

А.П. Кожихин, М.И. Плакхин

---

## О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ ТРУДА ИНВАЛИДОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

---

**Аннотация.** Проведен анализ нововведений в правовой защите труда инвалидов, произошедших в российском законодательстве в последние годы, выделены существующие проблемы и сформулированы отдельные предложения в этой области с учётом современных условий проведения специальной военной операции и возможной трудовой и иной реабилитации её участников. Обоснование предложений связано с их практической значимостью в целях повышения эффективности государственной поддержки лиц, признанных инвалидами, в соответствии с законодательством Российской Федерации, и дальнейшего совершенствования такой поддержки.

*Ключевые слова:* правовая защита труда, трудоустройство, трудовая деятельность, инвалид, меры государственной поддержки инвалидов, трудовая реабилитация участников военной операции.

A.P. Kozhikhin, M.I. Plakkhin

---

## IMPROVING THE LEGAL PROTECTION OF DISABLED PERSONS IN THE RUSSIAN FEDERATION

---

**Abstract.** The article focuses on the innovations in the sphere of legal protection of work of disabled persons in the Russian legislation for the recent years. The article highlights the present problems and formulates some proposals in this field taking into account the current conditions of special military operation and possible labor rehabilitation of its participants. The proposals are grounded due to their practical importance in order to increase the effectiveness of state support for persons recognized as disabled according to the legislation of the Russian Federation and improve such support.

*Keywords:* legal protection of labor, employment, labor activity, disabled person, measures of state supporting employment of disabled persons, labor rehabilitation of participants of military operation.

В Российской Федерации каждый имеет право на труд, свободное распоряжение своими способностями к труду (часть 1 статьи 37 Конституции РФ<sup>1</sup>), включая лиц с пониженной трудоспособностью, к категории которых относятся граждане, получившие на основании соответствующего медицинского заключения инвалидность.

Поддержка инвалидов со стороны государства гарантируется Конституцией РФ в части 2 статьи 7 и находит своё подтверждение в различных нормативных правовых актах.

Официальное понятие «инвалид» дано в части 1 статьи 1 Федерального закона от 24 ноября 1995 года N 181 «О соци-

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 // СПС КонсультантПлюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/?ysclid=m3п77хegbb592284331](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/?ysclid=m3п77хegbb592284331) (дата обращения: 05.09.2024).

**Кожихин Алексей Петрович**

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры частного права, Российский новый университет, Москва. Сфера научных интересов: трудовые отношения, гражданско-правовые отношения, страхование, защита прав граждан, методика преподавания юридических дисциплин. Автор более 15 опубликованных научных работ. SPIN-код: 3162-4340, AuthorID: 827018.

Электронный адрес: ark15@yandex.ru

**Плакхин Михаил Ильич**

магистрант, Российский новый университет, Москва. Сфера научных интересов: трудовые отношения, гражданско-правовые отношения.

Электронный адрес: mikhail.i.pla@gmail.com

альной защите инвалидов в Российской Федерации»<sup>1</sup>. К такой категории граждан относятся лица, имеющие нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, которое приводит к ограничению жизнедеятельности и вызывает необходимость социальной защиты этого лица. Согласно подпункту «а» пункта 4 части 1 статьи 2 Федерального закона от 12 декабря 2023 года N 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>2</sup> инвалиды относятся к гражданам, испытывающим трудности в поиске работы.

Трудоустройство и социальная защита инвалидов имеют важное социальное и экономическое значение как на национальном, так и на международном уровне. По данным Всемирной организации здравоохранения (далее – ВОЗ),

около 15 % населения планеты имеют ту или иную форму инвалидности. В России, по последним данным Федеральной службы государственной статистики (Росстата), количество людей с инвалидностью на 31 декабря 2023 года составляет 11 040 864 чел., что является значительной частью населения страны (7,56 % без учета не предоставленных Росстатом данных о жителях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей)<sup>3</sup>.

Вопросам трудоустройства и трудовой деятельности инвалидов в отечественной науке уделяется немало внимания. Среди авторов научных работ по этой тематике последних лет можно назвать В.В. Андрианову [1], Е.Б. Абакумову [2], Л.Н. Кураеву и Ф.И. Мирзабалаеву [3; 4], Т.С. Масловскую [5], О.В. Тарабан и О.Г. Седых [6], Е.В. Чупрову [7] и ряд других.

<sup>1</sup> Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 N 181-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024) // КонсультантПлюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8559/?ysclid=m3n7r3htb150721692](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/?ysclid=m3n7r3htb150721692) (дата обращения: 16.09.2024).

