

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права
Направление подготовки 40.03.01 – «Юриспруденция»
Профиль: гражданско-правовой

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой
_____ П. Г. Алексеенко
«_____» _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Реализация права на труд инвалидов в Российской Федерации

Исполнитель

студент группы 321об-1

(подпись, дата)

Е. С. Пельменева

Руководитель доцент, доцент,
канд. юрид. наук

(подпись, дата)

П. Г. Алексеенко

Нормоконтроль

(подпись, дата)

О. В. Громова

Благовещенск 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ
Зав.кафедрой

_____ П.Г. Алексеенко
подпись

« _____ » _____ 2017 г.

З А Д А Н И Е

К выпускной квалификационной работе студента Пельменевой Елизаветы Сергеевны

1. Тема выпускной квалификационной работы: Реализация права на труд инвалидов в Российской Федерации

(утверждена приказом от _____ № _____)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта) 07.06.2017 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: законодательство Российской Федерации и Амурской области, статистическая информация, судебная практика.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов):

Общие положения законодательства, регулирующего труд инвалидов; особенности реализации права на труд; проблема занятости инвалидов.

5. Дата выдачи задания 14.09. 2016 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Алексеенко Павел Григорьевич доцент, канд. юрид. наук

Задание принял к исполнению (дата): 14.09.2016 г.

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 61 с., 51 источников.

ИНВАЛИДЫ, ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА РЕОБИЛИТАЦИИ И АБИЛИТАЦИИ, ПРАВО НА ТРУД ИНВАЛИДОВ, ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЗАНЯТОСТЬ ИНВАЛИДОВ, КВОТА ДЛЯ ПРИЕМА ИНВАЛИДОВ, СПЕЦИАЛЬНЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА, РЕЗЕРВИРОВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ ПО ПРОФЕССИЯМ, СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА СОЗДАНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ, ОТКРЫТИЕ СОБСТВЕННОГО ДЕЛА, ОБУЧЕНИЕ НОВЫМ ПРОФЕССИЯМ

Объектом выпускной квалификационной работы являются трудовые отношения, регулирующие трудовую деятельность инвалидов.

Предметом работы является законодательство, закрепляющее особенности реализации трудовых прав инвалидов в Российской Федерации.

Цель работы - выявить проблемы реализации права на труд в условиях Российской действительности и предложить свои пути их решения.

Новизна работы проявляется в том, что регулирование права на труд инвалидов является специфичной темой, и немногие из ученых юристов предпринимали попытки выявлять и исследовать существующие здесь проблемы. В работе будут рассмотрены особенности, регулирующие труд лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также законодательство Амурской области, закрепляющее меры социальной поддержки инвалидов, которые позволяют повысить их конкурентоспособность на рынке труда.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Общие положения законодательства, регулирующего труд инвалидов	8
2 Особенности реализации права на труд	19
3 Проблема занятости инвалидов	32
3.1 Политика в сфере занятости	32
3.2 Проводимые мероприятия	34
Заключение	51
Библиографический список	54

ВВЕДЕНИЕ

В современной России остро стоит вопрос реализации конституционного положения о социальном государстве, важнейшей задачей которого является соблюдение предоставляемых гарантий. Среди социальных прав особое место занимает право на труд, которым обладают все граждане Российской Федерации, в том числе и люди с ограниченными возможностями здоровья. Начиная с 2011 года можно увидеть тенденцию к снижению численности лиц, получивших инвалидность. Однако, все же число таких граждан велико и на 1 января 2017 года по данным Росстата составляет 12259000 человек. На каждую тысячу населения России приходится 84 инвалида. Основную долю в общей численности инвалидов составляют инвалиды II группы – это 48 процентов. В настоящее время государством уделяется большое внимание этой социально уязвимой группе, введена целевая программа «Доступная среда», проведение которой было запланировано с 2011 г. по 2015г., но позже она была продлена до 2020 г. Основная цель «Доступной среды» – беспрепятственный доступ инвалида к любому приоритетному объекту, а также к каждой услуге в важнейшей для него сфере. Антикризисная направленность государственной программы предусматривает перевод инвалидов из экономически пассивной группы в активную. Для этого осуществляется усиление реабилитационной направленности путем содействия со стороны соответствующих министерств.

Трудовая деятельность человека предполагает не только способ экономически обеспечить своё существование, но и реализацию своих способностей, приобщение к общественным ценностям. Работа позволяет каждому гражданину уважать себя, осознавать свою индивидуальность, быть полноценной частью современного общества.

В обществе бытует мнение, что инвалиды не могут и не хотят работать, живут на попечении близких родственников и государства, хотя на самом деле это всего лишь стереотип. Многие люди с ограниченными возможностями здо-

ровья хотят трудиться и желают быть независимыми. Однако, в силу ограниченности возможностей, они испытывают определенные трудности в поиске работы и, в связи с этим, нуждаются в поддержке со стороны государства.

Современный подход к пониманию проблемы инвалидности и проводимые государственные мероприятия позволяют сделать вывод, что на данном этапе развития человечества, общество осознало необходимость интеграции лиц с физическими дефектами, физиологическими, психическими нарушениями во все общественные институты. Можно смело сказать, что проблема инвалидности затрагивает не одного лишь конкретного человека, а все общество в целом.

Несмотря на оказание поддержки со стороны государства, большое количество инвалидов сталкиваются с проблемой соблюдения их трудовых прав работодателями, а так же вызывает беспокойство занятость этой категории людей. Поставленные проблемы являются актуальными, так как в настоящее время не значительное число инвалидов, желающих работать, могут реализовать свое право на труд. При этом государство не достаточно стимулирует работодателей на трудоустройство инвалидов и соблюдение их прав в процессе трудовой деятельности, что делает напряженной обстановку на рынке труда.

Объектом выпускной квалификационной работы являются трудовые отношения, регулирующие трудовую деятельность инвалидов.

Предметом работы является законодательство, закрепляющее особенности реализации трудовых прав инвалидов в Российской Федерации.

Цель работы - выявить проблемы реализации права на труд в условиях Российской действительности и предложить свои пути их решения.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Рассмотреть законодательство Российской Федерации и международные акты, регулирующие трудовые отношения с работниками-инвалидами.
2. Рассмотреть дополнительные гарантии, предусмотренные для данной категории работников Трудовым кодексом и иными специальными законами.

3. Рассмотреть проблемы занятости инвалидов на примере Амурской области.

4. Изучить проводимые мероприятия в сфере занятости инвалидов в Амурской области.

5. На основе проведенного исследования предложить пути решения проблем реализации права на труд в Российской Федерации.

Эти задачи и определили структуру данной работы.

Для написания выпускной квалификационной работы будут использоваться такие источники, как Конституция Российской Федерации (далее – Конституция РФ), международные акты, Федеральные законы, подзаконные акты РФ, законы и подзаконные акты Амурской области, специальная литература (учебники, статьи из журналов) и судебная практика.

При написании использованы методы теоретического анализа первоисточников, систематизация, анализ нормативных актов, метод индукции, дедукции.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, где рассматривается законодательная почва для реализации конституционного права на труд инвалидов, делается акцент на дополнительных гарантиях при осуществлении своего права, а так же уделяется большое внимание занятости лиц, имеющих ограничения здоровья. В заключении данной работы содержатся выводы по проделанному исследованию и указывается список использованной в процессе подготовки литературы (при написании данной работы было использовано 51 источников).

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ТРУД ИНВАЛИДОВ

Тема данной выпускной квалификационной работы связана с особой категорией людей, наиболее уязвимой в обществе, поэтому на наш взгляд, для полного раскрытия данного вопроса с начала необходимо обозначить употребляемые в дальнейшем термины, а также определить особенности рассматриваемых лиц

Термины “инвалид”, “лицо с ограниченными возможностями здоровья” близки по своему содержанию, однако, между ними можно провести различие. Понятие “инвалид” – это медицинский термин, выражающий результат экспертной оценки состояния здоровья человека, на основании которой выдается справка о признании лица инвалидом. В России применяют также понятие “лицо с ограниченными возможностями здоровья” – оно более широкое, но в сложившейся практике применяется только к людям, получившим статус инвалида. Таким образом, можно сделать вывод, что эти два понятия тождественны и будут употребляться в данной работе, как равнозначные.

Официальное толкование термина “инвалид” отражено в статье 1 Федерального Закона “О социальной защите инвалидов” и гласит: “Инвалид - лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты”.¹ Следуя из определения, можно дать толкование другому, не менее важному, понятию “инвалидность”.

Инвалидность – это такое состояние человека, при котором его способность к различным видам деятельности ограничена ввиду физических, психических или умственных отклонений. Отмечается, что не всякое заболевание, дефект или травма приводит к установлению данного феномена, должно быть

¹ Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 № 181-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

именно стойкое расстройство функций организма. Их могут вызывать общие, профессиональные заболевания, трудовые увечья, боевые травмы, чрезвычайные ситуации и др. Полный перечень оснований установлен Правительством Российской Федерации (далее – Правительство РФ).²

Такое состояние устанавливается федеральным учреждением медико-социальной экспертизы в соответствии с порядком и условиями установленными Правительством РФ. Всем инвалидам присваивается I, II или III группа, которая зависит от степени расстройства функций организма, а до наступления совершеннолетия - категория "ребенок-инвалид".

