их изменить, чтобы не было противоречий с данным медицинским заключением.

Рабочее время и время отдыха для лиц с ограниченными возможностями должны быть определены в трудовом договоре. Именно на трудовой договор можно будет ссылаться лицам с ограниченными возможностями в случае, если будут нарушения по рабочему времени и времени отдыха. Такие споры разрешаются в судебном порядке.

Из-за особенностей рабочего времени и времени отдыха для лиц с ограниченными возможностями, многими работодателями это воспринимается, как упущенная выгода [Ненахова, с.97]. Поскольку, если инвалид работает меньше остальных работников, соответственно, производит меньше какой-либо продукции. Это, в свою очередь, негативно сказывается на предприятии, в особенности, на экономическом уровне.

Хотя при грамотном обучении и правильной организации рабочего процесса со стороны работодателя, лица с ограниченными возможностями способны раскрыть весь свой потенциал и производить качественную работу даже при сокращенном рабочем времени.

К сожалению, в сегодняшних условиях кризиса в стране, работодатель не готов дополнительно вкладываться в настоящее время, чтобы получить в дальнейшем результат эффективной работы инвалидов.

В настоящее время уделяется большее внимание к трудоустройству инвалидов, но до сих пор у работодателей сохраняются такие установки, что

инвалид не способен эффективно выполнять работу в сжатые сроки и показывать высокий результат.

Также работодателей часто пугают дополнительные расходы, в том числе на предоставляемые отпуска, которые возникают в связи с трудоустройством инвалидов.

Не все работодатели готовы входить в положение работающих инвалидов. И это является актуальной проблемой на сегодняшний день.

Обратимся к судебной практике. В 2017 году в Первомайский районный суд г.Ростова-на-Дону с иском заявлением к ООО «Славяне СМУ» о признании отношений трудовыми, взыскании задолженности по заработной плате и компенсации морального вреда обратился мужчина-инвалид, данные о группе инвалидности изъяты из свободного доступа. В исковом заявлении мужчина указал, что был устроен в организацию на должность водителя с заработной платой в 15 тысяч рублей. В настоящее время инвалид не работает в данной организации. Истец указал, что работодатель не учел переработки, работу в выходные дни, нарушены права истца, как инвалида, в продолжительности рабочего времени. Как указывает истец, работодатель заставлял его писать заявление на отпуск за свой счет, хотя фактически в это время он работал. На основании этого, истец просил взыскать с работодателя задолженность по заработной плате в размере 35 тысяч рублей, моральный вред в сумме 50 тысяч рублей. Истец работал на основании договора возмездного оказания услуг и просил суд признать его трудовым договором. В договоре возмездного оказания услуг не было указано про сроки, в том числе не было указано про заработную плату и про время работы. В суде истец поддержал исковые требования. Представитель ответчика возражал против удовлетворения исковых требований. Судом было установлено, что с истцом был заключен договор возмездного оказания услуг, согласно которому, была установлена 40-часовая рабочая неделя, предоставляемый оплачиваемый отпуск 28 дней, оклад в размере 15 тысяч рублей. На основании личного заявления инвалида, он был уволен. В судебном

заседании ответчиком были представлены расчетные листки, согласно которым, заработная плата истцу была выплачена. Сведений о том, работодатель (ответчик) нарушил требования по выплате заработной платы истцу, не представлено. Также было установлено, что договор возмездного оказания услуг не был подписан истцом. Истцом не было представлено доказательств, подтверждающих наличие трудовых отношений, допущения работника к работе по поручению работодателя, осуществления истцом трудовой деятельности у ответчика. Трудовые отношения судом не были установлены, так как истец не обращался с заявлением о приеме на работу, в трудовой книжке отсутствуют записи о трудовой деятельности, трудовой договор не был заключен, приказы о приеме истца на работу и об увольнении отсутствуют, с локальными актами истец не знакомился, оплачиваемые отпуска не предоставлялись, табель учета рабочего времени на истца не велся, письменные доказательства, подтверждающие выполнение истцом трудовой функции в выходные дни, подчинение его правилам внутреннего распорядка организации, получение заработной платы, суду представлены не были. Суд отказал в удовлетворении исковых требований [Интернет-ресурс Судебные и нормативные акты РФ].

