

Г. В. Мартянова
Р. М. Хакимов
Н. В. Черкашина

Российский государственный университет социальных технологий
г. Москва, Российская Федерация

Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройства инвалидов и практика их реализации в свете изменений законодательства Российской Федерации

Резюме. Содействие занятости инвалидов представляет собой комплексную задачу, требующую согласованных усилий государства, работодателей и общественных организаций. Несмотря на достаточно большое количество законов, регулирующих вопросы трудоустройства и занятости лиц с инвалидностью, возникает проблема в части их непосредственной реализации. Одна из причин этого — наличие в законодательстве пробелов, а также норм, которые противоречат друг другу. В последнее время отмечается тенденция к формированию наиболее приемлемых условий для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья. Исследование законодательных норм и уже сложившейся практики дает возможность установить не только положительные, но и отрицательные стороны, что предполагает необходимость внесения в законы соответствующих изменений. В статье проанализированы правовые основы законодательного регулирования вопросов трудоустройства и занятости инвалидов, а также статистика трудоустройства рассматриваемой категории лиц; проведено сравнение российского опыта в части выделения квот на рабочие места для инвалидов и опыта некоторых иностранных государств; обозначены измененные штрафные санкции в отношении работодателей; определен набор услуг, оказываемых службой занятости населения инвалидам в целях содействия занятости и трудоустройству; выявлены основные проблемы, с которыми сталкиваются инвалиды в сфере занятости и трудоустройства; обоснованы предложения по решению указанных проблем.

Ключевые слова: инвалид; правовое регулирование; трудоустройство и занятость; содействие в трудоустройстве; реализация права инвалидов на труд и занятость; квотирование рабочих мест для инвалидов

Для цитирования: Мартянова Г. В., Хакимов Р. М., Черкашина Н. В. Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройства инвалидов и практика их реализации в свете изменений законодательства Российской Федерации. *Lex russica*. 2025. Т. 78. № 12. С. 86–101. DOI: 10.17803/1729-5920.2025.229.12.086-101

Legal Regulation of Employment Promotion and Employment of Persons with Disabilities and the Practice of Implementation in the Light of Changes in the Legislation of the Russian Federation

Galina V. Martyanova

Ruslan M. Khakimov

Natalya V. Cherkashina

Russian State University of Social Technologies

Moscow, Russian Federation

Abstract. Promoting the employment of people with disabilities is a complex task that requires concerted efforts by the state, employers and public organizations. Despite a fairly large number of laws regulating the issues of labor and employment of persons with disabilities, there is a problem in terms of their direct implementation. One of the reasons for this is the presence of gaps in the legislation, as well as norms that contradict each other. Recently, there has been a tendency to create the most acceptable conditions for employment of people with disabilities. The study of legislative norms and already established practice makes it possible to establish not only positive but also negative aspects, which implies the need to make appropriate changes to the laws. The paper analyzes the legal foundations of legislative regulation of arrangement of labor and employment of persons with disabilities; analyzes employment statistics for this category of persons; compares the Russian experience in allocating quotas for jobs for the disabled and the experience of some foreign countries; identifies modified penalties against employers; defines a set of services provided by the employment service for people with disabilities in order to promote the main problems faced by people with disabilities in the field of employment and employability are identified. Some proposals for solving these problems are substantiated.

Keywords: disabled person; legal regulation; arrangement of labor and employment; assistance in employment; realization of the right of persons with disabilities to labor and employment; job quotas for the disabled

Cite as: Martyanova GV, Khakimov RM, Cherkashina NV. Legal Regulation of Employment Promotion and Employment of Persons with Disabilities and the Practice of Implementation in the Light of Changes in the Legislation of the Russian Federation. *Lex russica*. 2025;78(12):86-101. (In Russ.). DOI: 10.17803/1729-5920.2025.229.12.086-101

Введение

«Право всех граждан свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» — именно так звучит одна из закреплённых в Основном Законе нашего государства гарантий (ст. 37). Таким правом способно воспользоваться лишь трудоспособное население страны, составляющее трудовой ресурс. Здесь следует обратить внимание на тот факт, что в последнее время в стране отмечается естественное сокращение численности населения. В соответствии с прогнозами Росстата, в период с 2024 по 2032 г. ежегодное сокращение

численности населения достигнет 400 тыс. человек. Это влечёт за собой и сокращение трудовых ресурсов¹. Данные обстоятельства требуют внесения изменений в механизмы предоставления помощи в трудоустройстве и создания рабочих мест для трудоспособного населения. На конец 2024 г. уровень занятости населения в процентном соотношении составил только 61,7 %², хотя большое количество отраслей экономики столкнулось с нехваткой трудовых ресурсов. При таких обстоятельствах следует воспользоваться возможностью привлечения в сферу общественного производства в том числе лиц с ограниченными возможностями здоровья, то есть инвалидов³.

¹ Росстат ожидает сокращения населения РФ к концу 2045 г. до 138,77 млн человек // Официальный сайт информационного агентства «Интерфакс». URL: <https://www.interfax.ru/russia/926945> (дата обращения: 17.03.2025).

² Россия. Уровень занятости // Trading economics. URL: <https://ru.tradingeconomics.com/russia/employment-rate> (дата обращения: 17.03.2025).

³ Каирова А. И., Подкидышев С. К. Проблемы обеспечения занятости инвалидов в Российской Федерации, пути их решения, совершенствование механизмов по трудоустройству инвалидов в Российской Федерации // Право и государство: теория и практика. 2024. № 5 (233). С. 273.

Обращая внимание на значимость трудоустройства именно рассматриваемой категории граждан, необходимо выделить два фактора. В общий рынок труда входят инвалиды, которые посредством трудовой деятельности обеспечивают себя пенсией, осуществляют выплату налогов. Вместе с тем благодаря трудовой деятельности инвалиды социализируются, получают заработную плату, за счет которой они могут поддерживать собственное здоровье, а также содержать семью⁴.

Занятость людей с инвалидностью — одно из основных направлений формирования социального благополучия современного общества⁵. А. М. Нагоев подчеркивает, что инвалиды — это люди, которые могут и желают работать⁶; по мнению Ю. В. Васильевой, значимость занятости в жизни инвалидов сложно переоценить⁷; Л. Н. Нацун указывает на тот факт, что вовлечение инвалидов в трудовую деятельность является способом соблюдения интересов и самого инвалида, и общества, нуждающегося в дополнительных трудовых ресурсах⁸; с другой стороны, А. А. Малюга утверждает, что трудовая реабилитация выступает значимым методом привлечения инвалидов к общественной активности. Факт доступности представленной реабилитации для лиц с ограниченными возможностями здоровья в данном случае можно рассматривать как важное условие обеспечения прав и свобод этой категории граждан⁹.

Занятость и трудоустройство инвалидов в нормах российского законодательства

Фактическое осуществление права инвалидов на трудовую деятельность и занятость на тех же основаниях, что и для других категорий населения, в нашей стране предполагает необходимость реализации совокупности законодательных норм как на высшем законном и подзаконном уровне, так и на региональном.