Можно сказать, что инвалидность – это особые взаимоотношения человека с обществом, она устанавливается для социальной реабилитации, абилитации инвалида, благодаря чему он должен чувствовать себя полноценным членом общества. Для этих целей экспертной комиссией специально разрабатывается индивидуальная программа реабилитации, абилитации, которая содержит комплекс мероприятий, направленных на восстановление или компенсацию нарушенных функций организма, а так же формирование способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности. Нужно отметить, что вместо привычной ИПР с 1 января 2016 г. утверждена новая форма документа - индивидуальная программа реабилитации и абилитации инвалида - сокращенно ИПРА (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.07.2015 № 528н).

Статья того же Федерального Закона продолжает: “Ограничение жизнедеятельности - полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью”.³

² Постановление Правительства РФ "О порядке и условиях признания лица инвалидом" [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

³ Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 № 181-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

В определении перечислены основные категории жизнедеятельности человека такие как:

- 1) способность к самообслуживанию;
- 2) способность к самостоятельному передвижению;
- 3) способность к ориентации;
- 4) способность к общению;
- 5) способность контролировать свое поведение;
- 6) способность к обучению;
- 7) способность к трудовой деятельности.

В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты России от 17.12.2015 № 1024н каждой категории присваиваются, в зависимости от выраженности ограничений, от 1 до 3 степени. Иногда достаточно иметь отклонения, лишь по одному пункту, для признания лица инвалидом.⁴

Учитывая специфику выбранной темы выпускной работы, будет интересоваться именно последняя категория жизнедеятельности “способность к трудовой деятельности”. Степень ограничения определяется исходя из оценки их отклонения от нормы, соответствующих возрасту инвалида. Критериями, при их установлении, служат содержание, объем, качество и условия выполняемой работы:

1 степень - способность к выполнению трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести, напряженности, уменьшении объема работы, неспособность продолжать работу по основной профессии (должности, специальности) при сохранении возможности в обычных условиях труда выполнять трудовую деятельность более низкой квалификации;

2 степень - способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях с использованием вспомогательных технических средств;

⁴ Приказ Минтруда России от 17.12.2015 № 1024н "О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы" [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

3 степень - способность к выполнению элементарной трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможность (противопоказанность) ее осуществления в связи с имеющимися значительно выраженными нарушениями функций организма.⁵

Заметим, первая степень ограничений значительно связывает инвалидов по рукам и ногам в трудовой деятельности, не говоря уже о двух последующих. Менее квалифицированный труд подразумевает и более низкую заработную плату. Уже отмечалось, что лица с ограниченными возможностями здоровья являются менее защищенной категорией людей, требующие большее количество затрат, в том числе и финансовых, для того, чтобы полноценно включиться в жизнь общества, а данные ограничения и вовсе лишают их такой возможности. Даже не вчитываясь в формулировку приказа, можно отметить наличие дискриминации по признаку инвалидности, что идет в разрез с положениями Конституции РФ и международными принципами.

Права граждан Российской Федерации, получивших инвалидность, прежде всего, регулируются национальным законодательством, но помимо этого существует ряд международных актов, где охраняются также их права. Так, например, «Европейская социальная хартия»⁶ в статье 15 признает право инвалидов на независимость, социальную интеграцию и участие в жизни общества. В свою очередь «Конвенция о правах инвалидов»⁷ уже непосредственно направлена на всестороннюю защиту таких людей и регламентирует в статье 4 общие обязательства: «Государства-участники обязуются обеспечивать и поощрять полную реализацию всех прав человека и основных свобод всеми инвалидами, без какой бы то ни было дискриминации по признаку инвалидности.» Из этой формулировки видно, что все положения Конституции, касающиеся

⁵ Приказ Минтруда России от 17.12.2015 № 1024н "О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы" [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

⁶ Европейская социальная хартия (пересмотренная) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

⁷ Конвенция о правах инвалидов [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

трудовых отношений, Трудового Кодекса, иных Федеральных Законов и других нормативно-правовых актов распространяются и на данных лиц.

Россия, в соответствии с конвенцией, должна стремиться к вовлечению инвалидов во все аспекты жизни, в том числе и в сфере занятости, признавать право на труд, их защиту, наравне с другими, от принудительного или обязательного труда.

Обеспечивается и поощряется реализация права на труд, путем принятия мер, направленных на следующее:

a) запрещение дискриминации по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся всех форм занятости, включая условия приема на работу, найма и занятости, сохранения работы, продвижения по службе и безопасных и здоровых условий труда;

b) защита прав инвалидов наравне с другими на справедливые и благоприятные условия труда, включая равные возможности и равное вознаграждение за труд равной ценности, безопасные и здоровые условия труда, включая защиту от домогательств, и удовлетворение жалоб;

c) обеспечение того, чтобы инвалиды могли осуществлять свои трудовые и профсоюзные права наравне с другими;

d) наделение инвалидов возможностью эффективного доступа к общим программам технической и профессиональной ориентации, службам трудоустройства и профессиональному и непрерывному обучению;

e) расширение на рынке труда возможностей для трудоустройства инвалидов и их продвижения по службе, а также оказание помощи в поиске, получении, сохранении и возобновлении работы;

f) расширение возможностей для индивидуальной трудовой деятельности, предпринимательства, развития кооперативов и организации собственного дела;

g) наем инвалидов в государственном секторе;

h) поощрение приобретения инвалидами опыта работы в условиях открытого рынка труда;

i) стимулирование найма инвалидов в частном секторе с помощью надлежащих стратегий и мер, которые могут включать программы позитивных действий, стимулы и другие меры;

j) обеспечение инвалидам разумного приспособления рабочего места;

k) поощрение программ профессиональной и квалификационной реабилитации, сохранения рабочих мест и возвращения на работу для инвалидов (пункт 1 статьи 27).⁸

Россия, в отношении людей с ограниченными возможностями, в своей политике, придерживается принципов, выработанных мировым сообществом. Во-первых, необходимо создать систему, которая бы помогала устранить причины инвалидности, бороться с её последствиями. Во-вторых, нужно обеспечить такие условия, при которых инвалиды могли бы добиваться во всех сферах результатов наравне со всеми. В-третьих, инвалид должен быть полноценным членом общества, иметь права и обязанности, а государство должно обеспечивать их соблюдение. В-четвертых, при проведении любых мероприятий нужно учитывать особенности инвалидов из разных групп, так как изначально они имеют разные возможности.

Основным документом Российской Федерации является Конституция РФ, которая закрепляет конституционный строй, демократизм государства и общества, политический плюрализм, основные права и свободы человека и гражданина, институты государственной власти и основы местного самоуправления, федеративное устройство государства, плюрализм форм собственности и свободу предпринимательской деятельности.⁹

Отдельная глава посвящена правам и свободам человека и гражданина, что отражает ценности мирового сообщества и особый подход к статусу личности. Одной из основ конституционного строя Российской Федерации является

⁸ Конвенция о правах инвалидов [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

⁹ Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

признание человека, его прав и свобод.

Можно выделить следующие базовые принципы, на которых основывается конституционный статус личности:

- свобода личности;
- принадлежность человеку основных прав и свобод от рождения и их неотчуждаемость;
- соответствие статуса личности в Российском государстве требованиям и стандартам, сложившимся в мировом сообществе;
- сочетание индивидуальных интересов личности с интересами других лиц, общества и государства;
- всеобщность основных прав, свобод и обязанностей;
- юридическое равенство, т.е. равноправие граждан, включая равенство всех перед законом и судом, равные права и свободы для мужчины и женщины;
- непосредственное действие прав и свобод человека и гражданина, соответствие конституционным основам статуса личности его закрепления в текущем законодательстве и практической реализации;
- гарантированность конституционного статуса личности, ее прав и свобод.

Тема моей выпускной квалификационной работы касается именно реализации трудовых прав и свобод человека, основные из которых закреплены в статье 37 Конституции РФ.¹⁰ Нужно отметить, что большинство таких прав и свобод не принадлежат ему с рождения, а возникают при наступлении определенных юридических фактов, связанных с использованием его способностей к труду (например, заключение трудового договора). Они относятся к категории социально-экономических прав человека.

Перечень социально-экономических прав формируется каждым государством самостоятельно, учитывая максимальные пределы имеющихся у него ресурсов (часть 1 статья 2 Международного пакта об экономических, социальных

¹⁰ Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

и культурных правах). Объем таких прав экономически развитых стран превышает уровень аналогичных прав слаборазвитых и развивающихся стран.¹¹

В соответствии с частью 4 статьей 15 Конституции РФ «Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы.»¹², - основываясь на международном праве можно отметить, что некоторые социально-экономические права и свободы человека поставлены в один ряд с гражданскими и политическими правами, это ставит их в равное положение, как по доступности, так и по эффективной правовой защите во всех странах мирового сообщества, без учета имеющихся у них экономических и финансовых ресурсов (ст. 2 Международного пакта о гражданских и политических правах).¹³ Всеобщая декларация прав человека 1948 г. в статьях 23 и 24 перечисляет права такого рода:

“а) право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы;

б) право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;

в) право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения;

г) право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов;

д) право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабо-

¹¹ Международный Пакт «О гражданских и политических правах» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

¹² Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

¹³ Международный Пакт от 16.12.1966 "О гражданских и политических правах" [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

чего дня и на оплачиваемый периодический отпуск”.¹⁴

Все эти права, а также свободы человека в сфере труда отражены в статье 37 Конституции РФ.