Можно сделать вывод, что когда инвалиды устраиваются на работу не официально, то становится сложно доказать наличие трудовых отношений, факты переработки инвалидами и работу в выходные дни.

Рассмотрим еще один случай из судебной практики. В 2019 году в Геленджикский городской суд Краснодарского края с иском о восстановлении на работе и компенсации морального вреда обратился инвалид. В заявлении истец указал, что работал на основании трудового договора сторожем в детском саду в ночное время, с 19 часов до 7 утра следующего дня. Группа инвалидности истца изъята из свободного доступа. О том, что он является инвалидом, им было сообщено в устной форме работодателю. В 2019 году истцу было вручено уведомление от работодателя об изменении условий труда в связи с вновь открывшимися

обстоятельствами: наличием инвалидности и недопущении его к работе в ночное время. В дальнейшем инвалид был уволен на основании п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ. Истец считает увольнение незаконным, поскольку в соответствии с медицинским заключением, он может работать в ночное время сторожем. Незадолго до увольнения у него с работодателем было заключено дополнительное соглашение, в котором он дал свое согласие на работу в ночное время. В судебном заседании представитель ответчика указал на то, что об инвалидности истца им стало известно только в связи с его заявлением на предоставление отпуска и приложенной к заявлению справки об инвалидности. Представитель ответчика также пояснила, что на основании этих данных истец был уволен, имеющиеся вакантные должности истцу были предложены под роспись. Судом было установлено, что в 2015 году истцу была бессрочно установлена группа инвалидности. Было установлено, что в индивидуальной программе реабилитации истца не было противопоказаний на осуществление трудовой деятельности в ночное время. Из дополнительного соглашения, заключенного между работником и работодателем, следовало согласие истца работать в ночное время и в выходные дни. Таким образом, инвалид был незаконно уволен. Суд удовлетворил иски требования [Интернет-ресурс Судебные и нормативные акты РФ].

Можно сделать вывод, что инвалиды, как и обычные сотрудники, могут работать в ночное время, осуществлять трудовую деятельность наравне со всеми. Но работодатели зачастую незаконно их увольняют. Только в судебном порядке возможно восстановление справедливости.

В 2020 году в Красногорский городской суд с иском заявлением к ООО «Пожарно-спасательный центр» о признании приказа незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы и платы за сверхурочную работу обратился инвалид 2 группы. В иском заявлении истец указал, что работал в данной организации с 2006 года, последней его должностью работал в качестве методиста, и был уволен по инициативе

работодателя в связи с сокращением численности и штата работников в данной организации. Однако фактически сокращения штата сотрудников не было, количество штатных единиц и должностей не изменилось. Работодателем истцу также не были предложены вакантные должности специалиста. Ответчиком была установлена продолжительность рабочей недели 40 часов в неделю, хотя истец является инвалидом 2 группы, о чем был уведомлен работодатель и последнему была предоставлена справка об инвалидности. В связи с этим, истец считает, что дополнительно отработанное время истцом должно рассматриваться, как сверхурочное. Истец обращался к работодателю по оплате сверхурочного времени, однако работодатель отказал истцу ввиду отсутствия дополнительного соглашения о предоставлении сокращенного рабочего времени. В связи с этим, истец просил суд взыскать заработную плату с работодателя за время вынужденного прогула. Представитель ответчика в судебном заседании настаивала на сокращении штата сотрудников, пояснив, что должность методиста сокращена, а имеющиеся вакантные должности были предложены истцу, но он отказался. Также представитель работодателя настаивала в судебном заседании на том, что истец предоставил работодателю справку об инвалидности, но не предоставил индивидуальную программу реабилитации инвалида. Судом было установлено, что согласно штатному расписанию, общая численность работников не изменилась. Должность методиста имеется. Увольнение истца является незаконным. Имеющиеся вакансии специалиста не были предложены ответчиком истцу. Истец является инвалидом в связи с заболеванием, полученным при исполнении обязанностей военной службы в связи с аварией на Чернобыльской АЭС, поэтому, имеет преимущественное право оставления на работе при сокращении штата работников. Установление сокращенной продолжительности рабочего времени инвалиду является обязанностью работодателя. Таким образом, суд в полном объеме удовлетворил исковые требования [Интернет-ресурс Судебные и нормативные акты РФ].