Одним из основных нормативных правовых актов, устанавливающих гарантии для инвалидов в сфере труда и занятости, является Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ¹⁰, однако закрепленные в нем положения снижают привлекательность найма инвалидов как работников: с 1 сентября 2024 г. путем внесения поправок в ТК РФ Федеральным законом от 08.08.2024 № 268-ФЗ¹¹ была зафиксирована норма о предоставлении работнику-инвалиду не менее 30 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска; согласно ст. 92 ТК РФ работающие инвалиды I и II группы имеют право на сокращенную рабочую неделю, в совокупности не превышающую 35 часов, тогда как заработная плата для данной категории лиц остается на том же уровне, что и за полную рабочую неделю.

Для инвалидов предусматриваются особые условия осуществления трудовой деятельности, о чем говорится в ст. 40 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»¹². Закон № 565-ФЗ не просто декларирует права, а вводит конкретные

⁴ Черкашина Н. В. Реализация права на труд для инвалидов в Российской Федерации и ее регионах // Инвалид в обществе XXI века : сборник трудов III Всероссийской научно-практической конференции (Москва, 7 декабря 2021 г.) / под ред. В. Д. Байрамова, И. Л. Литвиненко. М. : Московский государственный гуманитарно-экономический университет, 2022. С. 156.

⁵ Мирюкова М. А., Терскова С. Г. Формирование социального благополучия инвалидов посредством профессиональной реабилитации и трудоустройства (итоги социологических опросов) // Теория и практика общественного развития. 2020. № 3 (145). С. 23.

⁶ Нагоев А. М., Бирюлина Е. В. Трудоустройство и занятость инвалидов как одна из социальных проблем // Молодой ученый. 2023. № 13 (460). С. 262.

⁷ 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. 134.

⁸ Нацун Л. Н. «Поддерживаемое трудоустройство» инвалидов: обзор мирового опыта // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. 2017. Т. 16. № 4. С. 663.

⁹ Малюга А. А. Проблемы вовлечения людей с ограниченными возможностями в трудовую деятельность // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1–2. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=19916> (дата обращения: 17.03.2025).

¹⁰ СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.

¹¹ СЗ РФ. 2024. № 33 (ч. I). Ст. 4964.

¹² СЗ РФ. 2023. № 51. Ст. 9138.

механизмы и условия для их реализации, что делает его важным инструментом улучшения качества жизни людей с ограниченными возможностями здоровья. Такие условия создаются исходя из программы реабилитации или абилитации, разработанной для каждого отдельного инвалида в соответствии с приказом Минтруда России от 18.09.2024 № 466н «Об утверждении порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации и абилитации инвалида...»¹³. Этот подход, основанный на индивидуальных потребностях и возможностях, предполагает тщательный анализ текущего состояния человека, выявление ограничений и определение целей, к которым он стремится. Программа реабилитации или абилитации становится своего рода дорожной картой, направляющей усилия специалистов и самого инвалида к достижению максимально возможной независимости и интеграции в общество.

Формирование государственной политики по рассматриваемому вопросу осуществляется также в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»¹⁴, устанавливающим систему гарантированных государством экономических и социальных мер. Кроме того, этим Законом предусматривается обязательное предоставление инвалидам равных с другими гражданами возможностей для участия в общественной жизни.

В сфере занятости инвалидов ключевое значение имеет Закон № 565-ФЗ (ранее действовал Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», который отменен с 1 января 2025 г.). В Законе № 565-ФЗ нормы содействия занятости инвалидов выстроены более удачно, чем в предшествующем, поскольку в данном нормативном правовом акте этому посвящена глава 7 (ст. 37–41). В ней нашли закрепление специальные мероприятия, направленные на оказание помощи в части трудоустройства инвалидов (квоты и специальные условия трудовой деятельности инвалидов).

Стоит отметить, что в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 02.09.2024

№ 2401-р «Об утверждении Концепции по повышению уровня занятости инвалидов в Российской Федерации на период до 2030 года, плана мероприятий по ее реализации»¹⁵ увеличен уровень занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья, причем действие этой Концепции продлено вплоть до 2030 г. В качестве основной цели выступает предоставление инвалидам возможности непосредственного осуществления собственного конституционного права на трудоустройство наравне с другими категориями граждан.

Намеченный план фактического воплощения в жизнь Концепции включает два этапа¹⁶:

— в период с 2025 по 2027 г. предстоит привести в соответствие с потребностями и сложившейся в стране ситуацией федеральное законодательство, регулирующее специфику осуществления трудовой деятельности именно рассматриваемой категорией граждан; подготовить и утвердить на федеральном и региональном уровнях программы, направленные на увеличение количества трудоустроенных инвалидов;

— на втором этапе (с 2028 по 2030 г.) необходимо будет учесть практики в части роста уровня занятости инвалидов, провести детальный анализ эффективности мероприятий, реализованных на первом этапе, с целью выявления сильных и слабых сторон результатов предпринятых усилий. Этот анализ станет отправной точкой для корректировки стратегии и оптимизации процессов, направленных на достижение долгосрочных целей.

Важным аспектом второго этапа станет расширение сотрудничества с профильными некоммерческими организациями и общественными объединениями, работающими в сфере поддержки инвалидов. Это позволит аккумулировать передовой опыт и экспертизу, а также обеспечить адресную помощь и поддержку наиболее нуждающимся категориям граждан. Предполагается внедрение новых форм трудоустройства, таких как дистанционная работа и гибкий график, что позволит создать более благоприятные условия для занятости инвали-

¹³ Официальный интернет-портал правовой информации. URL: www.pravo.gov.ru. 5 февраля 2025 г. № 0001202502050022.

¹⁴ СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

¹⁵ СЗ РФ. 2024. № 37. Ст. 5601.

¹⁶ URL: <http://www.skbs.ru/index.php/chitatelnyam/sovuet-yurist/72-chitatelnyam/sovuet-yurist/pravovaya-neotlozhka/pravovaya-neotlozhka-2024/2589-utverzhdena-kontseptsiya-i-plan-meropriyatij-po-povysheniyu-urovnya-zanyatosti-lyudej-s-invalidnostyu-do-2030-goda> (дата обращения: 17.03.2025).

дов, учитывая их индивидуальные потребности и возможности.

Помимо этого, особое внимание будет уделено развитию инклюзивной образовательной среды и повышению квалификации специалистов, работающих с инвалидами. Планируется обеспечить доступность образовательных программ и создать условия для профессионального роста, что позволит инвалидам получать востребованные на рынке труда навыки и знания. Одновременно с этим потребуются усилить работу по информированию работодателей о преимуществах найма инвалидов, развеять существующие стереотипы и предрассудки. В конечном итоге второй этап должен стать платформой для устойчивого развития системы поддержки занятости инвалидов и обеспечения их полноценного участия в экономической жизни общества.

Такие мероприятия призваны оказать положительное влияние на увеличение уровня занятости не только инвалидов, но и всего населения страны.

Для улучшения результатов в сфере трудоустройства инвалидов органами службы занятости на территории России действуют подзаконные нормативные правовые акты Министерства труда и социальной защиты РФ, которые регламентируют различные аспекты работы службы занятости с инвалидами, начиная от квотирования рабочих мест и заканчивая программами профессиональной переподготовки и адаптации. Важность этих документов обусловлена необходимостью создания равных возможностей для трудоустройства граждан с инвалидностью и их интеграции в общество.

Приказ Минтруда России от 01.02.2018 № 46 «Об утверждении методических рекомендаций для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций»¹⁷, например, устанавливает порядок разработки и реализации индивидуальных программ реабилитации или абилитации инвалидов (ИПРА), которые являются ключевым инструментом для определе-

ния потребностей инвалида в трудоустройстве и оказания ему необходимой помощи. В ИПРА содержатся рекомендации по видам труда, условиям труда, необходимости специального оборудования и адаптации рабочего места.