<sup>2</sup> Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 N 565-ФЗ (в ред. от 08.08.2024) // КонсультантПлюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_464093/?ysclid=m3n9ck8he780601965](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/?ysclid=m3n9ck8he780601965) (дата обращения: 16.09.2024).

<sup>3</sup> Положение инвалидов // Федеральная служба государственной статистики (Росстат). URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964#> (дата обращения: 16.09.2024).

О совершенствовании правовой защиты труда инвалидов  
в Российской Федерации

В данной статье акцент сделан на новациях в правовой защите труда инвалидов, произошедших в российском законодательстве в последние годы, выделены существующие проблемы и сформулированы отдельные предложения в этой области с учётом современных условий проведения специальной военной операции (СВО) и возможной трудовой и иной реабилитации её участников.

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»<sup>1</sup> к национальным целям в первую очередь отнесены сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благосостояния людей, реализация потенциала каждого человека и развитие его талантов (подпункты «а», «б» пункта 1 данного Указа). Среди задач для достижения указанных целей выделены: снижение суммарной продолжительности временной нетрудоспособности граждан в трудоспособном возрасте, повышение уровня удовлетворённости участников СВО условиями трудоустройства (подпункты «д», «з» пункта 2 данного Указа).

Несмотря на прогрессивное развитие международных и национальных нормативных правовых актов, гарантирующих инвалидам равные права на труд и социальное обеспечение, на практике их реализация сталкивается с множеством трудностей. Люди с инвалидностью часто

подвергаются дискриминации на рынке труда, их права на труд не всегда соблюдаются в полном объеме, а система социальной защиты нередко оказывается недостаточной для обеспечения достойного уровня жизни. Эти проблемы обостряются как из-за недостатков правового регулирования, так и из-за существующих барьеров в обществе – физических, информационных и социальных.

Международное сообщество уделяет особое внимание вопросам защиты прав инвалидов, включая их право на труд и социальное обеспечение. Важнейшими документами, регулируемыми эти вопросы на глобальном уровне, являются *Конвенция ООН о правах инвалидов*, принятая Генеральной Ассамблеей ООН в 2006 году<sup>2</sup>, и отдельные акты Международной организации труда (далее – МОТ).

Так, одной из главных целей Конвенции ООН о правах инвалидов является обеспечение полного и равного участия инвалидов в общественной жизни, включая право на труд. В соответствии с статьей 27 указанной Конвенции государства-участники обязаны принимать меры для обеспечения возможности инвалидам работать в условиях, способствующих их полной занятости. Это включает право на справедливую оплату труда, защиту от дискриминации в процессе найма и трудоустройства, а также доступ к программам профессиональной подготовки. Статья 9 Конвенции касается обеспечения доступности, что

<sup>1</sup> Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 года N 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» // Официальное опубликование правовых актов. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202405070015?ysclid=m-3n9tiq77v791814901> (дата обращения: 16.09.2024).

<sup>2</sup> Конвенция о правах инвалидов : Принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеей ООН 13 декабря 2006 года : подписана от имени российской стороны в Нью-Йорке 24 сентября 2008 года // ООН. Конвенции и соглашения. URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/disability.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml) (дата обращения: 16.09.2024).

включает физическую доступность рабочих мест и адаптацию условий труда для инвалидов. Важное значение имеет также информационная доступность, то есть предоставление информации в доступных для инвалидов форматах.

Российская Федерация ратифицировала Конвенцию в 2012 году, что накладывает обязательства по соблюдению и реализации ее положений на национальном уровне. Однако на практике существуют значительные проблемы в обеспечении соблюдения этих стандартов.

Международная организация труда также разрабатывает и принимает рекомендации и конвенции, которые направлены на защиту трудовых прав людей с ограниченными возможностями. В частности, Конвенция МОТ № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов»<sup>1</sup>, ратифицированная нашей страной 29 марта 1988 года, обязывает государства-члены: 1) принять меры для создания эффективных систем профессиональной реабилитации инвалидов с целью их трудоустройства; 2) способствовать социальной интеграции людей с инвалидностью через их участие в производственных процессах и экономической деятельности; 3) обеспечить равные возможности в сфере труда, включая поддержку в профессиональной ориентации и развитии навыков. Кроме того, МОТ рекомендует государствам предоставлять инвалидным работникам спе-

циальные условия труда, адаптированные к их потребностям, а также оказывать поддержку работодателям, которые нанимают инвалидов.

Несмотря на наличие прогрессивных международных документов, государства часто сталкиваются с проблемами в их практической реализации. Одной из главных трудностей является недостаточная адаптация национальных законодательств под требования Конвенций ООН и МОТ. Кроме того, даже при наличии законодательных норм государственные органы и работодатели не всегда эффективно внедряют их на практике. Например, физические барьеры, отсутствие разнообразных программ профессиональной подготовки для инвалидов и социальные предрассудки продолжают затруднять процесс трудоустройства.