Обширная судебная практика подтверждает не соблюдение работодателями сокращенной продолжительности рабочего времени для лиц с ограниченными возможностями.

Мною также было проанализировано законодательство зарубежных стран, касающееся рабочего времени лиц с ограниченными возможностями. Например, в США, законодательно не установлена сокращенная продолжительность рабочего дня инвалидов. В США режим дня для всех категорий работников определяется на уровне договоров и соглашений, заключенных между работником и работодателем. Имеется Закон «О договорных часах работы и стандартах безопасности», где указано, что продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. В данном законе установлены только особенности рабочего времени для несовершеннолетних, упоминаний об инвалидах нет [Алиева, с.83].

Таким образом, на территории нашей страны, в отличие от США, режим рабочего времени для инвалидов является более усовершенствованным, инвалиды защищены по режиму рабочего времени на государственном уровне. Такие меры не позволят работодателям нарушать режим рабочего времени у инвалидов. А в случае нарушений инвалиды могут обратиться в суд и добиться справедливости и законности.

Понятия режима рабочего времени и времени отдыха являются взаимосвязанными. Повышение продолжительности рабочего времени, приводит к сокращению времени отдыха, а также наоборот. Особенно важно не нарушать данные границы на практике, когда работают лица с ограниченными возможностями.

Можно сделать вывод, что особый режим рабочего времени и времени отдыха для лиц с ограниченными возможностями установлен для их сохранения здоровья и трудовой деятельности. Право на труд и отдых являются конституционными и поэтому имеют социальную значимость для каждого работника и работодателя.

Лицам с ограниченными возможностями должен быть установлен рациональный режим работы, то есть такой режим рабочего времени и времени отдыха, который бы позволял достигать высокую производительность работы и при этом не доводит работников до состояния хронической усталости.

Доводя работников-инвалидов до состояния утомляемости, происходит замедление работы, появляются ошибки, способные нанести урон как организации, так и здоровью лиц с ограниченными возможностями. Возникновение различных рисков на работе будет сведено к минимуму только при соблюдении режима работы и отдыха, предусмотренного законодательством.

Работодатели должны организовывать мероприятия, способствующие повысить работоспособность лиц с ограниченными возможностями, учитывая при этом производственные факторы в организации. Например, организовав специальные комнаты отдыха для лиц с ограниченными возможностями.

Рекомендуемый режим рабочего времени и особенности работы конкретного инвалида указываются в индивидуально программе реабилитации. Работодатели обязаны соблюдать данные рекомендации и обеспечить инвалидам такой режим работы и отдыха, который бы соответствовал в указанном выше документе.

Часть работодателей не соблюдают процесс режима работы и отдыха для лиц с ограниченными возможностями. Для соблюдения работодателями режима работы и отдыха сотрудников необходим постоянный контроль со стороны государственных надзорных органов. Такими органами на территории нашей страны являются прокуратура, федеральная инспекция труда. Данные органы осуществляют государственный надзор за соблюдением трудового законодательства [5].

В случае нарушения работодателем трудовых прав лиц с ограниченными возможностями, они имеют право обратиться в данные государственные

органы за защитой. После подачи заявления в соответствующий орган, если будут иметься основания нарушения трудового законодательства, прокуратура будет проводить проверку в отношении работодателя и обяжет его устранить данные нарушения. Проведение проверок государственными надзорными органами является основанием для воздействия на нарушителей и привлечения их к ответственности.

При этом нарушителями трудового законодательства должны быть приняты меры по устранению допущенных правонарушений в течение месяца со дня внесения представления прокурором. О чем сообщается прокурору в письменном виде [Аннакулиева, с.68].

Надзор со стороны государственных органов за соблюдением трудового законодательства является одним из способов для защиты прав лиц с ограниченными возможностями.

Таким образом, российское законодательство в области рабочего времени и времени отдыха для лиц с ограниченными возможностями можно назвать близким к совершенству, по сравнению с зарубежными странами. Однако нарушения трудовых прав лиц с ограниченными возможностями по данному вопросу по-прежнему имеются.