Приказ Минтруда России от 28.07.2023 № 605н «Об утверждении примерного порядка организации социальной занятости инвалидов»¹⁸ вносит изменения в порядок предоставления государственных услуг в сфере занятости населения, в том числе и для инвалидов. Данный приказ направлен на повышение доступности и качества государственных услуг, а также на упрощение процедур для граждан. Акцент делается на использовании современных информационных технологий для предоставления услуг в электронном виде.

Приказ Минтруда России от 28.03.2022 № 174н «Об утверждении Стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по оказанию государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов»¹⁹ утверждает профессиональный стандарт, определяющий квалификационные требования к специалистам, работающим в сфере трудоустройства инвалидов, их трудовые функции, необходимые знания и умения. Внедрение профессионального стандарта способствует повышению профессионализма сотрудников службы занятости и, как следствие, улучшению качества предоставляемых услуг.

Приказ Минтруда России от 09.11.2017 № 777 «Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости»²⁰ — важный нормативный акт, нацеленный на обеспечение равных возможностей для инвалидов в сфере трудоустройства и предотвращение дискриминационных практик. Этот документ, разработанный на основе положений Конституции РФ, федеральных законов, а также международных конвенций и соглашений, ратифицированных Россией, определяет основные подходы и методы выявления дискриминации по признаку инвалидности в различных аспектах трудовой деятельности.

¹⁷ Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2018. № 2.

¹⁸ Официальный интернет-портал правовой информации. URL: www.pravo.gov.ru. 28 августа 2023 г. № 0001202308280013.

¹⁹ Официальный интернет-портал правовой информации. URL: www.pravo.gov.ru. 26 апреля 2022 г. № 0001202204260019.

²⁰ Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2018. № 2.

Методические рекомендации, содержащиеся в приказе, охватывают широкий спектр вопросов, связанных с занятостью инвалидов. Документ подробно описывает признаки дискриминации, которые могут проявляться на каждом из этапов трудоустройства, и предлагает конкретные инструменты и методы для их выявления. Приказ Минтруда России № 777 подчеркивает важность информирования работодателей и работников о правах инвалидов и недопустимости дискриминационных практик. Методические рекомендации включают примеры положительного опыта и лучшие практики трудоустройства инвалидов, которые могут быть использованы в качестве ориентира для предприятий и организаций.

В письме Минтруда России от 20.04.2023 № 16-3/10/В-5982 «О приказе Минтруда России от 26 января 2022 г. № 24 “О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения”»²¹ даются разъяснения по вопросам применения нормативных правовых актов в сфере трудоустройства инвалидов, а также рекомендации по организации работы с работодателями и инвалидами. В настоящее время этот приказ фактически утратил силу и новые формы установлены приказом Минтруда России от 16.04.2024 № 195н «Об утверждении форм предоставления работодателями обязательной информации, предусмотренной частью 1 статьи 53 Федерального закона “О занятости населения в Российской Федерации”, в государственную службу занятости»²².

Наконец, письмо Минтруда России от 30.07.2024 № 16-6/ООГ-1407 «Об условиях выполнения квоты для приема на работу инвалидов и представления информации о выполнении указанной квоты»²³ содержит актуальные разъяснения или рекомендации по текущим вопросам трудоустройства инвалидов, учитывая изменения в социально-экономической ситуации и законодательстве. Эти письма помогают органам службы занятости правильно применять законодательство и эффективно решать возникающие проблемы.

Совокупность названных нормативных правовых актов формирует правовую основу для результативной работы органов службы занятости по трудоустройству инвалидов, направ-

ленной на обеспечение их права на труд и достойную жизнь. Для эффективной реализации этих актов требуются постоянный мониторинг, анализ и совершенствование, а также тесное взаимодействие между органами власти, работодателями и общественными организациями инвалидов.

При приеме на работу лица с той или иной группой инвалидности с ним в обязательном порядке заключается соответствующее трудовое соглашение, форма и порядок его заключения определены в постановлении Правительства РФ от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов»²⁴.

Содействие занятости и трудоустройству инвалидов

1. Квота на трудоустройство инвалидов в настоящее время рассматривается как основной инструмент претворения в жизнь политики государства в части создания равных возможностей для осуществления трудовой деятельности инвалидов. Уже с начала текущего года по регионам исходя из их особенностей определены такие квоты, устанавливающие для каждого работодателя конкретное количество мест, которые он должен предоставить лицам рассматриваемой категории. Целью этой меры является не только формальное исполнение закона, но и создание условий для реальной реализации трудового потенциала людей с инвалидностью, их экономической независимости и повышения качества жизни (размер квоты в регионах предусмотрен в интервале от 2 до 4 % среднесписочной численности).

Новый порядок квотирования рабочих мест инвалидов стал применяться с сентября 2024 г. Исходя из новых правил, рассчитывать квоту приходится ежеквартально. Если на работу принят инвалид I группы, квота засчитывается за два рабочих места. Здесь же следует сказать о том, что такая квота устанавливается, только когда количество работников у работодателя свыше 35 человек, при этом она находится в прямой зависимости от числа работников, а также от конкретного субъекта страны. Важно,

²¹ СПС «Гарант».

²² Официальный интернет-портал правовой информации. URL: www.pravo.gov.ru. 24 мая 2024 г.

²³ Официальные документы в образовании. 2024. № 24.

²⁴ СЗ РФ. 2024. № 23 (ч. I). Ст. 3187.

что до внесения изменений расчет квоты осуществлялся раз в год на основании среднесписочного количества сотрудников. Тогда работодатель при расчете квоты руководствовался нормами постановления Правительства РФ от 14.03.2022 № 366, действовавшего до 1 сентября 2024 г.

Следует сказать, что порядок установления квот и их дифференциация регламентируются методическими рекомендациями, утвержденными приказом Минтруда России от 09.08.2024 № 399 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации квоты для приема на работу инвалидов»²⁵.

Приведем процентное закрепление квотируемых рабочих мест для инвалидов по федеральным округам России.

— Центральный федеральный округ: в семи регионах установлена квота в 3 %, в 10 регионах — 2 %, исключением является Москва, где согласно ст. 3 Закона Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест»²⁶ процентное соотношение квотирования достигает 4 %, а если количество работников одного работодателя свыше 100 человек, квота составляет 2 % для инвалидов и 2 % для молодежи;

— Северо-Западный федеральный округ: в шести регионах действует квота 3 %, в пяти — 2 %;

— Южный федеральный округ: в пяти регионах — 3 %, в трех субъектах — 2 %;

— Северо-Кавказский федеральный округ: в пяти субъектах — 3 %, а в Республике Ингушетия и Ставропольском крае — 2 %;

— Приволжский федеральный округ: в 12 регионах — 2 % и лишь в Оренбургской и Ульяновской областях — 3 %;

— Уральский федеральный округ: в четырех регионах — по 2 %, в Тюменской области — 3 %, в Курганской области при численности работников от 36 до 100 человек — 2 %, свыше 100 человек — 3 % с учетом инвалидов, ранее

принятых на работу (ст. 2 Закона от 28.10.2002 № 238²⁷);

— Сибирский федеральный округ: в семи регионах — 3 %, в трех субъектах — 2 %, в Иркутской области в соответствии с постановлением от 06.08.2024 № 606-пп²⁸ 2 % для предприятий некоммерческой направленности и 3 % для коммерческих предприятий; в Красноярском крае в соответствии с Законом от 29.01.2004 № 9-1712²⁹ установлена квота 3 % при численности сотрудников от 36 до 2 тыс., если количество работников превышает 2 тыс. человек, то квота составляет 2 %;

— Дальневосточный федеральный округ: в пяти субъектах — 3 % и в четырех — по 2 %.