В первую очередь в части 1 статьи 37 Основного закона Российской Федерации провозглашается свобода труда, которую можно рассматривать, как универсальный конституционно-правовой принцип, применимый ко всем видам законопослушной трудовой деятельности человека. Можно отнести любой род, вид занятия, где используются его физические, умственные способности. Они могут использоваться, как на возмездной основе, так и безвозмездной и не зависят от продолжительности, при этом не обязательно заключение трудового договора. Каждый распоряжается своими способностями свободно и преимущественно для удовлетворения своих потребностей и интересов.¹⁵

Свобода труда, помимо выбора вида трудовой деятельности, организационно-правовой формы использования своих способностей к труду и места приложения этого труда, предполагает и отказ от его выполнения. Такой отказ от выполнения работы конкретного лица не должен влечь для него никаких отрицательных последствий, поскольку в соответствии с частью 2 статьи 37 принудительный труд в Российской Федерации запрещен. Это же и является конституционной гарантией свободы труда.

Запрещение принудительного труда является так же принципом международного права. Он зафиксирован в Международном пакте о гражданских и политических правах, Конвенции о защите прав человека и основных свобод и Декларации Международной организации труда "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда".¹⁶ Такой запрет в трудовых и иных, связанных с ними отношениях, закреплен также в отраслевом Российском законодательстве

¹⁴ Всеобщая декларация прав человека [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

¹⁵ Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

¹⁶ Декларация Международной организации труда "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

и представлен в Трудовом кодексе Российской Федерации. Более детализированная правовая регламентация принудительного труда содержится в международных актах. Так, в пункте 1 статьи 2 Конвенции Международной организации труда (далее – Конвенция МОТ)¹⁷ раскрывается смысл термина "принудительный труд" и означает "всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольность своих услуг".

Однако существуют такие виды работ, которые имеют сходство с принудительным трудом, но таковыми не являются; они перечислены в пункте 2 статьи 2 этой же Конвенции МОТ.¹⁸

В современной цивилизации для большинства людей труд является основным источником существования; каждому предоставляется право на труд (в соответствии со статьей 23 Всеобщей Декларацией прав человека¹⁹ и пунктом 3 статьи 37 Конституции РФ²⁰) и предоставляет каждому зарабатывать на жизнь своим трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается (статья 6 Пакта об экономических, социальных и культурных правах).²¹

Несмотря на предоставление права свободно выбирать род, вид занятия; специальности, контрагента, государство не обязано предоставлять, конкретную работу и должность. В тоже время оно обеспечивает конституционное право человека на предоставление должных условий труда, отвечающим нормам безопасности и гигиены; охрану труда, выплату своевременной и полной заработной платы, без какой-либо дискриминации (по половому, расовому при-

¹⁷ Конвенция МОТ "Относительно принудительного или обязательного труда" [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

¹⁸ Конвенция № 29 Международной организации труда "Относительно принудительного или обязательного труда" [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

¹⁹ Всеобщая декларация прав человека [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

²⁰ Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

²¹ Международный пакт "Об экономических, социальных и культурных правах" [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

знаку, виду трудового договора и др.) и не ниже установленного минимального размера труда; занятость и защиту от безработицы.

Российская Федерация в Конституции также закрепляет право на отдых. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации для лиц, работающих по трудовому договору, право на отдых гарантируется и включает в себя максимальную продолжительность рабочей недели и утверждение минимальной продолжительности различных видов времени отдыха.

Труд инвалидов регулируется теми же актами, что и труд здоровых людей, однако, не смотря на большое сходство, существует ряд отличий, которые будут рассматриваться в дальнейшем исследовании. После Трудового кодекса Российской Федерации,²² где регламентированы особенности труда лиц с ограниченными возможностями, можно выделить специализированный Федеральный закон № 181 – ФЗ “О социальной защите инвалидов”, который дополняет и раскрывает положения кодекса. На этом законе так же в работе будет сделан акцент.²³

²² Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

²³ Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 № 181-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

2 ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД

Как известно, в самой человеческой природе заложена потребность трудиться как естественное условие его существования. Место труда определяется его значением для существования и развития отдельного человека и всего общества. Труд формирует человека и служит развитию его личности.

Современный человек проводит большую часть своей жизни на работе, занятый проблемами по обеспечению достойного уровня жизни себе и своей семье. Однако, изначально, не все люди равны в своих возможностях трудиться. Государству следует уделять особо пристальное внимание к такой категории работников, как инвалиды, так как сами работодатели не всегда добросовестно соблюдают их права.

Полагаем, что у многих людей возникает вопрос: “Могут ли работать инвалиды всех групп?” Ответ однозначен: “Лицо, признанное инвалидом, может осуществлять трудовую деятельность, в случае указания в медицинском заключении перечня работ, показанных ему по состоянию здоровья». В трудовом кодексе мы не увидим каких-либо ограничений по инвалидности, ведь это бы шло вразрез с международными принципами. Нужно отметить, что трудовым законодательством устанавливаются дополнительные гарантии для инвалидов, состоящих в трудовых отношениях, которые будут рассмотрены ниже.

Глава 15 Трудового кодекса Российской Федерации посвящена рабочему времени, в ней прописаны особенности продолжительности работы для инвалидов. В статье 92 данной главы для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная рабочая неделя, часы которой не превышают 35, а для инвалидов III группы трудовая неделя, как и для большинства работников, включает не более 40 часов.²⁴

Что касается продолжительности трудового дня для всех групп, она определяется медицинским заключением, выданным комиссией медико-социальной

²⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

экспертизы (далее - комиссия МСЭ). Таким образом, комиссия МСЭ может установить неполную рабочую неделю для лиц с ограниченными возможностями, указав об этом в индивидуальной программе реабилитации, абилитации инвалида. Установление неполного рабочего времени не влечет никаких ограничений по исчислению трудового стажа, продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска и иных трудовых прав.

Режим рабочего времени прописывается в трудовом договоре. При отказе работодателя создать условия в соответствии с медицинским заключением, инвалид вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС). При несогласии с решением КТС он может обратиться в суд.

Второй особенностью является ограничение работы в ночное время, устанавливаемое статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации. В данное время суток инвалиды могут осуществлять трудовую функцию только с их письменного согласия. Однако, опять же, стоит учитывать медицинское заключение, по результатам которого инвалиду может быть запрещена или ограничена такая работа. Работодатель обязан ознакомить такого работника с правом на отказ от данной работы.²⁵

Третья особенность заключается в ограничении выполнения сверхурочных работ, согласно статье 99 Трудового кодекса Российской Федерации инвалиды могут привлекаться к работе за пределами рабочего времени, лишь с их письменного согласия, а также если это не запрещено медицинским заключением. Они должны быть ознакомлены под роспись со своим правом на отказ от сверхурочной работы. Продолжительность работ для каждого работника, в течение двух дней не должна превышать четырех часов подряд, а в год - не более 120 часов. Учет времени ведется работодателем.

Статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает привлечение инвалидов к работе в выходные нерабочие праздничные дни, при условии, что это допускается медицинским заключением и работник дал на это

²⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

письменное согласие. Такой работник под роспись уведомляется работодателем о своем праве отказаться от данной работы. Привлечение происходит по распоряжению работодателя. Аналогичный порядок предусмотрен и для привлечения к работе в выходные дни.²⁶

Проанализировав нормы о привлечении инвалидов к сверхурочным работам, работам в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, можно заметить, что они подразумевают возможность выбора действий для инвалида.

Статья 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации” устанавливает продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для данной категории работников не менее 30 календарных дней. Отпуск увеличен на два дня в сравнении со стандартным размером в 28 календарных дней. Оплата отпуска производится по общему правилу, а именно за три дня до его начала.²⁷

Помимо основного отпуска, работник, являющийся инвалидом, вправе получить также отпуск без сохранения заработной платы, который предоставляется по его письменному заявлению. Продолжительность такого отпуска составляет до 60 календарных дней в год (статья 128 Трудового кодекса РФ). Заявление работника-инвалида подлежит безусловному удовлетворению.

Каждый работник получает заработную плату в соответствии с его квалификацией, тяжестью работы, количеством и качеством затраченного труда. Статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации установлен запрет на какую-либо дискриминацию, в том числе по признаку инвалидности, при установлении и изменении условий оплаты труда. При сокращенной рабочей неделе оплата труда сохраняется за работником в полном объеме, а при неполной – оплачивается пропорционально отработанному времени, либо исходя из объема выполненных работ. В случае выполнения работ, отклоняющихся от нормаль-

²⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

²⁷ Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 № 181-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

ных условий труда, работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами и трудовым договором.²⁸

Трудовой договор может быть прекращен по общим основаниям, перечисленным в статье 77 Трудового кодекса Российской Федерации, с любым работником, в том числе являющимся инвалидом. Из перечисленных в Трудовом кодексе Российской Федерации оснований, заметим, что два из них связаны со здоровьем, которые можно отнести к особенностям, относящимся к категории инвалидов.