Для решения данной проблемы необходимо усилить контроль со стороны государственных надзорных органов в данном вопросе, и ужесточить ответственность за нарушения режима рабочего времени и времени для отдыха для работодателя.

Лица с ограниченными возможностями, видя нарушения их прав в области рабочего времени и времени отдыха, необходимо не бояться обращаться за защитой прав в государственные надзорные органы и в суд. Только так можно будет свести к минимуму нарушения.

Заключение

Таким образом, на основании всего вышеизложенного, необходимо сделать следующие выводы:

Во-первых, рассматривая законодательство в области правового регулирования труда лиц с ограниченными возможностями, следует отметить, что данная тема является актуальной в настоящее время. На территории Российской Федерации наблюдается высокий уровень инвалидности граждан в трудоспособном возрасте. Российское законодательство направлено на то, чтобы обеспечивать занятость лиц с ограниченными возможностями. Лица с ограниченными возможностями являются особыми субъектами трудового права, так как обладают рядом специфических прав и дополнительных гарантий. Как показывает проанализированная практика, на территории нашей страны работает лишь небольшая часть инвалидов (около 1,4 миллионов инвалидов, что составляет около 11% от всех инвалидов, проживающих на территории страны). В настоящее время имеются существенные улучшения в правовом регулировании труда лиц с ограниченными возможностями, как на федеральном, так и на региональном уровне. Все большее внимание в нашей стране и в зарубежных странах уделяется проблемам трудоустройства лиц с ограниченными возможностями.

Во-вторых, в российском законодательстве и в международных актах содержится запрет дискриминации в сфере труда. Международные акты и российское законодательство направлены на устранение дискриминации на практике, защиту трудовых прав лиц с ограниченными возможностями. На территории нашей страны и в зарубежных странах установлено квотирование рабочих мест, создание специальных рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями, что способствует занятости инвалидов. Такие рабочие места важны не только лицам с ограниченными возможностями, но и государству, поскольку способствуют уменьшению безработных граждан и обеспечивают

занятость населения. Однако квотирование в России не является результативной мерой трудоустройства инвалидов ввиду отсутствия действенных санкций в отношении работодателей, не исполняющих квоты. Следует признать неадекватно низким размер соответствующего административного штрафа. Что в совокупности с отсутствием реального механизма квотирования подходящих для трудоустройства инвалидов рабочих мест, их необходимого приспособления к специфическим потребностям, и делает систему квотирования неэффективной. Установив обязанность по созданию рабочих мест для трудоустройства инвалидов, законодатель не определил каких-либо определенных требований к таким местам. В связи с чем, часть работодателей в счет квоты для приема на работу инвалидов выделяют вакансии по профессиям, по которым отсутствует вероятность подбора кандидатуры работника-инвалида. Основные вакансии, предлагаемые работодателями в счет квоты, не требуют специальных умений и навыков: дворник, подсобный рабочий, уборщик, вахтер. Данные вакансии являются не актуальными для инвалидов из-за низкого уровня оплаты труда и условий работы. Таким образом, воспринимая обязанность по созданию рабочих мест для инвалидов в счет квоты как дополнительное обременение, многие работодатели представляют в службу занятости информацию о вакансиях, заведомо невостребованных инвалидами. Формальное же исполнение обязанности под действие санкций не попадает. Представляется, что механизм квотирования может быть усовершенствован путем принятия законодателем норм, расширяющих возможности работодателей в выборе способа выполнения квоты. К таким возможностям могут быть отнесены: размещение в организациях, использующих труд инвалидов, производственных заказов (работодателю, разместившему заказ, может засчитана в счет квоты численность инвалидов, занятых в работе в период выполнения заказа); создание специального рабочего места для людей с тяжелыми формами инвалидности, которое будет учитываться не как одно, а как два или даже три места в счет установленной

квоты; добровольное перечисление в бюджет обязательной платы в установленном размере за каждого нетрудоустроенного инвалида в пределах установленной квоты. К проблеме действенного применения механизма квотирования относится и то, что нормы Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» не всегда подкреплены соответствующими нормами в других федеральных законах и подзаконных актах. Для решения данной проблемы целесообразно принять федеральный закон, устанавливающий единый механизм квотирования на всей территории страны.