Что касается субъектов, вошедших в состав Российской Федерации в 2022 г., то только в Донецкой Народной Республике действует квота в 3 %, в Луганской Народной Республике, Запорожской и Херсонской областях — по 2 %³⁰.

Выполнение квоты является обязательным для работодателей, подпадающих под действие федеральных законов и законов субъектов РФ, неисполнение может повлечь за собой административные санкции.

Работодатели должны внимательно следить за соблюдением установленных квот и предпринимать активные действия по трудоустройству инвалидов. Это может быть проведение специализированных ярмарок вакансий, сотрудничество с центрами занятости населения и образовательными учреждениями, а также создание адаптированных рабочих мест с учетом особенностей трудовой деятельности инвалидов. Соблюдение квоты — не только выполнение требований закона, но и вклад в социальную ответственность бизнеса, способствующий формированию инклюзивного и равноправного общества.

Стоит сказать, что законодательно установлены ситуации, при которых работодатель освобождается от исполнения квоты. Это может быть банкротство, снижение количества

²⁵ Официальный сайт Минтруда России. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2828>.

²⁶ Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2005. 12 января. № 3.

²⁷ Официальный интернет-портал правовой информации. URL: www.pravo.gov.ru. 30 декабря 2022 г.

²⁸ Официальный интернет-портал правовой информации Иркутской области. URL: <http://www.ogirk.ru>. 7 августа 2024 г.

²⁹ Ведомости высших органов государственной власти Красноярского края. 25.02.2004. № 6.

³⁰ Нормы квотирования рабочих мест для инвалидов по субъектам РФ // URL: https://1gl.ru/?utm_medium=refer&utm_source=www.glavbukh.ru&utm_term=49154&utm_content=news&utm_campaign=red_block_content_link#/document/16/185421/actual (дата обращения: 17.03.2025).

сотрудников до уровня, при котором квота не возникает, и др.

Для случаев, когда работодатель не обладает возможностью обеспечить условия труда для инвалидов непосредственно в своей организации, законодательство предусматривает альтернативный механизм — заключить соглашение с другой организацией, специализирующейся на трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями, и выполнить квоту по трудоустройству инвалидов путем направления их на работу в организацию, располагающую соответствующей инфраструктурой и опытом взаимодействия с данной категорией граждан.

Благодаря такому подходу можно избежать ситуации, когда формальное соблюдение квоты приводит к созданию некомфортных или даже небезопасных условий труда для инвалидов, что, несомненно, противоречит целям социальной интеграции и полноценной реализации трудового потенциала указанной группы населения. Кроме того, сотрудничество со специализированными организациями позволяет обеспечить инвалидам необходимую поддержку и адаптацию на рабочем месте, что способствует их успешной интеграции в трудовой коллектив и повышению эффективности их труда.

Соглашение о приеме на работу инвалидов с другой организацией должно четко определять условия такого сотрудничества, включая количество направляемых работников, их квалификацию, обязанности сторон по обеспечению безопасных условий труда и социальной поддержки, а также порядок контроля за выполнением соглашения. Важно отметить, что ответственность за создание безопасных и здоровых условий труда для инвалидов в рамках такого соглашения возлагается на организацию, непосредственно осуществляющую их трудоустройство.

Таким образом, заключение соглашения с другой организацией о приеме на работу инвалидов представляет собой эффективный инструмент выполнения работодателем требований законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов, при этом данная категория граждан получает реальную возможность для трудоустройства и социальной интеграции. Этот механизм стимулирует сотрудничество между

организациями, направленное на создание инклюзивной среды на рынке труда и поддержку лиц с ограниченными возможностями в реализации их трудового потенциала.

Отчет о квотировании рабочих мест работодателем ежемесячно направляется в центр занятости населения. Эта информация имеет публичное размещение на портале «Работа в России», а также на некоторых иных ресурсах, если такое размещение не противоречит утвержденному Правительством РФ порядку. Требований относительно длительности занятости инвалидов в постановлении Правительства РФ № 709 не установлено. Вместе с тем в случае, когда трудовой договор с представителем рассматриваемой категории граждан заключается в последний рабочий день квартала, данные за первый и второй месяцы этого квартала будут содержать информацию о невыполнении работодателем квоты (письмо Минтруда России № 16-6/ООГ-1407).

Дистанционные работники также могут быть засчитаны в счет квоты, сюда же относятся внешние совместители, работники с сокращенным рабочим днем или неделей (письмо Минтруда России от 11.09.2024 № 16-5/ООГ-1690 «О квоте для приема на работу инвалидов»³¹). Такой подход расширяет возможности работодателей по выполнению обязательств, касающихся трудоустройства определенных категорий граждан, предоставляя большую гибкость в организации рабочего процесса и структуре занятости. Включение этих категорий работников в расчет квоты позволяет компаниям учитывать их вклад в общую занятость и обеспечивать соответствие требованиям законодательства.

Еще совсем недавно ведомство разъяснило, что в счет выполнения квоты могут засчитываться сотрудники с инвалидностью, за которыми исходя из положений законодательства сохраняются рабочие места (по причине нахождения такого работника в отпуске или по уходу за ребенком)³². Обратим внимание, что в указанном письме предоставлены ответы на многочисленные вопросы, количество которых в совокупности составляет 55. Разъяснения даны еще тогда, когда действовали прежние правила квотирования, которые в настоящее время уже

³¹ Официальные документы : приложение к газете «Учет. Налоги. Право». 2024. № 36.

³² Письмо Минтруда России от 12.09.2023 № 16-5/10/П-7129 «О направлении ответов на часто задаваемые вопросы по реализации работодателями требований законодательства в части квотирования рабочих мест для инвалидов» // СПС «Гарант».

претерпели изменения. Однако часть вопросов по-прежнему актуальны.

В зарубежных странах существует три типа моделей квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов: необязательная квота без санкций, обязательная квота без санкций, обязательная квота с санкциями³³.

Начнем с наименее жесткой формы — необязательной квоты без санкций. В рамках этой модели работодателям предлагается резервировать определенное количество рабочих мест для инвалидов, но выполнение этой рекомендации не является обязательным. Отсутствие санкций за неисполнение делает данную модель скорее формой стимулирования, нежели действенным инструментом. Преимущество здесь заключается в добровольном вовлечении бизнеса в решение социальных проблем. Компании, придерживающиеся принципов социальной ответственности, могут увидеть в этом возможность для укрепления своего имиджа и привлечения квалифицированных сотрудников. Очевидно, что такая модель не гарантирует существенного увеличения занятости инвалидов, поскольку решение остается исключительно за работодателем.