Первым основанием является отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы. В данном случае мы имеем дело с установлением работнику-инвалиду ограничения труда первой или второй степени. Такое основание прекращения трудового договора предусмотрено пунктом 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. В этом случае необходимо соблюсти требования статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации, которая содержит два варианта развития событий:

1) Если требуется временный перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением на срок не более 4 месяцев и при отказе работника от перевода, либо при отсутствии у работодателя такой работы, за работником сохраняется на период отстранения его рабочее место. Заработная плата в этом случае не начисляется.

2) Если по медицинским показаниям требуется временный (на срок более 4 месяцев), либо постоянный перевод, то при отказе работника, либо отсутствии у работодателя такой работы, с работником прекращается трудовой договор.²⁹

²⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

²⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

Отметим, что судебные споры по поводу увольнения по данному основанию, не редкость и требуют тщательной подготовки сторон.

Из судебной практики: работник обратился с иском о восстановлении на работе и выплате заработной платы. Мотивировал требования тем, что при установлении III группы инвалидности ему была разработана индивидуальная программа реабилитации, согласно которой он мог исполнять свою работу механика, но с должным уменьшением объема работ и с учетом противопоказаний: подъем и перенос тяжестей, вынужденное положение тела. Поскольку работа с тяжестями и в вынужденном положении тела в его обязанности не входила, а уменьшить для него объем работ путем сокращения рабочей смены на 1 час работодатель отказался, считает увольнение незаконным. Свой отказ от предложенных работодателем вакансий он не отрицал, однако полагал незаконным, что вакансии были предложены ему не сразу при отстранении от работы, а только через месяц, в связи с чем, требует оплаты времени в период отстранения от работы. Судом в удовлетворении иска было отказано. Изучив материалы дела, суд пришел к выводу, что с учетом того, что в должностные обязанности истца входило обеспечение исправного состояния транспортных средств и их выпуск на линию, сокращение его рабочей смены было невозможным, так как транспорт мог остаться бесконтрольным. Срок, в течение которого работодатель после отстранения от работы обязан предложить имеющиеся вакансии, законом не установлен (Решение Советского районного суда г. Липецка от 17.06.2013 дело № 2-4602/13).³⁰

Зачастую в индивидуальных программах реабилитации встречается формулировка “Может работать с уменьшением объема работ”, в случаях, когда работник является повременщиком, а не сдельщиком, она предполагает сокращение рабочего времени минимум на 1 час в день. В рассмотренной ситуации ответчику удалось доказать, что уменьшение времени невозможно при выполнении данной работы.

³⁰ Судебные и нормативные акты РФ [Электронный ресурс]. М., 2012-2017. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/HJnSFZ6dIJxv/> (дата обращения: 02.04.2017).

Следующий случай из судебной практики. Работник, уволенный по пункту 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, обратился в суд с иском о признании увольнения незаконным. Полагал, что никаких ограничений для продолжения им выполняемой работы не существует, а результаты проведенной аттестации рабочих мест являются незаконными; кроме того, ему не были предложены все вакансии и от предложенных вакансий он тоже не отказывался. Кроме того, на момент увольнения он находился на больничном.

При рассмотрении дела судом были выяснены следующие обстоятельства. При установлении инвалидности III группы истцу были установлены следующие противопоказания: тяжелый физический труд и работа в ночные смены. В связи с утверждением истца, что условия труда на его рабочем месте наладчика не являются тяжелыми и аттестация рабочих мест на предприятии проведена неправильно, судом была назначена экспертиза, результаты которой подтвердили, что условия труда на рабочих местах наладчиков относятся к классу 3.2 (вредные второй степени) по фактору тяжести трудового процесса. Также судом было установлено, что работодателем были предложены истцу все имеющиеся вакантные должности, не противопоказанные ему по состоянию здоровья и соответствующие его квалификации. Те вакансии, которые истцу не предлагались, не являлись для него подходящими в силу медицинских противопоказаний, а также ввиду отсутствия соответствующего образования, навыков работы и квалификации, что подтверждается результатами аттестации рабочих мест, техническими и должностными инструкциями. Вакансии были предложены истцу в письменном виде под роспись, в сопроводительном письме работнику предлагалось выразить свое мнение о переводе на одну из предложенных вакансий в семидневный срок. В связи с этим суд пришел к выводу, что неполучение ответа в установленный срок по предложенным вакансиям работодателем правомерно расценено как отказ от них, а установленный семидневный срок для принятия решения о переводе является разумным. Поскольку увольнение по пункту 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации не является увольнением по инициативе работодателя, нахождение

истца на листке нетрудоспособности на момент расторжения трудового договора не относится к юридически значимым обстоятельствам. Изучив все материалы дела, а также результаты проведенной экспертизы, суд в удовлетворении иска отказал (Определение Липецкого областного суда от 30.06.2008, дело № 33-1079/2008).³¹

В делах о восстановлении на работе, как уже отмечалось выше, при подготовке сторон к судебному заседанию необходимо составить исключительную доказательственную базу.

Следующий пример показывает, к чему может привести небрежность со стороны работодателя.

Судебная практика. Истец обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что был уволен по пункту 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отсутствием работы, необходимой ему в соответствии с медицинским заключением. Утверждал, что работа, соответствующая его состоянию здоровья, ему не предлагалась и от перевода на другую работу он не отказывался. При рассмотрении материалов дела судом было установлено, что сведения об имеющихся у работодателя вакансиях были вручены истцу под роспись 04.12.2013 и в тот же день он был уведомлен о прекращении трудовых отношений и необходимости получения трудовой книжки. Доказательств отказа работника от предложенной работы суду не было представлено. Суд не принял во внимание доводы ответчика о том, что истец впервые был ознакомлен со списком вакансий еще в августе 2013 г., т.к. доказательства такого ознакомления, как и отказа работника от предложенных вакансий, суду представлены не были. В результате исковые требования о восстановлении на работе были удовлетворены (Определение Верховного суда Республики Саха (Якутии) от 26.03.2014, дело № 33-973/2014).³²

В целях недопущения подобных ошибок, можно выделить ряд действий,

³¹ Туркина Е. Инвалид: работать нельзя уволить. Где ставим запятую? // Трудовое право. 2016. № 5. С. 15-17.

³² Поиск решений судов общей юрисдикции [Электронный ресурс]. М., 2011-2017. URL: <http://www.gcourts.ru/case/19584449> (дата обращения: 02.04.2017).

которые помогут предотвратить нежелательные последствия.

1. Выяснить, не противопоказана ли сотруднику работа, выполняемая им в соответствии с его трудовым договором, для чего необходимо проанализировать результаты специальной оценки условий труда данного рабочего места (либо аттестации рабочего места, если ее результаты являются действительными), сравнив их с индивидуальной программой реабилитации/абилитации (далее - ИПРА) работника. Если указанные в программе реабилитации ограничения к трудовой деятельности являются неконкретными, допускающими различное толкование, можно обратиться за письменным разъяснением в учреждение МСЭ, разработавшее программу реабилитации.

2. При наличии противопоказаний к продолжению данной работы работника необходимо отстранить от работы в соответствии со статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации. Заработная плата за время отстранения работнику не начисляется, если иное не установлено локальным нормативным актом организации.

3. Далее нужно определиться с вакансиями, которые являются для данного работника подходящими с учетом его медицинских противопоказаний и квалификации. Для этого необходимо проанализировать карты спец. оценки рабочих мест по имеющимся вакансиям, а также должностные инструкции и личное дело работника. Срок, в течение которого работодатель должен предложить имеющиеся вакансии, законодательством не установлен, но необходимо помнить, что он должен быть разумным.

4. Вакансии должны быть предложены работнику в письменном виде, под роспись, с указанием даты вручения. При отказе работника от росписи составляется соответствующий акт. Также необходимо указать срок, в течение которого работнику предлагается выразить свое решение о переводе.

Второе основание увольнения не зависит от воли сторон и заключается в признании работника полностью неспособным к осуществлению трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением. Работник-инвалид считается полностью нетрудоспособным, если ему в установленном порядке при-

своена третья степень ограничения трудовой деятельности. В результате этого работодатель вправе уволить его по пункту 5 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации. При увольнении по данному основанию спорных моментов, как правило, не возникает.

При прекращении трудового договора по этим двум основаниям работнику-инвалиду выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.³³

Важно сказать, что комплекс реабилитационных мероприятий, установленный в ИПРА, носит рекомендательный характер и лицо с ограниченными возможностями вправе отказаться от того или иного мероприятия, включая и медицинские ограничения в трудовой деятельности, отказ должен быть оформлен в письменной форме. Также стоит отметить, что инвалид вправе предоставить ИПРА работодателю, но не обязан. В связи с предоставленным правом, на практике работники предоставляют работодателю только справку об установлении инвалидности. Работодатель может лишь только в письменном виде предложить работнику предоставить ИПРА.