В России существует целая система нормативных правовых актов, направленных на регулирование трудовых прав и социальную защиту инвалидов. Ключевыми документами в этой области являются Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс РФ<sup>2</sup> (далее – ТК РФ), Федеральные законы: «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 года N 181 – ФЗ, «О государственной социальной помощи» от 17 июля 1999 года N 178 – ФЗ<sup>3</sup> и «О занятости населения в Российской Федерации» от 12 декабря 2023 года N 565 – ФЗ.

<sup>1</sup> Конвенция № 159 Международной организации труда «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 20.06.1983) // КонсультантПлюс. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=15554&ysclid=m3naoiaqi8154425938#YjN6VUUhAAZlgNA6> (дата обращения: 16.09.2024).

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024) // КонсультантПлюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/?ysclid=m3naw3heb6276438645](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/?ysclid=m3naw3heb6276438645) (дата обращения: 16.09.2024).

<sup>3</sup> Федеральный закон «О государственной социальной помощи» от 17.07.1999 N 178-ФЗ // КонсультантПлюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_23735/?ysclid=m3nb1dgd3d52779505](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_23735/?ysclid=m3nb1dgd3d52779505) (дата обращения: 16.09.2024).

О совершенствовании правовой защиты труда инвалидов  
в Российской Федерации

Эти нормативные акты гарантируют инвалидам право на труд, социальное обеспечение, а также равные возможности в трудовой сфере. Однако, несмотря на наличие этих норм, на практике существуют проблемы, связанные с их реализацией.

*Конституция Российской Федерации* как основной закон страны закрепляет общие права и свободы граждан, в том числе права на труд и социальное обеспечение, которые распространяются на всех граждан, включая инвалидов. Так, закреплённая в статье 37 Конституции РФ гарантия права на труд, свободный выбор профессии и рода деятельности, справедливые условия труда и защиту от безработицы, означает для инвалидов возможность трудоустройства на равных условиях с другими гражданами, при этом государство обязано обеспечивать им доступ к рабочим местам и адаптировать условия труда. А в статье 39 конституционно закрепляется право на социальное обеспечение, включая пособия по инвалидности, социальные услуги и другие формы помощи для лиц, которые в силу физических недостатков не могут самостоятельно обеспечить свое существование. Эти положения российской Конституции создают основу для последующего развития законодательства, регулирующего труд инвалидов, однако на практике не всегда удается обеспечить их полное выполнение.

*Трудовой кодекс РФ*, являясь основным источником трудового права, непосредственно регулирующим трудовые отношения в стране, также содержит специальные нормы, касающиеся трудовой деятельности инвалидов. Например, абзац 27 части 3 статьи 214 ТК РФ обязывает работодателей обеспечить создание для работников с инвалидностью такие условия труда, включая производственные и социально-бытовые, которые должны соответство-

вать индивидуальной программе реабилитации или абилитации каждого инвалида и охрану их труда.

Согласно части 1 статьи 9 *Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»* под реабилитацией инвалидов понимается система и процесс полного или частичного восстановления способностей инвалидов к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности, а абилитация инвалидов предусматривает систему и процесс формирования отсутствовавших у инвалидов способностей к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности.

В статье 92 ТК РФ закрепляется сокращенная продолжительность рабочего времени для инвалидов I и II группы (не более 35 часов в неделю) с сохранением полной оплаты труда. Абзац 3 части 1 статьи 94 ТК РФ определяет, что продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов разных групп инвалидности не может превышать установленную медицинским заключением, которое выдаётся в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Привлечение инвалидов к работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; при этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от такой работы (часть 5 статьи 96 ТК РФ, часть 5 статьи 99 ТК РФ, часть 7 статьи 113 ТК РФ).

Федеральным законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 08.08.2024 года N 268-ФЗ<sup>1</sup> статья 115 ТК РФ была дополнена частью третьей, в которой определено для работающих инвалидов предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 30 календарных дней. Данная норма вступила в силу с 1 сентября 2024 года и касается всех работающих инвалидов, имеющих инвалидность I, II или III группы. Кроме того, по письменному заявлению таких работников работодатель обязан предоставить им отпуск без сохранения заработной платы сроком до 60 календарных дней в году (абзац 4 части 2 статьи 128 ТК РФ).

Несмотря на нормы о социальных гарантиях для работающих инвалидов, в реальной жизни существует проблема недостаточной осведомленности самих инвалидов и работодателей о соответствующих трудовых правах и обязанностях, а также сложности обеспечения для инвалидов доступной и безопасной рабочей среды.