Следующий тип — обязательная квота без санкций. В этом случае работодатели обязаны резервировать определенный процент рабочих мест для инвалидов, как правило в зависимости от численности персонала. Отличие от предыдущей модели состоит в юридической обязанности резервировать рабочие места. Тем не менее отсутствие санкций за несоблюдение требования значительно снижает мотивацию работодателей. В результате квота формально существует, но не исполняется. Работодатели могут отчитываться о вакантных местах, предназначенных для инвалидов, но фактически не предпринимать активных действий по их заполнению. Такая модель может привести к бюрократическим издержкам и созданию фиктивной статистики, не отражающей реальную ситуацию на рынке труда.

Наконец, наиболее действенной представляется модель обязательной квоты с санкциями. Здесь, как и в предыдущем случае, работо-

датели обязаны резервировать определенное количество рабочих мест для инвалидов. Однако ключевым отличием является наличие санкций за неисполнение данного требования. Санкции могут варьироваться от штрафов до обязательств по финансированию программ профессиональной подготовки и переподготовки инвалидов. Именно ответственность за неисполнение квоты стимулирует работодателей к активному поиску и трудоустройству людей с инвалидностью. Эта модель нуждается в четком законодательном регулировании, эффективном механизме контроля и неотвратимости наказания за нарушение установленных правил.

Согласно французскому законодательству работодатели обязаны нанимать инвалидов. Эта обязанность — краеугольный камень французской политики в области интеграции инвалидов на рынке труда, направленной на создание более инклюзивной и справедливой рабочей среды для всех граждан. Законодательная база, регламентирующая этот аспект, опирается на комплекс законов и нормативных актов, которые со временем претерпели изменения, чтобы лучше соответствовать потребностям и вызовам современного общества. Основным законодательным актом, определяющим обязательства работодателей в отношении трудоустройства инвалидов, выступает Закон от 11.02.2005 № 2005-102 «О равных правах и возможностях, участии и гражданстве инвалидов»³⁴. Этот Закон закрепил понятие «работник-инвалид» и установил квоту занятости для предприятий, насчитывающих 20 и более сотрудников. Квота предусматривает, что не менее 6 % от общего числа работников должны быть людьми с инвалидностью. В рамках этой квоты работодатели могут выполнять свои обязательства различными способами. Помимо прямого трудоустройства инвалидов, они вправе заключать субподрядные договоры с защищенными мастерскими или адаптированными предприятиями, которые специализируются на трудоустройстве инвалидов. Компании могут уплачивать взносы в Ассоциацию по управлению фондом интеграции инвалидов (AGEFIPH) в случае невыполнения квоты. Эти средства

³³ Beyer St., Meek A. The opportunities and barriers of different employment models for persons with disabilities. Brussels, 2019. URL: https://easpd.eu/fileadmin/user_upload/Publications/s.beyer_report_-_opport_and_barriers_of_diff_employment_models_final.pdf (дата обращения: 17.03.2025).

³⁴ Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées // URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000809647> (дата обращения: 25.03.2025).

направляются на поддержку программ и инициатив, способствующих трудоустройству и профессиональной интеграции инвалидов.

При несоблюдении норм законодательства применяются различные санкции: судебные иски о несоблюдении положений законодательства в части выполнения норм квотирования, исключение компании из процедур государственных закупок, наложение штрафов и др.

В Германии трудоустройство инвалидов — важная социальная и экономическая задача. Федеральное правительство и правительства земель, работодатели и общественные организации предпринимают совместные усилия по созданию условий, обеспечивающих равные возможности для инвалидов на рынке труда. Это не только законодательные нормы, но и широкий спектр мер поддержки и стимулов для работодателей, готовых принимать на работу людей с ограниченными возможностями.

Один из ключевых элементов системы трудоустройства инвалидов — Закон о социальной защите инвалидов (SGB IX)³⁵. Он определяет права и обязанности инвалидов, а также устанавливает требования к работодателям по созданию рабочих мест, адаптированных к потребностям инвалидов. Важной частью Закона является обязанность работодателей, имеющих более 20 сотрудников, нанимать не менее 5 % работников с инвалидностью.

Исходя из норм законодательства в случае, когда рабочее место, в отношении которого предусмотрена квота для инвалидов, так и не было заполнено, работодатель обязан уплатить соответствующую компенсацию. Следует сказать, что компенсация уплачивается за каждое квотируемое место, причем сумма такого сбора может в зависимости от обстоятельств составлять от 140 до 720 евро. Федеральное агентство по трудоустройству Германии (Bundesagentur für Arbeit) оказывает поддержку работодателям в найме инвалидов с тяжелой формой инвалидности посредством предоставления субсидий на заработную плату (на временной основе). Эта мера, направленная на интеграцию социально уязвимых групп населения в трудовую деятельность, — важный компонент государственной политики в сфере занятости.

Предоставление субсидий на заработную плату позволяет компенсировать возможные снижения производительности труда, связанные с ограничениями по здоровью, и стимулирует работодателей к созданию инклюзивной рабочей среды.

Финансирование части заработной платы инвалида, предложенное Агентством, не только уменьшает финансовую нагрузку на предприятия, но и способствует формированию более толерантного и справедливого общества. Работодатели, воспользовавшиеся этой возможностью, получают как материальную поддержку, так и возможность расширить кадровый состав за счет квалифицированных и мотивированных сотрудников. Интеграция людей с ограниченными возможностями в трудовой коллектив обогащает рабочую атмосферу, привносит новые перспективы и повышает социальную ответственность бизнеса.

Испанское законодательство и система социальной поддержки активно продвигают занятость инвалидов, создавая условия для их профессиональной реализации и экономического благополучия. Исторически отношение к инвалидам в Испании, как и во многих других странах, претерпело значительные изменения. От модели благотворительности и пассивной опеки общество постепенно перешло к концепции активного участия инвалидов в экономической деятельности. Этот сдвиг был подкреплен принятием ряда законов и нормативных актов, направленных на защиту прав инвалидов и стимулирование их занятости.

Ключевым законодательным актом в этой области стал Закон о правах инвалидов и их социальной интеграции (Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social)³⁶. Данный Закон устанавливает общие принципы и гарантии обеспечения равных возможностей для инвалидов во всех сферах жизни, включая занятость, обязывает компании с численностью персонала более 50 человек резервировать не менее 2 % рабочих мест для инвалидов. Это положение является важным инструментом стимулирования работодателей к созданию рабочих мест для рассматриваемой категории населения. Кроме того, Закон пред-

³⁵ SGB IX Sozialgesetzbuch Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen // URL: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/1.html> (дата обращения: 25.03.2025).

³⁶ The Revised Text of the General Law of Rights of Persons with Disabilities and Their Social Inclusion. Royal Legislative Decree // URL: <https://www.global-regulation.com/translation/spain/1466413/r> (дата обращения: 25.03.2025).

усматривает финансовые стимулы и субсидии для компаний, нанимающих инвалидов, что делает этот процесс более привлекательным для работодателей. В случае несоблюдения условий квотирования применяются штрафные санкции, которые варьируются от 751 до 7 500 евро.

В Италии действует законодательство, регулирующее трудоустройство лиц с инвалидностью в зависимости от размера компании. Обязанности по трудоустройству инвалидов возникают у компаний определенной численности, их невыполнение влечет за собой штрафные санкции. В частности, компании с численностью работников от 15 до 35 человек должны принять на работу хотя бы одного инвалида. Для компаний с численностью работников от 36 до 50 человек эта квота увеличивается до двух. Компании, в которых работает более 50 человек, обязаны обеспечить, чтобы не менее 7 % их штата составляли лица с инвалидностью. Несоблюдение норм по квотированию рабочих мест влечет административный штраф (153,20 евро) за каждый рабочий день задержки найма работника-инвалида³⁷.