Трудовой договор также может быть расторгнут, если он заключен с нарушением требований закона (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации). Следующий пример из судебной практики наглядно это демонстрирует: Г.А. Канева обратилась в суд с требованием к обществу с ограниченной ответственностью <...> об отмене приказа генерального директора от <...> N <...> о ее увольнении, взыскании заработной платы за дни вынужденного прогула и компенсации морального вреда в размере <...> рублей. В обоснование своих требований указала, что уволена по статье 84 Трудового кодекса Российской Федерации и считает данное увольнение незаконным, так как работодатель не имел на момент увольнения медицинского заключения о противопоказаниях к выполнению ею трудовой функции. В связи с нарушением ее трудовых прав просит взыскать компенсацию морального вреда. Представители от-

³³ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

ветчика О.В. Копылова и К.С. Рудяшко, действующие по доверенности, требования не признали и пояснили, что при приеме на работу истец не поставила в известность работодателя о том, что является инвалидом с ограничением в трудовой деятельности, поэтому была принята на работу, которая ей противопоказана по состоянию здоровья. Как только работодатель узнал о том, что Г.А. Канева является инвалидом, то произвел увольнение по статье 84 Трудового кодекса Российской Федерации, так как Г.А. Канева принята на работу, противопоказанную ей по состоянию здоровья, и у предприятия нет возможности создать для нее специальные условия работы. Судом было установлено, что истца принята на работу на должность технички по уборке площади в <...> доме N <...> по ул. <...> в г. <...>. Как следует из материалов дела, истец является инвалидом, в <...> году ей установлено ограничение к трудовой деятельности бессрочно. Согласно должностной инструкции, перечню обязательных работ и услуг по содержанию и ремонту общего имущества собственников помещений в многоквартирном доме, в обязанности истца входило подметание полов во всех помещениях общего пользования, лестничных маршей, мытье лестничных маршей, влажная протирка стен, входных дверей, подоконников, радиаторов, почтовых ящиков, крышек электрощитов, поручней, ограждений лестничных маршей, окон, обметание пыли с потолка и стен. Из пояснений представителя ответчика и истца, характеристики работ, представленной работодателем, установлено, что работа истца связана с постоянными наклонами вперед и вращательными движениями туловища, поднятием тяжестей, так как работы по уборке лестничных клеток ею должны производиться вручную. Указанные работы в соответствии с Руководством по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса Р 2.2.2006-05, утвержденным Руководителем Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации 29 июля 2005 г., относятся к вредному тяжелому труду, так как связаны с подъемом и перемещением тяжестей истцом свыше 7 кг постоянно в течение смены, периодическим нахождением истца в неудобной позе, с наклонами корпуса

свыше 300 раз в смену. Из показаний руководителя бюро N <...> ФГУ "Главное бюро медико-социальной экспертизы по <...> области", расположенного в г. <...>, Д. следует, что по состоянию здоровья Г.А. Каневой противопоказан тяжелый физический труд, работа, связанная с частыми наклонами, вращательными движениями туловища, поднятием и переноской тяжестей, в связи с чем, она не может выполнять работу. Условия работы <...> в ООО <...> относятся к тяжелым. Ранее, в <...> году, комиссией МСЭ проверялись условия труда Г.А. Каневой в ЗАО <...>, по результатам проверки было указано о противопоказании Г.А. Каневой тяжелого физического труда, а также работы, связанной с частыми наклонами и вращательными движениями туловища. Таким образом, представленными доказательствами подтверждается, что труд технички является тяжелым трудом, так как связан с постоянным поднятием тяжестей, наклонами и вращательными движениями туловища, и противопоказан истце. Таким образом, на основании объяснений лиц, участвующих в деле, анализа представленных документов суд признал доказанным факт того, что с истцом был заключен трудовой договор на выполнение работы, противопоказанной ей по состоянию здоровья. Прием граждан на работу, противопоказанную им по медицинским показаниям, является нарушением установленных правил заключения трудового договора, исключающим возможность продолжения работы, и в силу положений пункта 11 части 1 статьи 77, статьи 84 ТК РФ служит основанием для прекращения трудового договора.³⁴

Следующей особенностью труда инвалида является гарантия в виде выплаты компенсации при переводе на нижеоплачиваемую работу у того же работодателя работнику-инвалиду, нуждающемуся в этом по медицинским показаниям. В течение месяца со дня перевода за ним сохраняется средний заработок по прежней работе.

В случае сокращения численности или штата работников организации, правом преимущественного оставления на работе, по общему правилу, облада-

³⁴ Пресняков М. Неправомерное заключение трудового договора: основания и последствия // Трудовое право. 2012. № 9. С. 10-12.

ют работники, с большей производительностью труда и высшей квалификацией. Однако есть случаи, когда они имеют равные показатели. Трудовой кодекс Российской Федерации в статье 179 содержит указание на перечень лиц, которым отдается предпочтение в этом случае. К ним относятся инвалиды Великой Отечественной войны и боевых действий по защите отечества. Предусмотрено, что коллективным договором могут устанавливаться и другие категории работников, которые обладают преимущественным правом – следовательно, могут быть включены и иные категории инвалидов.³⁵

Инвалиды зачастую испытывают трудности с передвижением, если вовсе не лишены такой возможности. Возникает проблема в посещении своего рабочего места. Трудовой кодекс Российской Федерации содержит отдельные главы, посвященные особенностям регулирования труда надомников и дистанционных работников.

Чаще всего надомниками становятся лица с ограниченными возможностями, выполняющими работу на дому на основе трудового договора. Для выполнения работы на дому надомник вправе затребовать материалы, инструменты и механизмы у работодателя, либо использовать собственные. Если работник использует собственные инструменты, механизмы, в этом случае ему выплачивается работодателем компенсация за их износ, определяемая трудовым договором. Работник-инвалид также может привлекать к работе членов своей семьи, но нужно заметить, что трудовые отношения между членами семьи и работодателем не возникают.

Глава 49 Трудового кодекса Российской Федерации не содержит конкретного указания на перечень работ, выполнение которых может являться предметом заключаемого с надомником трудового договора. Однако, статья 311 того же кодекса отмечает, что при поручении работы инвалиду, необходимо учитывать его состояние здоровья, а именно индивидуальную программу

³⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

реабилитации, абилитации в которой прописаны допускаемые работы. Они должны выполняться в условиях, соответствующих охране труда.

На надомников распространяются общие положения о режиме труда и отдыха, но нужно отметить, что в данном случае надомниками являются инвалиды, поэтому необходимо учитывать также их особенности, которые были рассмотрены выше.

Отличительной чертой надомников, являются также основания для прекращения трудовых отношений, устанавливаемые самим трудовым договором.³⁶

Дистанционной работой является выполнение трудовой функции вне места работы с использованием информационно-телекоммуникационной сети общего пользования для осуществления взаимодействия между работником и работодателем по вопросам, связанным с ее выполнением. Работники, заключившие трудовой договор о выполнении такой работы, называются дистанционными. Труд дистанционных работников схож с работой надомников и тоже может использоваться в отношении лиц, являющихся инвалидами. Работодатель обязан ознакомить с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами производства, рекомендованными или предоставленными им.

Труд инвалидов регулируется в основном общими правилами трудового законодательства, однако, есть ряд особенностей, рассмотренных в данной главе. Эти особенности смягчают условия труда и зависят во многом от медицинского заключения, выданного комиссией медико-социальной экспертизы. Большая зависимость от заключения обусловлена необходимостью поддержания оставшегося здоровья.

³⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

3 ПРОБЛЕМА ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ

3.1 Политика в сфере занятости

В Российской Федерации остро стоит проблема занятости населения, которая порождает рост безработицы, массовую бедность и социальную незащищенность широких слоев населения. Для разрешения этих проблем проводится политика в сфере занятости, которая должна учитывать возможности всех граждан к труду. Существует законодательный акт, определяющий основы государственной политики содействия занятости населения. Он гарантирует реализацию конституционных прав граждан на труд и социальную защиту от безработицы.

Необходимо отметить, что не все люди равны в своих способностях к труду. Существуют так называемые группы риска, к которым относятся женщины, молодежь, инвалиды и другие, занятости которых должно уделяться более пристальное внимание. Цель данной политики - получение стабильного дохода и недопущение дискриминации. Политику необходимо проводить только при тесном взаимодействии, координации экономической и социальной политики по обеспечению занятости.

Статья 1 Закона Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” дает трактовку: “Занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход”. Каждый имеет исключительное право распоряжаться своими способностями к труду самостоятельно, и отказ от него не влечет никаких юридических последствий. Принуждение к труду не допускается, кроме случаев, прописанных в Трудовом кодексе Российской Федерации.³⁷

Следует отметить, что такая группа, как инвалиды, менее защищена от дискриминации и получения стабильного заработка. У людей, имеющих абсо-

³⁷ Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 № 1032-1 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

лютное здоровье, часто возникают проблемы с трудоустройством, они не могут найти для себя подходящую работу, не говоря уже об инвалидах, которые имеют стойкие расстройства функций организма в диапазоне от 40 до 100 процентов.

Россия, в связи с этим, приняла отдельный Федеральный Закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" № 181-ФЗ, который определяет политику государства в области социальной защиты инвалидов. Цель - обеспечить инвалидам возможность реализации своих гражданских, экономических, политических и иных прав и свобод, предусмотренных Конституцией РФ и общепризнанными принципами и нормами международного права, наравне с другими гражданами. Меры социальной защиты инвалидов находятся в ведении Российской Федерации, за исключением мер социальной поддержки и социального обслуживания, относящихся к полномочиям государственной власти субъектов Российской Федерации.