В-третьих, не менее важной мерой по поддержке трудоустройства инвалидов является резервирование рабочих мест по профессиям, подходящим для трудоустройства инвалидов. Однако закон не поясняет в чем состоит это резервирование, чем оно отличается от квотирования, какие механизмы подразумевает, и, если носит для работодателей добровольный характер, то в чем состоит его экономический смысл. По сути, продекларированное в законе резервирование рабочих мест для инвалидов скорее носит декоративный характер и никак не влияет на ситуацию с трудоустройством инвалидов в целом.

В-четвертых, в целях трудоустройства инвалидов, обеспечения их профессиональной адаптации и занятости на федеральном уровне предусмотрено сопровождаемое трудоустройство инвалидов. Процедуры по сопровождению трудоустройства инвалидов заносятся в региональные программы содействия занятости граждан. На практике реализовать сопровождение занятости инвалида достаточно проблематично по нескольким причинам. В первую очередь, сложность возникает с правовой определенностью как относительно фигуры сопровождающего лица (наставника), так и относительно его правового статуса. Также законодательно не установлено, кто должен обучить сопровождающее лицо навыкам взаимодействия с инвалидами в процессе осуществления ими трудовой деятельности. Необходимо установить правовой статус

сопровождающего лица, а также требования, предъявляемые к нему (уровень образования и т.д.), а также систему дополнительных гарантий.

В-пятых, относительно новым направлением для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями является заключение трудового договора с дистанционным характером работы. Правовое регулирование имеет ряд пробелов по данному вопросу. В российском законодательстве отсутствуют некоторые нормы-приспособления, которые бы позволяли в полной мере реализовать инвалидам свои возможности, занимаясь работой дистанционного характера. Существует неопределенность и риски сторон при оформлении трудовых отношений. В настоящее время отсутствуют законодательные положения о том, что на этапе заключения трудового договора, работник-инвалид должен декларировать технические признаки своего оборудования, позволяющие ему работать дистанционно. В главе 49.1 ТК РФ закреплены особенности регулирования труда дистанционных работников. Однако спорным является применение отдельных положений к работникам-инвалидам. Любая работа, в том числе и дистанционная, не должна быть противопоказана работнику-инвалиду по состоянию здоровья. С точки зрения охраны рабочего времени и охраны труда, важно законодательно запретить работодателю направлять работнику (и не только инвалиду) поручения, уведомления и пр. во внерабочее время, включая выходные дни. Данная норма будет особенно актуальна для инвалидов ввиду установленных особенностей рабочего времени и времени отдыха для данной категории лиц. Иногда, при наличии определенной специфики осуществления трудовой функции, при дистанционной работе в трудовом договоре важно определить время для онлайн-коммуникации работника с работодателем. Определить ответственность сторон за нарушение режима работы. В целях совершенствования правового регулирования и преодоления возникающих на практике проблем, в главу 49.1 ТК РФ необходимо добавить статьи, регулирующие дистанционный труд работников с ограниченными возможностями.

В-шестых, для лиц с ограниченными возможностями установлены особенности продолжительности и режима рабочего времени и времени отдыха. Исследованная в магистерской диссертации судебная практика показывает, что работодатели нарушают правовые нормы в указанной области. Одной из ключевых проблем, связанных с соблюдением правовых норм об особенностях рабочего времени и времени отдыха является эффективность контроля. Для решения данной проблемы необходимо усиление контроля на работодателя со стороны государственных органов, таких, как прокуратура и государственная инспекция труда, что позволит выявлять работодателей, нарушающих трудовые права лиц с ограниченными возможностями. Возможно, необходимо расширить налоговые льготы в отношении работодателей, устроивших инвалидов на работу. Поскольку в настоящее время, налоговые льготы применяются узко, и распространяются только на организации инвалидов и принадлежащие им организации.

Таким образом, законодательство о труде лиц с ограниченными возможностями здоровья необходимо совершенствовать в целях устранения имеющихся пробелов и повышения занятости данной категории лиц.