К сожалению, в настоящий момент едва ли будет корректным говорить о том, что во всех странах мира, включая Российскую Федерацию, права людей с инвалидностью в сфере труда и занятости эффективно защищаются и в полном объеме реализуются. Однако в ряде зарубежных стран в этом направлении уже предпринято немало усилий, благодаря чему интеграция людей с ограниченными возможностями стала весьма успешной. Именно к таким примерам целесообразно обратиться ниже.

Надо сказать, что достаточно большое количество стран мира задались вопросом о необходимости трудоустройства инвалидов. В данном случае представляется уместным рассмотреть меры, к которым прибегают их правительства:

— основной тенденцией остается создание рабочих мест для инвалидов на открытом трудовом рынке, осуществление финансового стимулирования работодателей, которые уделяют внимание обучению и последующему принятию на работу инвалидов. Такие поощрения предусматриваются в Китае, Вьетнаме, Беларуси, Турции и др. Предоставление инвалидам квот на рабочие места осуществляется, например, во Франции, Японии и др. В Фин-

ляндии и Японии создаются рабочие места для людей с ограниченными возможностями здоровья;

— принятие стимулирующих мер, направленных на привлечение инвалидов к самозанятости и предпринимательству. Для этого правительством выделяются средства, чтобы инвалиды могли получить необходимую профессиональную подготовку. Кроме того, данной категории лиц могут предоставляться займы на льготной основе. Перечисленные меры характерны для таких государств, как Индия, Турция, и некоторых других;

— создание предприятий, на которых могли бы осуществлять трудовую деятельность инвалиды, трудоустройство которых невозможно на обычных предприятиях, присуще таким странам, как Турция, Норвегия и др.;

— оказание служб профессионального обучения поддержки, направленной на обучение инвалидов и дальнейшее их устройство на работу (реализуется в Казахстане);

— премии и иные виды поощрений, в том числе освобождение от налоговых выплат инвалидам, трудоустроенным в частном секторе (данная мера встречается в Китае, Вьетнаме, Беларуси, Японии и др.);

— занятость инвалидов в условиях неполного рабочего времени (имеет место в Японии, Франции и др.).

Для решения проблем трудоустройства рассматриваемой категории граждан в таких странах, как Франция или Беларусь, используется мера, направленная на формирование социального партнерства.

Для устройства на работу инвалидов во Вьетнаме и Японии существуют специализированные организации, которые располагаются как можно ближе к месту проживания инвалидов. Эти организации играют роль посредника между инвалидами и потенциальными работодателями, предоставляя консультации по адаптации рабочих мест и оказывая поддержку в процессе трудоустройства. Особое внимание уделяется созданию инклюзивной среды, где инвалиды могут реализовать свой потенциал и внести вклад в экономику страны.

Невзирая на тот факт, что во многих странах применяемые для трудоустройства инвалидов подходы имеют много общего, всё же следует сказать, что в каждом государстве в

³⁷ Мирзабалаева Ф. И., Пашкова С. Е. Зарубежный опыт государственного регулирования и интеграции инвалидов в сферу занятости // Экономика труда. 2024. Т. 11. № 10. С. 1700.

этом направлении используются собственные практики³⁸.

2. Посредством изменения ст. 5.42 Кодекса РФ об административных правонарушениях³⁹ (Федеральный закон от 09.11.2024 № 382-ФЗ⁴⁰) повышены суммы административных штрафов за неисполнение обязанностей в части осуществления квотирования, размер таких штрафов варьируется от 20 тыс. до 30 тыс. руб. для должностных лиц. Если речь идет об индивидуальных предпринимателях, то здесь размер штрафов предусмотрен от 30 тыс. до 50 тыс. руб., тогда как для юридических лиц штраф может достигать сумм от 50 тыс. до 100 тыс. руб.

Данная мера направлена на стимулирование работодателей к активному участию в обеспечении занятости инвалидов и отражает стремление государства к созданию более инклюзивного рынка труда.

Однако увеличение штрафов может привести к нежелательным последствиям, таким как фиктивное трудоустройство инвалидов или сокрытие информации о невыполнении квот. Кроме того, некоторые работодатели могут рассматривать штрафы как неизбежные издержки ведения бизнеса и предпочтут уплачивать их, нежели адаптировать рабочие места и трудоустраивать инвалидов.

3. Путем обращения в службу занятости населения инвалид может на безвозмездной основе получить достаточно большое количество услуг, связанных с трудоустройством:

— чтобы подобрать для инвалида наиболее подходящую его возможностям работу, служба занятости формирует банк данных, в который вносит именно специалистов с инвалидностью. После этого осуществляется адресный подбор мест работы и должностей, которые на предприятиях остаются вакантными. Важно, что при исследовании вакансий, представленных в сформированной базе данных, установлено, что в большинстве из них условия труда не соответствуют запросам данной категории лиц, чаще всего это касается оплаты труда, а также формы реализации труда, так как предусматривается выполнение именно физической работы;

— служба занятости предоставляет инвалидам информацию относительно рынка труда во всем регионе, помогает в трудоустройстве и профессиональном обучении;

— оказывает психологическую помощь лицам с ограниченными возможностями здоровья;

— способствует социальному приспособлению инвалидов к рынку труда, помогает изучить технологии поиска работы для минимизации времени, затрачиваемого на поиск рабочего места;

— содействует в осуществлении самозанятости путем предоставления инвалидам справочных материалов, оказания поддержки малому предпринимательству и т.д.;

— обратим внимание и на услугу, связанную с временным трудоустройством, а также профессиональным обучением нетрудоустроенных инвалидов. Такие меры значительно повышают уровень конкурентоспособности инвалидов в пределах трудового рынка именно на востребованных рабочих местах.

Кроме службы занятости, инвалид может обратиться по вопросам трудоустройства в общественные организации (Всероссийское общество инвалидов, Всероссийское общество слепых, Всероссийское общество глухих, многочисленные благотворительные фонды и т.д.).

В столице нашего государства трудоустройством рассматриваемой категории граждан занимается сразу несколько организаций. Сюда относятся МОООИ «Социально-трудовая реабилитация»; РООИ «МИКО» (Биржа труда инвалидов); общественная организация «Оазис труд-информ РОКК». Ключевой направленностью деятельности РООИ «Перспектива» (работает в столице с 2003 г.) является содействие в трудоустройстве именно инвалидов. Эта организация непосредственно взаимодействует с ЦСО «Ярославский», ЦЗН ЦАО. Основу такого взаимодействия составляет трудоустройство инвалидов. Еще одно актуальное направление — предоставление работодателям консультаций, связанных с особенностями трудоустройства инвалидов. Нельзя не упомянуть Краснодар-

³⁸ Новикова И. Г., Баранник Н. А., Пузин И. И. Профессиональная реабилитация и обеспечение занятости инвалидов: зарубежный опыт // Состояние и перспективы развития системы комплексной реабилитации и абилитации инвалидов — 2021 : сборник материалов и докладов III Межрегиональной конференции (Москва, 25 ноября 2021 г.) / под общ. ред. М. А. Дымочки. М. : Федеральное бюро медико-социальной экспертизы Минтруда РФ, 2022. С. 131–132.

³⁹ СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 1.