Упомянутый закон "О социальной защите инвалидов" во второй статье раскрывает суть следующего понятия: "Социальная защита инвалидов - система гарантированных государством экономических, правовых мер и мер социальной поддержки, обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества"³⁸. Из этого видно, что государство стремится создать для лиц с ограниченными возможностями такие условия, в которых они бы могли участвовать в обществе наравне со здоровыми людьми.

Социальная поддержка инвалидов является составной частью социальной защиты и подразумевает систему мер, обеспечивающую социальные гарантии инвалидам, установленные законами и иными нормативными правовыми актами. Для воплощения в жизнь указанных мер существует институт социального обслуживания, который представляет собой деятельность по социально-

³⁸ Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 № 181-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

экономической поддержке, оказанию социально-бытовых, медико-социальных, психологических, правовых услуг, по осуществлению социальной адаптации и реабилитации инвалидов. Указанная деятельность осуществляется социальными службами.

Содействие в трудоустройстве инвалидов в соответствии с его профессиональными навыками и состоянием здоровья оказывают органы государственной службы занятости населения. В их составе есть отдельная штатная единица, занимающаяся подбором работы лицам с ограниченными возможностями. Для постановки его на учет в качестве безработного необходимо предъявить в центр занятости паспорт, трудовую книжку, либо иной документ ее заменяющий, документ об образовании или подтверждающие его квалификацию, справки о среднемесячной заработной плате за последние три месяца (если имеются), также дополнительно предъявляется индивидуальная программа реабилитации, которая содержит заключение о рекомендуемом характере и условиях труда.

3.2 Проводимые мероприятия

Социальная поддержка инвалидов, в рассматриваемой сфере, выражается в проведении ряда мероприятий, направленных на повышение конкурентоспособности указанных лиц на рынке труда, которые зафиксированы в статье 20 Федерального Закона № 181 – ФЗ, и выделяют следующие:

- 1) Установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;
- 2) резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
- 3) стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
- 4) создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;

- 5) создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
- 6) организации обучения инвалидов новым профессиям.³⁹

Как уже отмечалось ранее, порядок проведения перечисленных мероприятий определяется органами государственной власти субъектов Российской Федерации самостоятельно, а местом данного исследования является Амурская область, то соответственно будут интересоваться нормативные акты области.

Квотирование рабочих мест

Некоторые перечисленные мероприятия, наиболее полно раскрыты в Законе Амурской области от 7 июля 2004 года № 343-ОЗ “О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов в организациях, расположенных на территории Амурской области”.⁴⁰

Для полного исследования поставленной проблемы необходимо определиться с используемыми терминами и подробнее рассмотреть, в чем именно заключаются данные мероприятия.

Определение “квота” в федеральных законах не приводится, но оно раскрывается в региональном законодательстве. В Законе Амурской области № 343-ОЗ под квотой понимается часть рабочих мест, выраженных в процентах от среднесписочной численности работников за предыдущий месяц для приема инвалидов в организациях, численность работников которых превышает 100 человек. Исчисляя квоту, не берутся во внимание работники, работающие во вредных и (или) опасных условиях труда.

Установление квоты для приема на работу называется квотированием рабочих мест, и не зависит от организационно-правовой формы и формы собственности организаций. Нужно отметить, что при квотировании необходимо руководствоваться именно реальной среднесписочной численностью работников на начало отчетного периода, а не количеством штатных единиц у данного

³⁹ Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 № 181-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

⁴⁰ Закон Амурской области от 7 июля 2004 года № 343-ОЗ “О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов в организациях, расположенных на территории Амурской области” [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/961700663> (дата обращения: 10.01.2017).

работодателя. Таким образом, изменение числа работников прямо пропорционально влияет на изменение квотируемых мест. Следовательно, при уменьшении числа работников уменьшается и количество квотируемых мест, вплоть до отмены квот вообще.

Федеральный Закон “О социальной защите инвалидов” устанавливает, что работодателям, у которых работает более 100 человек, выделяется квота для приема инвалидов от 2 до 4 процентов.⁴¹ Не имеет значение, откуда берутся эти места – за счет уже существующих на предприятии или созданных. В каждом субъекте, в пределах, установленных федеральным законом, размер выделяемых мест свой. Если говорить про Амурскую область, то установлено 2 процента, что является низшим пределом.⁴²

В Федеральном законе также говорится, что субъекты Российской Федерации могут устанавливать работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 и не более чем 100 человек, квоту для приема на работу не более 3 процентов. Это предложение носит декларативный характер, поэтому Амурская область легально не включила данный пункт в законодательство субъекта. Однако, такое упущение вызывает напряженность на рынке труда в Амурской области и целесообразным будет включить этот пункт в Закон области.

Отмечается, что от предоставления квот освобождаются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации. Также в законе делается исключение в отношении хозяйственных товариществ и обществ, в уставном (складочном) капитале которых присутствует доля вклада общественного объединения инвалидов. Все остальные коммерческие, некоммерческие организации обязуются выделять квоты на рабочие места по правилам, указанным выше.

⁴¹ Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 № 181-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

⁴² Закон Амурской области от 7 июля 2004 года № 343-ОЗ “О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов в организациях, расположенных на территории Амурской области” [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/961700663> (дата обращения: 10.01.2017).

Работодатели, у которых работает 100 и более человек, обязаны пройти регистрацию, либо перерегистрацию в органах службы занятости населения по месту нахождения организации в течение 30 дней с момента изменения средне-списочной численности работников, влекущей изменение квоты. Работодатели при этом должны предоставить сведения о количестве фактически работающих работников и число работающих инвалидов, если они есть. На основании обращения работодателей формируется банк данных об организациях, которым устанавливается квота.

В течение месяца работодатель выделяет, либо создает рабочие места, о чем им издается локальный акт и сообщается в орган службы занятости населения. На основании информации, предоставленной в этот орган, формируется банк вакансий для трудоустройства инвалидов. В случае не уведомления органа работодателем, он привлекается к административной ответственности.

Ежемесячно, до 10 числа, работодатели представляют информацию органам службы занятости населения Амурской области о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностях, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу, а также информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах и выполнении квоты. О наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей работодатель вправе разместить информацию в информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий "Работа в России"⁴³. Работодатель, разместивший информацию на сайте, считается уведомившим орган службы занятости. В случае не предоставления информации любым из перечисленных способов, работодатель считается проинформировавшим орган занятости об отсутствии свободных рабочих мест и вакантных должностей.

⁴³ Постановление Правительства Российской Федерации от 25.08.2015 г. № 885 "Об информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий "Работа в России" [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/420296977> (дата обращения: 12.01.2017).

Статья 20 Федерального Закона “О социальной защите инвалидов” среди мероприятий выделяет отдельно мероприятия по установлению квот, а также по созданию специальных рабочих мест для инвалидов. В пределах квоты могут создаваться специальные рабочие места, под которыми понимаются места, требующие дополнительных мер по организации труда, с учетом особенности возможностей инвалидов. Минимальное количество специальных рабочих мест устанавливается региональным законодательством для каждого учреждения, предприятия, организации самостоятельно.⁴⁴

Приказ Минтруда России конкретизирует, что “Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов включает в себя подбор, монтаж и эксплуатацию основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых позволяет создать условия для выполнения инвалидом его трудовых функций на рабочем месте”. Оснащение рабочих мест должно производиться с учетом профессии, характера работы, нарушения функций жизнедеятельности, степени способности к трудовой деятельности, а также уровня специализации рабочего места, механизации и автоматизации производственного процесса. Так же может возникнуть необходимость дополнительного оснащения лестниц, коридоров и других помещений организации. В обязанности работодателя входит оборудование указанных рабочих мест в соответствии с требованиями, установленными упомянутым Приказом.⁴⁵

По направлению органов службы занятости происходит трудоустройство инвалидов на квотируемые, а так же специальные рабочие места. Отказ в принятии на работу влечет за собой административную ответственность. Работодатель также уведомляет орган занятости, в случае самостоятельного принятия на работу указанных лиц. Прием осуществляется в соответствии с Трудовым ко-

⁴⁴ Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 № 181-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

⁴⁵ Приказ Минтруда России от 19.11.2013 № 685н "Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности" [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

дексом Российской Федерации. Стоит сказать, что такие вакантные рабочие места не предлагаются другим категориям работников, в том числе и при сокращении штата, если только сокращенный работник не является инвалидом.

Резервирование рабочих мест по профессиям

Следующее мероприятие заключается в сохранение рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим инвалидам, для их дальнейшего трудоустройства. Министерством труда установлен перечень приоритетных профессий рабочих и служащих для инвалидов, который им дает возможность быть наиболее конкурентоспособными на региональном рынке труда, в случае необходимости, в этот перечень вносятся изменения и дополнения. В перечне содержится более 100 профессий, таких как бухгалтер, диспетчер, повар, программист, юрист и другие, но, стоит отметить, что он был разработан более 20 лет назад и не в полной мере отвечает современным потребностям рынка труда.⁴⁶

Организации, предприятия, учреждения, имеющие квоту для приема инвалидов, при наличии у них рабочих мест по профессиям, указанным в перечне, резервируют их в пределах квоты. Работодатели, у которых работает менее 100 человек, и в иных случаях, когда квота не устанавливается, также могут осуществлять резервирование рабочих мест, в том числе и на основании договора, заключаемого с органами службы занятости населения области. Рабочие места должны отвечать требованиям, предъявляемым к рабочим местам инвалидов в соответствии с установленным видом инвалидности.⁴⁷

Порядок резервирования рабочих мест по профессиям практически совпадает с порядком квотирования и требует регистрации в органах службы занятости. Необходимо также предоставить сведения об общем количестве и количестве вакантных рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для тру-

⁴⁶ Постановление Министерства труда РФ “О Перечне приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда” [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901753643> (дата обращения: 11.01.2017).