Библиографический список

Нормативные источники

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.: по состоянию на 13.06.2021 // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>. 2021.
2. О правах инвалидов: конвенция №61/106 от 13.12.2006 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013. №6. Ст.468.
3. Относительно дискриминации в области труда и занятий: конвенция Международной организации труда №111 от 25.06.1958 // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 44. Ст.448.
4. Европейская социальная хартия: №163 от 03.05.1996 // Собрание законодательства российской федерации. 2010. №8. Ст.781.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон №197-ФЗ от 30.12.2001г.: по состоянию на 03.07.2021 // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
6. Уголовный кодекс Российской Федерации: федеральный закон №63-ФЗ от 13 июня 1996г.: по состоянию на 05.04.2021 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 25. Ст. 2954.
7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: федеральный закон №195-ФЗ от 30 декабря 2001г.: по состоянию на 26.05.2021г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. Ст. 1.
8. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: федеральный закон № 181-ФЗ от 24.11.1995г.: по состоянию на 26.05.2021 // Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.
9. О специальной оценке условий труда: федеральный закон № 426-ФЗ от 28.12.2013г.: по состоянию на 30.12.2020 // Собрание законодательства РФ. 2013. №52. Ст.6991.

10. О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ № 1032-1 от 19.04.1991г.: по состоянию на 30.04.2021 // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1991. №18. Ст.566.
11. Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда: постановление Правительства РФ №1160 от 27.12.2010 // Собрание законодательства РФ. 2011. №2. Ст.342.
12. О порядке и условиях признания лица инвалидом: постановление Правительства РФ №95 от 20.02.2006 // Собрание законодательства РФ. 2006. №9. Ст.1018.
13. Об утверждении плана мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2021-2024г.г.: распоряжение Правительства РФ №2655-р от 15.10.2020 // Собрание законодательства РФ. 2020. №43. Ст.6817.
14. Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации сопровождений при содействии занятости инвалидов: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №518н от 03.08.2018г. // Официальный интернет-портал правовой информации: <http://www.pravo.gov.ru>. 2021.
15. Об утверждении Методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессионально деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ №515 от 04.08.2014г. // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2014. №9.
16. Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности: приказ Министерства труда и социальной защиты №685н от 19.11.2013г. // Российская газета. 2014. №83.

17. Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20: постановление Главного государственного санитарного врача РФ №40 от 02.12.2020г. // Официальный интернет-портал правовой информации. 29.12.2020. №0001202012290060.
18. О социальной поддержке отдельных категорий граждан в Тюменской области: закон Тюменской области №331 от 28.12.2004г.: по состоянию на 28.12.2020 // Тюменские известия. 2004. №280-281.
19. О квотировании рабочих мест в Тюменской области: закон Тюменской области №168 от 31.03.2000г.: по состоянию на 17.12.2019 // Тюменские известия. 2000. №4.

Специальная литература

20. Алахунова Т.С., Аширбекова Л.Ж. Зарубежный опыт трудоустройства и социальной защиты инвалидов // Вестник КазНУ. 2015. № 7. С.2-7.
21. Алиева З.А. Продолжительность рабочего времени в России и зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ // Юридический вестник Дагестанского государственного университета. 2015. № 3. С.81-85.
22. Алиева П.Р., Мирзабалаева Ф.И. Проблемы создания достойной трудовой среды в трудоизбыточном регионе для людей с ограниченными возможностями // Региональная экономика: теория и практика. 2014. № 39. С.62-69.
23. Андреев Д.В., Лукачевский Н.И. Охрана труда на производстве // Московский экономический журнал. 2018. № 5. С.320-326.
24. Аннакулиева Б.А. Прокурорский надзор за соблюдением законодательства о трудовых правах граждан в РФ // Отечественная юриспруденция. 2017. № 3. С.66-69.
25. Арбуз А.В. Новые подходы к трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья // Вестник Омского университета. 2019. № 1. С.109-116.