⁴⁰ СЗ РФ. 2024. № 46. Ст. 5910.

скую краевую общественную организацию инвалидов «Восхождение», которая, несмотря на приверженность к конкретному субъекту страны, осуществляет свою деятельность на всей ее территории, более того, кроме трудоустройства, занимается формированием позитивного отношения к инвалидам.

Примечателен тот факт, что, когда инвалид принимает решение трудоустроиться, ему предоставляется возможность принимать участие в реализуемых социальных программах, среди которых наибольшее распространение получили специализированные ярмарки вакансий, мастер-классы и тренинги; посещать семинары, связанные с разъяснением последовательности поиска рабочего места.

Заключение

Правительство России весьма скрупулезно подошло к сфере регулирования труда, в том числе и к занятости инвалидов, вместе с тем на сегодняшний день остается актуальной проблема отсутствия у работодателей представлений о том, как и на какую должность можно принять людей с инвалидностью. Данное упущение, к сожалению, касается не просто восприятия, это реальный барьер, препятствующий интеграции значительной части населения в активную экономическую жизнь. Работодатели нередко не понимают, как проводить собеседования с этой категорией лиц, как осуществлять оценку их работы, какими должны быть условия труда для инвалидов и т.д. Достаточно большое количество специалистов по вопросам трудоустройства не обладают знаниями о работе с инвалидами не только в контексте вы-

страивания общения с ними, но и относительно оценки их возможностей⁴¹.

В нашем государстве существует правовая основа, позволяющая в определенной степени улучшить жизнь инвалидов. Речь идет о предоставлении им дополнительных гарантий трудоустройства. К реализации таких гарантий подключены многочисленные организации, социальная защита, центры занятости, но и им необходимо использовать в своей работе инновационные подходы, благодаря которым они смогли бы улучшить свою деятельность по рассматриваемым вопросам. Для того чтобы реализация норм ныне действующих законных и подзаконных актов произошла в положительном ключе, целесообразно:

— продлить субсидирование работодателей, принимающих на работу инвалидов, в последующие годы для организации рабочих мест, возможно даже путем поэтапного увеличения этой субсидии либо льгот в сфере налогообложения⁴² (в настоящее время действуют приказы СФР, касающиеся субсидирования работодателей: от 29.12.2024 № 2714, от 29.12.2024 № 2712, от 29.12.2024 № 2713⁴³; срок их действия — до 1 января 2017 г., при этом нужно учитывать увеличение числа инвалидов в связи с проведением специальной военной операции);

— в целях трудоустройства инвалидов обязать работодателя ежегодно пересматривать вакансии своего предприятия для расширения перечня приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми даст инвалидам наибольшую возможность трудоустроиться (например, это будет уместно для инвалидов II, рабочей, группы). Пересмотр вакансий должен основываться на анализе потребностей

⁴¹ *Ананьев В. Л.* Социальные проблемы занятости инвалидов (социологический анализ) // Непрерывное профессиональное образование лиц с особыми потребностями : сборник статей II Международной научно-практической конференции (Республика Беларусь, Минск, 14–15 декабря 2017 г.) / редкол.: В. Г. Назаренко, А. М. Змушко, Т. В. Лисовская. Минск, 2017. С. 13.

⁴² *Танишбаева Т. И.* Правовая регламентация труда инвалидов // Фундаментальная и прикладная наука: актуальные вопросы теории и практики : сборник статей Международной научно-практической конференции (Пенза, 17 января 2023 г.). Пенза : Наука и просвещение (ИП Гуляев Г. Ю.), 2023. С. 144.

⁴³ Приказ СФР от 29.12.2024 № 2714 «Об утверждении Решения о порядке предоставления субсидии на государственную поддержку стимулирования найма отдельных категорий граждан» // Сайт СФР. URL: <https://sfr.gov.ru> (дата обращения: 06.02.2025) ; приказ СФР от 29.12.2024 № 2712 «Об утверждении Решения о порядке предоставления субсидий в целях создания (оборудования) рабочих мест для трудоустройства инвалидов» // Сайт СФР. URL: <https://sfr.gov.ru> (дата обращения: 06.02.2025) ; приказ СФР от 29.12.2024 № 2713 «Об утверждении решения о порядке предоставления субсидии на государственную поддержку трудоустройства работников из другой местности или других территорий» // Сайт СФР. URL: <https://sfr.gov.ru> (дата обращения: 06.02.2025).

рынка труда, доступности обучения и пере-
квалификации, а также на потенциале инвали-
дов к освоению различных профессий. Важно
учитывать не только физические ограничения,
но и когнитивные способности, образование
и опыт работы. Приоритетными следует при-
знавать те профессии, овладение которыми
откроет перед инвалидами наилучшие пер-
спективы трудоустройства и социализации. Это
могут быть профессии, требующие дистанци-
онной работы, работы с использованием спе-
циализированного оборудования или адапти-
рованные к индивидуальным потребностям
инвалида;

— наравне с рядом зарубежных стран в Рос-
сийской Федерации целесообразно в нормах
законов предусмотреть в случае несоблюдения
условий квотирования исключение работода-
теля из процедур государственных закупок, а так-
же конкретизировать сумму штрафа в зависимо-
сти не только от его статуса, но и от численности

работников в организации, количества невыпол-
ненных квот и систематичности нарушений.

Люди с инвалидностью имеют серьезные
барьеры для входа в занятость и зачастую рас-
сматриваются работодателем как неквалифици-
рованная рабочая сила. Следует подчеркнуть,
что в результате проводимой в сфере инва-
лидности политики, а именно законодатель-
ного регулирования, и государство, и общество
должны оказаться в равной мере заинтересо-
ванными в успешной интеграции людей с ин-
валидностью, повышении их благосостояния
в целом и, в частности, предоставлении им
возможностей для самореализации. Отдельно
хотелось бы отметить тот факт, что как государ-
ству, так и обществу, даже с исключительно эко-
номической позиции, значительно прибыльнее
и полезнее иметь занятых людей, обладающих
статусом инвалидов, — так они становятся на-
логоплательщиками, практически или полно-
стью не нуждающимися в иждивении.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Ананьев В. Л. Социальные проблемы занятости инвалидов (социологический анализ) // Непрерыв-
ное профессиональное образование лиц с особыми потребностями : сборник статей II Междуна-
родной научно-практической конференции (Республика Беларусь, Минск, 14–15 декабря 2017 г.) / редкол.:
В. Г. Назаренко, А. М. Змушко, Т. В. Лисовская. Минск, 2017. С. 10–18.

Васильева Ю. В. Социальная занятость инвалидов в Российской Федерации и международные нормы
в сфере трудоустройства и занятости инвалидов: проблемы реализации // *Ex iure*. 2020. № 2. С. 131–141.

Каирова А. И., Подкидышев С. К. Проблемы обеспечения занятости инвалидов в Российской Федерации,
пути их решения, совершенствование механизмов по трудоустройству инвалидов в Российской Федера-
ции // *Право и государство: теория и практика*. 2024. № 5 (233). С. 273–275.

Малюга А. А. Проблемы вовлечения людей с ограниченными возможностями в трудовую деятель-
ность // *Современные проблемы науки и образования*. 2015. № 1–2. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=19916> (дата обращения: 17.03.2025).

Мирзабалаева Ф. И., Пашкова С. Е. Зарубежный опыт государственного регулирования и интеграции
инвалидов в сферу занятости // *Экономика труда*. 2024. Т. 11. № 10. С. 1691–1712.