⁴⁷ Закон Амурской области от 7 июля 2004 года № 343-ОЗ “О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов в организациях, расположенных на территории Амурской области” [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/961700663> (дата обращения: 10.01.2017).

доустройства инвалидов. Не предоставление сведений влечет административную ответственность.

Принятие на резервируемые рабочие места по профессиям осуществляется по правилам, предусмотренным для трудоустройства на котируемые и специальные рабочие места, про которые говорилось ранее.

Стимулирование создания дополнительных рабочих мест

Инвалидам проблематично устроится на работу, поскольку далеко не все работодатели желают принять на работу эту категорию граждан. При данных обстоятельствах государство должно позаботиться о стимулировании работодателей для принятия ими инвалидов, в том числе и сверх предусмотренной квоты. Оно может быть обеспечено путем предоставления государством различных льгот организациям, которые примут к себе на работу данных лиц..

На сегодняшний день существует два вида льгот, гарантированных государством. К ним относятся налоговые льготы и льготы по уплате страховых взносов. Наличие льгот зависит от формы собственности предприятия и от количества занятых в работе инвалидов.

Так, Налоговым кодексом Российской Федерации установлены налоговые льготы по налогу на имущество организаций и на земельный налог. От уплаты данных налогов освобождены общественные организации инвалидов (статьи 381 и 395 Налогового кодекса Российской Федерации). Однако, для получения данных льгот необходимо, чтобы инвалиды и их законные представители составляли не менее 80% членов организации. Льгота установлена только в отношении имущества и земельных участков, используемых этими организациями для осуществления их уставной деятельности.⁴⁸

Такие же послабления налогового бремени предусмотрены для организаций, уставной капитал которых полностью состоит из вкладов общественных организаций инвалидов. При этом как минимум половина их работников должна являться инвалидами, и чтобы на них расходовалось не менее 25 процентов

⁴⁸ Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

зарплатного фонда. Льгота установлена в отношении имущества и земельных участков, используемых ими для производства и (или) реализации товаров (за исключением подакцизных товаров, минерального сырья и иных полезных ископаемых, а также иных товаров по перечню, утверждаемому Правительством Российской Федерации по согласованию с общероссийскими общественными организациями инвалидов), работ и услуг (за исключением брокерских и иных посреднических услуг).

Кроме того, учреждения, единственными собственниками имущества которых являются указанные общероссийские общественные организации инвалидов, освобождены от уплаты налога в отношении имущества и земельных участков, используемых ими для достижения образовательных, культурных, лечебно-оздоровительных, физкультурно-спортивных, научных, информационных и иных целей социальной защиты и реабилитации инвалидов, а также для оказания правовой и иной помощи инвалидам, детям-инвалидам и их родителям.⁴⁹

До 2015 года работодатели начисляли страховые взносы на выплаты работникам-инвалидов в пониженном размере (статья 58 Закона от 24.07.2009г. № 212-ФЗ).⁵⁰ Однако с 1 января 2015 года льготные тарифы к выплатам указанных сотрудников больше не применяются. Статьей 426 Налогового кодекса Российской Федерации установлены на 2017 - 2019 годы одинаковые тарифы для начисления страховых взносов работодателями, в том числе и за работающих инвалидов.

Таким образом, на выплаты, получателем которых является работник-инвалид, страховые взносы начисляются в общем порядке и никаких льгот для них законодательством не предусмотрено.

⁴⁹ Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

⁵⁰ Федеральный закон "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования" от 24.07.2009 № 212-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

Что касается взносов на обязательное страхование от производственных несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (так называемые взносы на «травматизм»), уплачиваемых в фонд социального страхования, то здесь льготы для работодателей все еще действуют.

В соответствии с Федеральным законом от 19.12.2016г. № 419-ФЗ⁵¹ на 2017 год для организаций и предпринимателей применяются тарифы взносов на «травматизм», которые установлены Федеральным законом от 22.12.2005г. № 179-ФЗ. В зависимости от класса профессионального риска он устанавливается от 0,2 до 8,5 процентов. Если в организации или у индивидуального предпринимателя трудятся работники-инвалиды I, II или III групп, то взносы за них уплачиваются в размере 60% от установленного тарифа (статья 2 Федерального закона № 179-ФЗ).⁵² Например, если организации присвоен третий класс профриска и она применяет тариф 0,4%, то взносы на «травматизм» на выплаты работнику-инвалиду будут начисляться по сниженной ставке 0,24% ($0,4 \times 60\% = 0,24$).

Как видно из изложенного, в настоящее время предоставляемые государством льготы для организаций не так значительны, чтобы стимулировать работодателей активно привлекать на работу инвалидов. Дополнительные затраты на оборудование специального рабочего места для инвалида не компенсируются государством, а требования о соответствии рабочего места всем санитарным нормам нередко бывают невыполнимы для организаций, поэтому работодателю проще не принимать на работу инвалида, даже при наличии вышеуказанных льгот.

Для изменения данной ситуации на рынке труда, государству необходимо вернуть ранее существовавшие льготы по применению пониженного тарифа

⁵¹ Федеральный закон от 19.12.2016 № 419-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов" [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

⁵² Федеральный закон "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год" от 22.12.2005 № 179-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

для начисления страховых взносов на выплаты работников-инвалидов, а также дополнить действующие льготы для организаций, чтобы они окупали финансовые затраты, понесенные ими при создании рабочих мест для инвалидов.

Создание условий труда согласно программам реабилитации и абилитации

Постановление Правительства Амурской области № 573 регулирует порядок осуществления следующего мероприятия.⁵³ Работодатели, осуществляющие свою деятельность на территории области и состоящие в трудовых отношениях с инвалидами, обязаны создать специальные условия труда при предъявлении работником-инвалидом индивидуальной программы реабилитации и абилитации. После ее получения работодатель принимает действия, включающие в себя следующие этапы:

«1) выявление потребности инвалида в специальных условиях труда в соответствии с программой реабилитации или абилитации, включая оснащение рабочего места. На данном этапе работодатель осуществляет анализ программы реабилитации или абилитации, вида выполняемой работы, уровня механизации и автоматизации рабочего места, санитарно-гигиенических условий и иных условий труда;

2) формирование перечня мероприятий по созданию специальных условий труда, особых режимов труда и отдыха инвалидов (установка дополнительного освещения, кондиционирование, разработка, изготовление и монтаж вспомогательного оборудования, обеспечение особых условий предоставления отпусков, установление режима рабочего дня, систематическое медицинское наблюдение и иные мероприятия);

3) реализация мероприятий по созданию специальных условий труда».

Созданные рабочие места должны отвечать требованиям охраны труда,

⁵³ Постановление Правительства Амурской области от 7 декабря 2015 г. № 573 “Об утверждении создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, абилитации инвалидов” [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/326143687> (дата обращения: 15.01.2017).

исключать возможность ухудшения здоровья или получения травмы, а также обеспечивать выполнение работы с незначительными или умеренными физическими нагрузками. Такие места оборудуются с учетом особенностей каждого инвалида, либо для группы инвалидов с однотипными нарушениями здоровья в соответствии с основными требованиями к оснащению специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 ноября 2013 г. № 685н,⁵⁴ и Гигиеническими требованиями к условиям труда инвалидов (Санитарные правила СП 2.2.9.2510-09), утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 30.⁵⁵ Методическую помощь работодателям по созданию специальных условий труда оказывают органы службы занятости населения в рамках своих полномочий.

Создание условий для предпринимательской деятельности

Мероприятия по созданию условий для предпринимательской деятельности осуществляются государственными казенными учреждениями Амурской области - центрами занятости населения. Они заключаются в информировании и предоставлении финансовой помощи инвалидам, признанным в установленном порядке безработными, и которые желают организовать собственное дело. Первое включает в себя предоставление информации о государственной поддержке субъектов малого и среднего предпринимательства. Второе - предоставление государственной услуги, в качестве единовременной финансовой выплаты при государственной регистрации юридического лица, индивидуаль-

⁵⁴ Приказ Минтруда России от 19.11.2013 № 685н "Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности" [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

⁵⁵ Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 30 "Об утверждении СП 2.2.9.2510-09" (вместе с "СП 2.2.9.2510-09. Гигиенические требования к условиям труда инвалидов. Санитарные правила") [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

ного предпринимателя либо крестьянско-фермерского хозяйства, а так же при подготовке необходимых документов.⁵⁶

Информирование инвалидов может осуществляться в двух формах: по личному обращению или письменному. В первом случае инвалид приходит в центр занятости в приемные дни и часы. Письменное обращение составляется в свободной форме, с учетом установленных требований к заявлению. Обязательно должны указываться сведения о доступных ему условиях и видах труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, абилитации инвалида. Заявление подлежит регистрации в центре занятости. В течение 15 дней дается письменный ответ, который подписывается руководителем, либо уполномоченным на то лицом и направляется обратившемуся инвалиду.