Одним из ключевых нормативных правовых актов, регулирующих социальную защиту и трудовые права инвалидов, является **Федеральный закон от 24 ноября 1995 года N 181 – ФЗ «О социальной за-**

**щите инвалидов в Российской Федерации»<sup>2</sup>** (далее – Закон об инвалидах). Этот закон содержит ряд положений, направленных на создание условий для социальной интеграции инвалидов, включая их трудоустройство, и в него периодически вносятся изменения, направленные на повышение социальной защиты инвалидов, обеспечение льгот и выплат, которые призваны компенсировать ограничения в их трудовой деятельности.

Так, **Федеральным законом от 28 апреля 2023 года N 137-ФЗ<sup>3</sup>** в данный нормативный правовой акт была внесена статья 20.1, регулирующая социальную занятость инвалидов, которые не являются занятыми в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения в связи с имеющимися у них значительно выраженными ограничениями способности к трудовой деятельности и способных к осуществлению несложных (простых) видов деятельности исключительно с помощью других лиц. Эта правовая норма направлена на социальную адаптацию и вовлеченность инвалидов в жизнь общества, в том числе – в современный рынок труда. Примерный порядок организации социальной занятости инвалидов определен **Приказом Минтруда России от 28 июля 2023 года N 605н<sup>4</sup>**.

<sup>1</sup> Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 08.08.2024 N 268-ФЗ // КонсультантПлюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_482506/?ysclid=m3nfcgq521499975720](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_482506/?ysclid=m3nfcgq521499975720) (дата обращения: 16.09.2024).

<sup>2</sup> Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 N 181-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2024) // КонсультантПлюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8559/?ysclid=m3n7r3htb150721692](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/?ysclid=m3n7r3htb150721692) (дата обращения: 16.09.2024).

<sup>3</sup> Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 28.04.2023 N 137-ФЗ // КонсультантПлюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_445941/?ysclid=m3nfcqf8m3j881799777](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_445941/?ysclid=m3nfcqf8m3j881799777) (дата обращения: 16.09.2024).

<sup>4</sup> Приказ Минтруда России от 28 июля 2023 года N 605н «Об утверждении примерного порядка организации социальной занятости инвалидов» (Зарегистрировано в Минюсте России 28.08.2023 N 74979) // КонсультантПлюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_455622/?ysclid=m3nfaauytp502608321](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_455622/?ysclid=m3nfaauytp502608321) (дата обращения: 16.09.2024).

О совершенствовании правовой защиты труда инвалидов  
в Российской Федерации

Отдельные положения Закона об инвалидах с 1 сентября 2024 года утратили силу<sup>1</sup>, и их регулирование теперь осуществляется Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации» от 12 декабря 2023 года N 565 – ФЗ (далее – Закон о занятости).

Как отмечалось ранее, инвалиды в первую очередь относятся к гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, поэтому в этой связи Закон о занятости посвятил специальную главу 7 содействию занятости инвалидов, которая вступила в силу с 1 сентября 2024 года согласно части 3 статьи 70 указанного закона. В ней содержатся статьи 37–41.

В частности, часть 1 статьи 37 данного закона определяет перечень специальных мероприятий, направленных на реализацию мер государственной поддержки инвалидов в сфере занятости населения. К ним относятся: 1) установление в организациях независимо от организационно-правовых форм квоты для приема на работу инвалидов и количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов; 2) стимулирование создания работодателями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов; 3) создание инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации или абилитации инвалидов; 4) сопровождение при содействии занятости инвалидов; 5) создание условий для осуществления инвалидами предпринимательской деятельности; 6) организация прохождения профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования инвалидами в соответствии с перечнем во-

стребованных на рынке труда профессий, специальностей, утверждаемым органом государственной власти субъекта Российской Федерации.

Часть 3 статьи 37 указанного закона возлагает на органы службы занятости в части содействия трудоустройству инвалидов осуществление следующих специальных мероприятий: 1) анализ потребности инвалидов в трудоустройстве; 2) учет квотируемых и специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, подбор работников из числа инвалидов для трудоустройства на такие рабочие места; 3) содействие работодателям в выполнении квоты для приема на работу инвалидов, в том числе содействие в подборе работников из числа инвалидов, информирование и консультирование работодателей по вопросам организации рабочего места для трудоустройства инвалида; 4) сбор и предоставление работодателям информации об организациях, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, и индивидуальных предпринимателях (далее – иная организация), согласных на трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением о трудоустройстве инвалидов, предусмотренным пунктом 2 части 6 статьи 38 рассматриваемого Федерального закона; 5) информационное взаимодействие с общественными объединениями инвалидов, в том числе предоставление им сведений о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов; 6) мониторинг трудоустройства

<sup>1</sup> Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 28.04.2023 N 137-ФЗ.