Мирюкова М. А., Терскова С. Г. Формирование социального благополучия инвалидов посредством про-
фессиональной реабилитации и трудоустройства (итоги социологических опросов) // *Теория и практика
общественного развития*. 2020. № 3 (145). С. 23–27.

Нагоев А. М., Бирюлина Е. В. Трудоустройство и занятость инвалидов как одна из социальных проблем //
Молодой ученый. 2023. № 13 (460). С. 262–263.

Нацун Л. Н. «Поддерживаемое трудоустройство» инвалидов: обзор мирового опыта // *Вестник УрФУ.
Серия экономика и управление*. 2017. Т. 16. № 4. С. 663–680.

Новикова И. Г., Баранник Н. А., Пузин И. И. Профессиональная реабилитация и обеспечение занятости
инвалидов: зарубежный опыт // *Состояние и перспективы развития системы комплексной реабилитации
и абилитации инвалидов — 2021 : сборник материалов и докладов III Межрегиональной конференции
(Москва, 25 ноября 2021 г.) / под общ. ред. М. А. Дымочки. М. : Федеральное бюро медико-социальной
экспертизы Минтруда и соцзащиты РФ, 2022. С. 128–141.*

Танишбаева Т. И. Правовая регламентация труда инвалидов // *Фундаментальная и прикладная наука:
актуальные вопросы теории и практики : сборник статей Международной научно-практической конфе-
ренции (Пенза, 17 января 2023 г.). Пенза : Наука и просвещение (ИП Гуляев Г. Ю.), 2023. С. 142–144.*

Черкашина Н. В. Реализация права на труд для инвалидов в Российской Федерации и ее регионах // Инвалид в обществе XXI века : сборник трудов III Всероссийской научно-практической конференции (Москва, 7 декабря 2021 г.) / под ред. В. Д. Байрамова, И. Л. Литвиненко. М. : Московский государственный гуманитарно-экономический университет, 2022. С. 155–161.

Beyer St, Meek A. The opportunities and barriers of different employment models for persons with disabilities. Brussels, 2019. URL: https://easpd.eu/fileadmin/user_upload/Publications/s.beyer_report_-_opport_and_barriers_of_diff_employment_models_final.pdf (дата обращения: 17.03.2025).

REFERENCES

Ananyev VL. Social problems of employment of disabled people (sociological analysis). In: *Continuing professional education of persons with special needs*. Collection of articles of the 2nd International Scientific and Practical Conference (Republic of Belarus, Minsk, December 14–15, 2017). Nazarenko VG, Zmushko AM, Lisovskaya TV, eds. Minsk; 2017. Pp. 10–18. (In Russ.).

Beyer St, Meek A. *The opportunities and barriers of different employment models for people with disabilities*. Available at: https://easpd.eu/fileadmin/user_upload/Publications/s.beyer_report_-_opport_and_barriers_of_diff_employment_models_final.pdf [cited 17 March 2025].

Cherkashina NV. Realization of the right to work for the disabled in the Russian Federation and its regions. *Disabled in the society of the 21st century. Proceedings of the 3rd All-Russian Scientific and Practical Conference, Moscow, December 7, 2021*. Bayramov VD, Litvinenko IL, editors. Moscow: Moscow State University of Humanities and Economics; 2022. Pp. 155–161. (In Russ.).

Kairova AI, Podkidyshev SK. Problems of ensuring employment of disabled people in the Russian Federation, ways to solve them, improvement of mechanisms for the employment of disabled people in the Russian Federation. *Pravo i gosudarstvo: teoriya i praktika [Law and State: The Theory and Practice]*. 2024;5(233):273–275. (In Russ.).

Malyuga AA. Problems of involving people with disabilities in labor activity. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*. 2015;1-2. Available at: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=19916> [cited 17 March 2025]. (In Russ.).

Miryukova MA, Terskova SG. Formation of social well-being of disabled people through vocational rehabilitation and employment (results of sociological surveys). *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya [Theory and practice of social development]*. 2020;3(145):23–27. (In Russ.).

Mirzabalayeva FI, Pashkova SE. Foreign experience of state regulation and integration of persons with disabilities in the field of employment. *Ekonomika truda*. 2024;11(10):1691–1712. (In Russ.).

Nagoyev AM, Biryulina EV. Arrangement of labour and employment of disabled people as one of the social problems. *Molodoy ucheniy*. 2023;13(460):262–263. (In Russ.).

Natsun LN. «Supported employment» of disabled people: An overview of world experience. *Vestnik UrFU. Seriya Ekonomika i upravlenie*. 2017;16(4):663–680. (In Russ.).

Novikova IG, Barannik NA, Puzin II. Vocational rehabilitation and employment of disabled people: Foreign experience. In: Dymochka MA, editor. *The state and prospects of the development of the system of integrated rehabilitation and habilitation of the disabled — 2021: 3rd Interregional Conference*. A collection of materials and reports, Moscow, November 25, 2021. Moscow: Federal Bureau of Medical and Social Expertise of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation; 2022. Pp. 128–141. (In Russ.).

Sigaeva E. *New rules on quotas for admission of disabled people from September 1, 2024*. Available at: https://nalog-nalog.ru/osnovy_trudovogo_zakonodatelstva/ne-zabudte-rasschitat-kvotu-na-priem-invalidov-do-1-fevralya/ [cite 17 March 2025]. (In Russ.).

Tanishbayeva TI. Legal regulation of the work of persons with disabilities. *Fundamental and applied science: Current issues of theory and practice*. A collection of articles of the International Scientific and Practical Conference, Penza, January 17, 2023. Penza: Science and education (IP Gulyaev GYu); 2017. Pp. 142–144. (In Russ.).

Vasileva YuV. Social employment of persons with disabilities in the Russian Federation and international norms in the field of employment and employment of persons with disabilities: Problems of implementation. *Ex jure*. 2020;2:131–141. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Мартыанова Галина Васильевна, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой частного и публичного права Российского государственного университета социальных технологий д. 49, Лосиноостровская ул., г. Москва 107150, Российская Федерация
zuev-martyanova@yandex.ru

Хакимов Руслан Мадамиджанович, кандидат юридических наук, доцент, декан факультета экономики Российского государственного университета социальных технологий д. 49, Лосиноостровская ул., г. Москва 107150, Российская Федерация
rmkhakimov.ru@gmail.com

Черкашина Наталья Валерьевна, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры частного и публичного права Российского государственного университета социальных технологий д. 49, Лосиноостровская ул., г. Москва 107150, Российская Федерация
natasha8181@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Galina V. Martyanova, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Head of the Department of Private and Public Law, Russian State University of Social Technologies, Moscow, Russian Federation
zuev-martyanova@yandex.ru

Ruslan M. Khakimov, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Dean of the Faculty of Economics, Russian State University of Social Technologies, Moscow, Russian Federation
rmkhakimov.ru@gmail.com

Natalia V. Cherkashina, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Associate Professor, Department of Private and Public Law, Russian State University of Social Technologies, Moscow, Russian Federation
natasha8181@mail.ru

Материал поступил в редакцию 22 марта 2025 г.

Статья получена после рецензирования 16 марта 2025 г.

Принята к печати 15 ноября 2025 г.

Received 22.03.2025.

Revised 16.03.2025.

Accepted 15.11.2025.