26. Арлашкина О.В. Управление занятостью лиц с ограниченными возможностями: опыт и проблемы // Управленец. 2016. № 2. С.60-65.
27. Белькова Е.Г. О категориях «правосубъектность» и «праводееспособность» // Известия Байкальского государственного университета. 2016. № 6. С.55-58.
28. Березинских Ю.М. Договор аренды рабочих мест для трудоустройства инвалидов // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. № 5. С.108-111.
29. Василиади С.М. Актуальные проблемы института рабочего времени и его видов // Журнал Теория и практика общественного развития. 2016. № 6. С.115-118.
30. Васильева Ю.В. Социальная занятость инвалидов в Российской Федерации и международные нормы в сфере трудоустройства и занятости инвалидов: проблемы реализации // Ex jure. 2020. № 2. С.131-141.
31. Васин С.А. Перспективы изменения численности и возрастного состава взрослых инвалидов в России // Проблемы прогнозирования. 2017. № 5. С.129-138.
32. Гефтер Ю.А. Проблемы обеспечения права инвалидов на труд: современное состояние проблемы и пути ее решения // Труд и социальные отношения. 2015. № 5. С.135-141.
33. Горова С.А., Глебов В.Г. Проблемы государственной охраны труда // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. 2016. № 33. С.202-208.
34. Демьянова А.В. Меры государственной поддержки занятости инвалидов в России // Вопросы государственного и муниципального управления. 2015. № 4. С.160-185.
35. Дронишинец Н.П., Филатова И.А. Современные тенденции в трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями в Японии // Специальное образование. 2017. № 1. С.68-80.

36. Дьяченко П.А., Минько В.М. О необходимости щадящих внутрисменных режимов труда и отдыха // Вестник молодежной науки. 2015. № 5. С.5-14.
37. Жаворонков Р.Н. Проблемы правового регулирования квотирования рабочих мест для инвалидов // Сибирское юридическое обозрение. 2014. № 2. С.31-34.
38. Зайцева Л.В., Курсова О.А. Теория и практика правового регулирования труда недееспособных работников // Правоведение. 2018. № 3. С.465-483.
39. Закалюжная Н.В. Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал высшей школы экономики. 2015. № 2. С.76-91.
40. Заковенко Г.О., Бесхмельнов М.И. Рабочее время и время отдыха: проблемы в правовом регулировании // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2019. № 4. С.290-293.
41. Кавокин С.Н. О необходимости совершенствования системы аттестации и сертификации рабочих мест в интересах трудоустройства инвалидов в современных условиях // Охрана и экономика труда. 2012. № 3. С.32-36.
42. Куваева Н.В. Проблемы профессионального становления молодого инвалида // Социологические исследования. 2016. № 1. С.152-154.
43. Кутин Д.Д. Проблемы правового регулирования обеспечения права граждан на безопасный труд // Integral. 2019. № 1. С.120-126.
44. Любушкина Т.Л. Комплексная реабилитация инвалидов // Социальная работа. 2014. № 4. С.42-45.
45. Москалева Е.В. Современные проблемы квотирования рабочих мест для инвалидов // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. 2014. № 15. С.31-36.
46. Неверова А.С. Понятие и особенности законодательства об охране труда в США // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2015. № 4. С.691-698.
47. Ненахова Ю.С. Трудовой потенциал инвалидов: проблемы реализации // Народонаселение. 2018. № 3. С.96-108.

48. Ногайлиева Ф.К., Ботдаев М.А. О потенциале саморегулирования в сфере охраны труда // Вестник юридического факультета Южного федерального университета. 2020. № 4. С.69-75.
49. Редких С.В. Понятие правового статуса: формально-правовой контекст // Пробелы в российском законодательстве. 2009. № 3. С.32-34.
50. Рубцова М.И. Трудовая занятость инвалидов в России и за рубежом: сравнительный анализ // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. 2015. № 9. С.170-174.
51. Семинихин В.В. Охрана труда // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2011. № 10. С.39-42.
52. Скоронская Д.В. Работа для людей с инвалидностью в Германии // Международный научно-исследовательский журнал. 2018. № 3. С.65-70.
53. Стребкова А.А. Дистанционный труд: развитие, проблемы, перспективы // Вопросы российской юстиции. 2020. № 7. С.374-381.
54. Тимофеева С.С. Инновации в охране труда // Журнал XXI век. Техносферная безопасность. 2016. № 3. С.10-21.
55. Топилин К.А. Трудовая активность инвалидов и оценка перспектив их занятости // Народонаселение. 2011. № 4. С.27-37.
56. Чернышева Л.А. Правовые аспекты охраны труда в современных условиях // Ленинградский юридический журнал. 2020. № 3. С.121-130.
57. Шевченко А.И. К вопросу о специфике проблем людей с ограниченными возможностями в сфере занятости и трудоустройства и пути их решения // Общество и право. 2013. №4. С.277-280.
58. Шуляева А.В. Решение проблем в профессиональном образовании и трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями здоровья – инвалидов // Власть и управление на Востоке России. 2017. № 4. С.121-127.
59. Щур Д.Л. Особенности национальной системы квотирования рабочих мест // Кадры предприятия. 2016. № 9. С.16-19.