инвалидов и продолжительности их работы, в том числе на специальных рабочих местах для трудоустройства инвалидов; 7) содействие в трудоустройстве инвалидов в государственные и муниципальные учреждения, на государственные и муниципальные унитарные предприятия, в юридические лица, в уставном капитале которых доля участия субъекта Российской Федерации или муниципального образования составляет более 50 процентов; 8) иные мероприятия, предусмотренные Законом о занятости.

Установление квоты для приема на работу инвалидов регулируется статьей 38 Закона о занятости. Так, работодателям, у которых численность работников превышает 35 человек, нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников в соответствии с методическими рекомендациями, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения. Таким органом является Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России)<sup>1</sup>.

Субъект Российской Федерации вправе дифференцировать размер квоты для приема на работу инвалидов для различных видов экономической деятельности, различных муниципальных образований субъекта Российской Федерации, работодателей с различной среднесписочной численностью работников в соответствии

с методическими рекомендациями, утверждаемыми Минтрудом России.

Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал без учета работников представительств и филиалов работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

Представительствам и филиалам работодателя устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территориях которых они расположены, исходя из среднесписочной численности работников таких представительств и филиалов работодателя за предыдущий квартал.

Согласно части 5 статьи 38 Закона о занятости при исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

Выполнение работодателем установленной квоты для приема на работу инвалидов обеспечивается в соответствии с порядком, установленным Правительством Российской Федерации: 1) в случае заключения трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя; 2) в случае заключения трудового договора между инвалидом и иной организацией в соответствии с соглашением о трудоустройстве инвалидов, заключаемым между работодателем, которому ус-

<sup>1</sup> Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 N 610 (ред. от 07.11.2024) «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации» // КонсультантПлюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_131517/?ysclid=m3nh4umqg8155549054](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_131517/?ysclid=m3nh4umqg8155549054) (дата обращения: 16.09.2024).

О совершенствовании правовой защиты труда инвалидов  
в Российской Федерации

тановлена квота для приема на работу инвалидов, и иной организацией; 3) в иных случаях, установленных Правительством Российской Федерации.

Часть 9 статьи 38 Закона о занятости предусматривает, что работодатели освобождаются от выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов в случае, если эти работодатели являются общественными объединениями инвалидов либо в иных случаях, установленных Правительством Российской Федерации.

Для трудоустройства инвалидов статьей 39 Закона о занятости предусмотрены специальные рабочие места. Это такие рабочие места, которые требуют дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Они оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями, определенными Минтрудом России. Количество указанных рабочих мест для трудоустройства инвалидов определяется исполнительными органами субъектов Российской Федерации для каждого работодателя в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Статья 40 Закона о занятости обязывает работодателя создавать инвалидам, принятым на работу, необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида. Порядок разработки и реализации такой программы предусмотрен Приказом Минтруда России от 26 июня 2023 года N 545н<sup>1</sup>.

Вопросы сопровождения при содействии занятости инвалидов регулируются статьей 41 Закона о занятости. Такое сопровождение включает в себя: 1) оказание индивидуальной помощи инвалиду, ищущему работу, при его трудоустройстве; 2) сопровождение инвалида на рабочем месте, включая создание условий для ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте; 3) формирование пути его передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя. На органы службы занятости возложены функции, связанные с сопровождением при содействии занятости инвалидов, в том числе оказанием помощи работодателям в формировании плана мероприятий, рекомендуемых при сопровождении инвалида на рабочем месте.

Несмотря на наличие в России обширной правовой базы, направленной на защиту трудовых прав инвалидов, *на практике возникает ряд проблем*, связанных с их реализацией, которые затрудняют эффективное трудоустройство людей с инвалидностью и их полноценное участие в экономической жизни страны. Особо можно выделить следующие проблемы:

<sup>1</sup> Приказ Минтруда России от 26 июня 2023 года N 545н «Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм» (Зарегистрировано в Минюсте России 28.07.2023 N 74506) // КонсультантПлюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_453197/2ff7a8c72de3994f30496a0ccb1ddafdadddf518/?ysclid=m3nhfbjms3720491846](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_453197/2ff7a8c72de3994f30496a0ccb1ddafdadddf518/?ysclid=m3nhfbjms3720491846) (дата обращения: 16.09.2024).

### **1. Недостаточная эффективность механизма квотирования рабочих мест для инвалидов.**

Часто работодатели предпочитают уплачивать штрафы за неисполнение квот, нежели адаптировать рабочие места для инвалидов. А ведь квотирование позволяет повысить уровень трудовой занятости среди людей с инвалидностью, способствовать социальной интеграции инвалидов через профессиональную деятельность, обеспечить им возможность экономической независимости и самореализации. Причинами такого положения могут быть как недостаточная осведомленность о возможностях работы инвалидов, так и сложности с организацией рабочих процессов для людей с особыми потребностями. Кроме того, государственные органы часто недостаточно контролируют выполнение работодателями норм квотирования, штрафы за несоблюдение квот не всегда являются серьезным стимулом для компаний к трудоустройству инвалидов, особенно в крупных корпорациях.

### **2. Сложности с адаптацией рабочих мест для инвалидов, особенно в малом и среднем бизнесе,** где могут быть ограничены средства и ресурсы для обеспечения специальных условий труда, а это создает дополнительные трудности для инвалидов в процессе поиска работы. Согласно требованиям законодательства, работодатели обязаны создавать необходимые условия для работы инвалидов, исходя из их индивидуальных особенностей и потребностей. Адаптация включает в себя такие компоненты, как:

а) *техническое оснащение* (установка специализированного оборудования для людей с нарушениями опорно-двигательного аппарата, зрения или слуха; это может быть специальная мебель, компьютерные программы с голосовым управлением

и другие устройства, облегчающие выполнение рабочих обязанностей);

б) *организационные изменения* (предоставление гибкого графика работы, сокращенного рабочего времени или возможности работать дистанционно, что позволяет людям с инвалидностью эффективно совмещать работу с лечением, реабилитацией или другими индивидуальными потребностями);

в) *доступность инфраструктуры* (обеспечение безбарьерного доступа к рабочему месту, включая адаптированные пандусы, лифты, парковочные места и доступные санитарные помещения).

### **3. Недостаточный уровень информированности инвалидов о своих правах** ограничивает их возможности для защиты собственных интересов в трудовой сфере.

### **4. Проблемы с профессиональной подготовкой и реабилитацией инвалидов** затрудняют их успешное трудоустройство и карьерный рост. В рамках трудового законодательства существуют нормы, направленные на содействие профессиональной реабилитации инвалидов, однако они реализуются с трудностями, среди которых можно выделить:

а) *недостаточное количество специализированных учебных программ, адаптированных для инвалидов.* Это касается как традиционного образования, так и курсов профессиональной подготовки, что ограничивает доступ инвалидов к современным профессиям и снижает их конкурентоспособность на рынке труда;

б) *отсутствие доступности образовательных учреждений,* которые могут предложить профессиональное обучение для инвалидов, особенно в регионах. В результате инвалиды лишены возможности получать образование и повышать свою квалификацию, что снижает их шансы на успешное трудоустройство.

О совершенствовании правовой защиты труда инвалидов  
в Российской Федерации

**5. Проблемы дискриминации и стереотипов, которые препятствуют трудоустройству инвалидов, в частности:**

а) представления о низкой продуктивности инвалидов, выражающиеся в том, что многие работодатели считают, что инвалиды не способны работать наравне с другими сотрудниками и это делает их нежелательными кандидатами на вакансии;

б) социальные предрассудки о том, что инвалиды не могут вести активную трудовую жизнь и должны зависеть от социальной поддержки, а не работать. Такие стереотипы ведут к тому, что инвалиды часто сталкиваются с отказами при трудоустройстве или оказываются в условиях дискриминации на рабочем месте.

Государство предоставляет **меры поддержки работодателям, которые нанимают инвалидов**. Это могут быть налоговые льготы, субсидии на адаптацию рабочих мест, а также программы профессиональной подготовки и реабилитации. Однако эффективность этих мер часто снижается из-за недостаточной осведомленности работодателей или бюрократических трудностей в их получении. Многие компании не знают, как правильно адаптировать рабочие места для инвалидов или считают это слишком сложным и затратным процессом. В результате инвалиды либо не получают доступ к рабочим местам, либо сталкиваются с неблагоприятными условиями труда. Эта проблема особенно остро стоит в регионах, где уровень экономической поддержки ниже, а доступ к специализированному оборудованию и услугам по адаптации ограничен.

Некоторые проблемы трудового законодательства в отношении защиты трудовых прав инвалидов связаны с его недостаточной детализацией или несовершенством, а именно:

1) отсутствие чётких механизмов адаптации рабочих мест для различных категорий инвалидов, что приводит к тому, что многие работодатели не знают, какие именно изменения необходимо внести;

2) недостаточная поддержка малых и средних предприятий, часто не обладающих соответствующими ресурсами для адаптации рабочих мест, что создает дополнительные барьеры для их участия в трудоустройстве инвалидов.