Материалы правоприменительной практики

60. Решение Брюховецкого районного суда Краснодарского края от 22.04.2016г. № 2-77/2016 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https:sudact.ru/regular/doc/sD013Ze2ZWZh/> (дата обращения: 14.06.2021).
61. Решение Тагилстроевского районного суда г.Нижний Тагил от 21.09.2015г. № 2-1873/2015 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https:sudact.ru/regular/doc/upBckz4jscN1/> (дата обращения: 14.06.2021).
62. Решение Кирово-Чепецкого районного суда Кировской области от 01.08.2014г. № 2-1739/2014 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https:sudact.ru/regular/doc/1ID1DtiMxKL5/> (дата обращения: 14.06.2021)
63. Решение Ангарского городского суда Иркутской области от 10.05.2016г. № 2-965/2016 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https:sudact.ru/regular/doc/ghhWck0FwGd1/> (дата обращения: 14.06.2021)
64. Решение Белорецкого межрайонного суда Республики Башкортостан от 28.07.2020г. № 2-1499/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: [sudact.ru/regular/doc/07yupJrdZ813/](https:sudact.ru/regular/doc/07yupJrdZ813/) (дата обращения: 14.06.2021)
65. Решение Гафурийского межрайонного суда Республики Башкортостан от 20.05.2020г. № 2-318/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: [sudact.ru/regular/doc/bttzqnx8mUbc/](https:sudact.ru/regular/doc/bttzqnx8mUbc/) (дата обращения: 14.06.2021)
66. Решение Гуковского городского суда Ростовской области от 01.04.2015г. № 12-54/2015 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: [sudact.ru/regular/doc/B4VjZHDoJvZ8/](https:sudact.ru/regular/doc/B4VjZHDoJvZ8/) (дата обращения: 14.06.2021)
67. Решение Первомайского районного суда г.Ростова-на-Дону от 26.09.2017г. № 2-2221/2017 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: [sudact.ru/regular/doc/yXPNQhwnZQ4/](https:sudact.ru/regular/doc/yXPNQhwnZQ4/) (дата обращения: 14.06.2021)
68. Решение Геленджикского городского суда Краснодарского края от 05.08.2019г. № 2-2498/2019 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: [sudact.ru/regular/doc/rMHNcnwoUuxB/](https:sudact.ru/regular/doc/rMHNcnwoUuxB/) (дата обращения: 14.06.2021)
69. Решение Красногорского городского суда от 15.01.2020г. № 2-171/2020 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: [sudact.ru/regular/doc/pIHnQ4TnSZrg/](https:sudact.ru/regular/doc/pIHnQ4TnSZrg/) (дата обращения: 14.06.2021)

Электронные издания

70. Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. Москва. URL: <https://rosinfostat.ru/invalidy/> (дата обращения: 15.06.2021)

71. Федеральная служба по труду и занятости РФ: официальный сайт. Москва. URL: https://git77.rostrud.gov.ru/upload/iblock/2f7/doklad-rukovoditelya-gosudarstvennoy-inspektsii-truda-v-gorode-moskve--s.yu.-gubin_-04.02.2021..docx

72. Государственная инспекция труда в Тюменской области: официальный сайт. Тюмень. URL: <https://git72.rostrud.gov.ru/dey/91711.html> (дата обращения: 15.06.2021)