Системное совершенствование правового регулирования труда инвалидов в России требует комплексного подхода, направленного на устранение существующих проблем и обеспечение реальных возможностей для трудоустройства и социальной интеграции данной категории работников. В этой связи предлагаются следующие возможные пути реформирования законодательства, повышения его эффективности и реализации прав инвалидов в сфере труда.

**1. Улучшение законодательной базы в области труда инвалидов**, необходимость в котором стала актуальной из-за выявленных недостатков и несоответствия современным условиям. В этой связи рекомендуется:

а) пересмотреть систему квотирования рабочих мест для инвалидов с учетом актуальных потребностей рынка труда, которая должна стать более гибкой и учитывать специфику разных отраслей и организаций;

б) разработать государственные стандарты по адаптации рабочих мест для различных групп инвалидов, что поможет работодателям более эффективно выполнять требования законодательства и обеспечивать инвалидам комфортные условия труда;

в) упростить процедуры оформления инвалидности и трудовых прав инвалидов,

что позволит данной категории граждан быстрее получать доступ к необходимым услугам и снизить бюрократические барьеры в указанных процессах.

**2. Создание эффективных механизмов поддержки работодателей, нанимающих инвалидов**, что поможет повысить заинтересованность бизнеса в трудоустройстве людей с ограниченными возможностями. В этом контексте целесообразно:

а) предоставить от имени государства налоговые льготы или субсидии для работодателей, которые создают рабочие места для инвалидов, что может стать стимулом для бизнеса принимать на работу данную категорию граждан;

б) разработать программы подготовки и обучения для инвалидов с участием организаций, работающих с данной категорией, что повысит квалификацию инвалидов и их конкурентоспособность на рынке труда. Более того, государство должно финансировать такие программы, а также обучать специалистов, работающих с инвалидами;

в) создавать специализированные консультативные службы для оказания помощи работодателям в вопросах адаптации рабочих мест и трудоустройства инвалидов. Такие службы могут помогать в подготовке планов адаптации и решении возникающих проблем.

**3. Повышение уровня осведомленности инвалидов о своих правах и возможностях**, для чего необходимо реализовать следующие меры:

а) проводить регулярные информационные кампании, направленные на повышение осведомленности инвалидов об их правах на труд и социальное обеспечение, с использованием доступных форматов, включая специальные публикации, семинары и вебинары;

б) создавать ресурсные центры, которые будут предоставлять информацию о возможностях трудоустройства, льготах и социальных программах для инвалидов. Такие центры должны быть доступны как в крупных городах, так и в отдаленных регионах;

в) использовать современные технологии (цифровые платформы и социальные сети) для информирования инвалидов об их правах и возможностях, что поможет достичь более широкой аудитории и облегчить доступ к информации.

**4. Обеспечение доступной среды как одного из ключевых факторов, способствующих социальной интеграции инвалидов**, для реализации чего предлагается:

а) разработать четкие и более полные стандарты доступности для общественных зданий, транспортной инфраструктуры и образовательных учреждений, что позволит инвалидам свободно передвигаться и получать доступ к различным услугам;

б) предусмотреть финансирование государственных программ по улучшению доступности общественных объектов и транспорта для инвалидов в разных субъектах Российской Федерации, включая соответствующий ремонт зданий, установку лифтов и пандусов, а также адаптацию городского транспорта;

в) увеличить внимание к цифровой доступности путём создания доступных веб-сайтов и приложений для инвалидов, что поможет этой категории граждан получать информацию и услуги, не выходя из дома.

**5. Оценка эффективности реализуемых мер в отношении обеспечения и защиты трудовых прав инвалидов** может предусматривать:

а) создание независимых мониторинговых групп, которые будут оценивать реализацию законодательства и программ по

О совершенствовании правовой защиты труда инвалидов  
в Российской Федерации

трудоустройству инвалидов, что позволит выявлять недостатки и своевременно реагировать на проблемы;

б) регулярный сбор статистических данных о количестве трудоустроенных инвалидов, уровнях их пенсий и социального обеспечения, что поможет оценить эффективность проводимых реформ и принять необходимые меры для улучшения ситуации.

В данной статье обозначены ключевые аспекты, которые, по мнению авторов, требуют особого внимания и дальнейших действий по совершенствованию правовой защиты труда инвалидов в Российской Федерации. Актуальность данной темы обусловлена необходимостью создания инклюзивного общества, где каждый гражданин, независимо от физических ограничений, сможет реализовать свой потенциал и пользоваться всеми правами, предусмотренными отечественным законодательством.

Успешная реализация предложенных мер требует комплексного подхода, включающего сотрудничество государственных органов, бизнеса, общественных организаций и самих инвалидов. Необходимость создания более справедливого и инклюзивного общества требует от всех участников процесса активных действий и инициатив. Только совместными усилиями можно обеспечить полноценную социальную интеграцию инвалидов, повысить их качество жизни и создать условия для реализации их прав и возможностей.

Системное решение рассматриваемых проблем должно быть основано на принципах равенства, справедливости и уважения к правам человека, исходя из того, что инвалиды являются не просто получателями социальной помощи, а полноправными членами общества, способными внести значительный вклад в его развитие.

## Литература

1. Андрианова В.В., Асташкина М.А. Индивидуальные программы реабилитации и абилитации в обеспечении права на труд и охрану здоровья инвалидов // *Аграрное и земельное право*. 2022. № 11. С. 65–68. EDN CVNNXF. DOI: 10.47643/1815-1329\_2022\_11\_65
2. Абакумова Е.Б. Концептуально-правовые основы государственной защиты прав инвалидов на труд и предпринимательскую деятельность // *Вестник Южно-Уральского государственного университета*. Серия: Право. 2020. Т. 20. № 3. С. 44–49. EDN OMWLAV. DOI: 10.14529/law200306
3. Кураева Л.Н., Мирзабалаева Ф.И. Практика интеграции инвалидов с ментальными нарушениями в трудовую среду // *Экономика труда*. 2022. Т. 9. № 1. С. 179–194. EDN QOUNQE. DOI: 10.18334/et.9.1.114068
4. Кураева Л.Н., Мирзабалаева Ф.И. Российская практика реализации прав инвалидов на труд и занятость // *Экономика труда*. 2023. Т. 10. № 6. С. 843–858. EDN GIYMBL. DOI: 10.18334/et.10.6.117865
5. Масловская Т.С. *Трудоустройство и трудовая деятельность инвалидов (по законодательству Российской Федерации)*. М. : Спутник+, 2017. 121 с. ISBN 978-5-9973-4159-6. EDN XWEIIF.
6. Тарабан О.В., Седых О.Г. Проблемы реализации занятости инвалидов: мнение экспертов // *Экономика труда*. 2022. Т. 9. № 2. С. 321–332. EDN FKVKYJ. DOI: 10.18334/et.9.2.114194
7. Чупрова Е.В. *Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения : учебное пособие / Академия Генеральной прокуратуры Российской Федерации*. М. : Проспект, 2018. 48 с. ISBN 978-5-392-26934-1.

### References

1. Andrianova V.V., Astashkina M.A. (2022) Individual rehabilitation and habilitation programs in ensuring the right to work and health protection of disabled people. *Agrarian and land law*. No. 11. Pp. 65–68. DOI: 10.47643/1815-1329\_2022\_11\_65 (In Russian).
2. Abakumova E.B. (2020) Conceptual and legal bases of state protection of the rights of disabled people to work and business activity. *Bulletin of the South Ural State University. Series: Law*. Vol. 20. No. 3. Pp. 44–49. DOI: 10.14529/law200306 (In Russian).
3. Kuraeva L.N., Mirzabalaeva F.I. (2022) The practice of integrating disabled people with mental disorders into the work environment. *Russian Journal of Labor Economics*. Vol. 9. No. 1. Pp. 179–194. DOI: 10.18334/et.9.1.114068 (In Russian).
4. Kuraeva L.N., Mirzabalaeva F.I. (2023) Russian practice in the realization of labor and employment rights of persons with disabilities. *Russian Journal of Labor Economics*. Vol. 10. No. 6. Pp. 843–858. DOI: 10.18334/et.10.6.117865 (In Russian).
5. Maslovskaya T.S. (2017) *Trudoustroistvo i trudovaya deyatelnost' invalidov (po zakonodatel'stvu Rossiiskoi Federatsii)* [Employment and work activities of disabled persons (under the legislation of the Russian Federation)]. Moscow : Sputnik+ Publ. 121 p. ISBN 978-5-9973-4159-6. (In Russian).
6. Taraban O.V., Sedykh O.G. (2022) Challenges of disabled people employment: Expert opinion. *Russian Journal of Labor Economics*. Vol. 9. No. 2. Pp. 321–332. DOI: 10.18334/et.9.2.114194 (In Russian).
7. Chuprova E.V. (2018) *Aktual'nye problemy trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniya: uchebnoe posobie* [Current problems of labour law and social security rights]. Moscow : Prospekt Publ. 48 p. ISBN 978-5-392-26934-1. (In Russian).