Как уже отмечалось ранее, финансовая помощь, предоставляемая в рамках оказания государственной услуги по содействию самозанятости, включает:

- а) единовременную финансовую помощь при государственной регистрации;
- б) единовременную финансовую помощь на подготовку документов, предоставляемых при государственной регистрации.

Для начала разберемся с первой составляющей и порядком ее предоставления. За помощью такого рода может обратиться безработный инвалид, имеющий технико-экономическое обоснования ведения собственного дела. В центр занятости им подается заявление, по установленной форме, на предоставление финансовой помощи, к которому прилагается бизнес - план. План рассматривается экспертной комиссией, которой дается объективная оценка возможностей инвалида по организации самозанятости. Она также может вынести решение о доработке бизнес- плана.

⁵⁶ Постановление Правительства Амурской области от 30 декабря 2015 года № 654 «Об утверждении Порядка проведения мероприятий по созданию условий для предпринимательской деятельности инвалидов» [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/326143930> (дата обращения: 16.04.2017).

Директором центра занятости в течение 5 дней, после вынесения заключения комиссией, принимается решение о предоставлении либо об отказе в предоставлении финансовой помощи. Об этом письменно уведомляется обратившееся лицо в течение 5 рабочих дней. В случае отказа, указываются его причины, которыми могут быть:

“а) бизнес-план разработан на осуществление вида деятельности, который невозможно организовать (осуществить) на территории муниципального образования, где предоставляется единовременная помощь;

б) повторное получение единовременной помощи на организацию собственного дела.”⁵⁷

Лицо, получившее согласие на получение финансовой помощи, в двадцатидневный срок, обращается в налоговый орган по месту жительства для государственной регистрации, с целью реализации бизнес – плана. После гражданин самостоятельно может предоставить копию свидетельства о государственной регистрации, либо выписку из ЕГРЮЛ или ЕГРИП в центр занятости, а в случае не предоставления в течение 3 рабочих дней указанных сведений, после уведомления органа о пройденной регистрации, информация запрашивается в налоговом органе по месту жительства или месту нахождения созданного гражданином юридического лица.

Через 10 дней после получения центром занятости документов, с инвалидом заключается договор об организации собственного дела. Сумма единовременной помощи в тридцатидневный срок со дня заключения договора перечисляется на лицевые счета, открытые гражданами в банке, в размере 58 800 рублей.

Нужно отметить, что единовременная финансовая помощь оказывается лишь тем лицам, которые берут на себя обязательство заниматься указанной выше деятельностью не менее 12 месяцев. В случае предоставления выплаты

⁵⁷ Постановление Правительства Амурской области от 30 декабря 2011 года № 990 “Об утверждении порядка оказания отдельным категориям граждан финансовой помощи на организацию собственного дела” [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/961721141> (дата обращения: 16.04.2017).

лицу, занимавшемуся предпринимательской деятельностью менее положенного срока, сумма возвращается пропорционально отработанному времени гражданином самостоятельно, либо взыскивается в судебном порядке.

Единовременная финансовая помощь на подготовку документов, предоставляемых при государственной регистрации, выплачивается по фактическим затратам гражданина. До истечения 30 дней с момента внесения записи в ЕГРЮЛ или ЕГРИП о государственной регистрации, в центр занятости подаются документы, подтверждающие расходы на оплату государственной пошлины, оплату нотариальных действий и услуг правового и технического характера, приобретение бланочной документации, изготовление печатей, штампов. После их предоставления в течение 3 рабочих дней, гражданин может самостоятельно предъявить сведения, подтверждающие факт регистрации (свидетельство о государственной регистрации, выписку из ЕГРЮЛ или ЕГРИП), а в случае не предоставления в этот срок, информация запрашивается у налоговых органов по месту жительства гражданина (месту нахождения созданного гражданином юридического лица).

Центр занятости в течение 5 рабочих дней с момента получения всех документов принимает решение о предоставлении или не предоставлении единовременной выплаты. Основанием отказа являются несоблюдение условий предоставления финансовой помощи и (или) не представление документов в указанный срок. Инвалид письменно уведомляется о решении в течение 5 рабочих дней.

При положительном решении финансовая помощь перечисляется на лицевой счет гражданина. Сумма помощи не должна превышать 822,3 рубля. В эти денежные средства входят также расходы по банковскому переводу финансовой помощи.⁵⁸

Обучение новым профессиям

⁵⁸ Постановление Правительства Амурской области от 30 декабря 2011 года № 990 “Об утверждении порядка оказания отдельным категориям граждан финансовой помощи на организацию собственного дела” [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/961721141> (дата обращения: 16.04.2017).

Следующие мероприятия также проводятся центрами занятости населения и заключается в организации профессионального обучения новым профессиям, однако, получить такую услугу могут лишь инвалиды, признанные в установленном порядке безработными. Получаемые профессии должны отвечать критерию востребованности на рынке труда с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, но это не исключает возможность обучения под уже существующие рабочие места, предоставленные работодателями.

Организация обучения включает в себя:

- 1) профессиональную ориентацию с целью выявления возможных видов профессиональной деятельности, занятости и компетенций, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и выполнять работу по конкретным профессиям, специальностям, возможным направлениям;
- 2) прохождение обучения в соответствии со способностями гражданина, его физическими и (или) психологическими качествами.

Направление обучения подбирается с учетом образования, профессионального опыта, состояния здоровья, и лишь по тем профессиям, по которым инвалид способен быть наиболее конкурентоспособным на рынке труда. Не может быть предложено обучение дважды по одной и той же профессии.⁵⁹

Обучение граждан осуществляется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, которые имеют государственную аккредитацию. Отбор проводится в соответствии с законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд.⁶⁰

⁵⁹ Постановление Правительства Амурской области от 31.12.2015 г. № 665 “Об утверждении порядка организации обучения безработных инвалидов новым профессиям” [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/432916837> (дата обращения: 18.04.2017).

⁶⁰ Федеральный закон "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" от 05.04.2013 № 44-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

В соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации инвалида определяется содержание образования и условия организации обучения. Учебный процесс может быть, как групповым, так и индивидуальным; интегрированным, дистанционным или в виде специализированных групп. Обучение граждан осуществляется бесплатно

В случае невозможности организовать обучение по месту жительства инвалида, оно может быть организовано в другой местности, в том числе и за пределами Амурской области. При направлении в другую местность для обучения необходимо получить согласие самого лица. В случае согласия инвалида, оказывается финансовая помощь, а именно:

- 1) оплату стоимости проезда к месту обучения и обратно;
- 2) суточные расходы за время следования к месту обучения и обратно;
- 3) оплату найма жилого помещения на время обучения.

Порядок предоставления и размер финансовой поддержки определяются в соответствии с постановлением Правительства Амурской области № 947

Инвалид направляется на обучение новой профессии, если:

- 1) не имеет квалификации;
- 2) невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия необходимой квалификации;
- 3) утрачена способность к выполнению работы по имеющейся квалификации.⁶¹

Лицо, желающее пройти обучение, должно предоставить в центр занятости населения по месту жительства заявление о направлении на обучение по установленной форме, документ, удостоверяющий личность, индивидуальную программу реабилитации, абилитации инвалида. С двух последних документов специалист, принимающий заявление, снимает копии и заверяет их подлинность. В течение 10 рабочих дней, с момента подачи заявления, центром заня-

⁶¹ Постановление Правительства Амурской области от 31.12.2015 г. № 665 “Об утверждении порядка организации обучения безработных инвалидов новым профессиям” [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/432916837> (дата обращения: 18.04.2017).

тости рассматриваются предоставленные документы и принимается решение о направлении, либо об отказе в направлении на обучение. Принятое решение направляется заявителю в течение 5 рабочих дней. Заявитель вправе обжаловать решение в управлении занятости населения области или в суде.

Отрицательное решение принимается в следующих случаях:

- 1) гражданин не относится к категории граждан, имеющих право на прохождение обучения;
- 2) гражданином представлены не все документы, которые должны быть представлены к заявлению;
- 3) при наличии медицинских противопоказаний для работы по выбранной гражданином профессии.⁶²

Между инвалидом и центром занятости населения заключается договор, форма которого утверждается приказом управления занятости населения Амурской области, а в случае направления на обучение под рабочее место, предоставляемое работодателем, заключается трехсторонний договор. На основании заключенного договора выдается направление на обучение.

⁶² Постановление Правительства Амурской области от 31.12.2015 г. № 665 “Об утверждении порядка организации обучения безработных инвалидов новым профессиям” [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/432916837> (дата обращения: 18.04.2017).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение проведенного исследования можно смело сказать, что в Российской Федерации создана определенная законодательная база для реализации инвалидами своего права на труд. Кроме Конституции, федеральных законов, законов субъектов Российской Федерации, а также подзаконных актов, в нашей стране признаются и ратифицированные международные правовые акты, которые регламентируют права и обязанности инвалидов в сфере труда, устанавливают им определенные гарантии (в том числе и конституционные), защищающие их от дискриминации в трудовых отношениях и отношениях, предшествующих трудовым. Однако, современный мир не стоит на месте, и законы, принятые более двадцати лет назад, требуют пересмотра и добавления отдельных статей. Так например, Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", который был принят в 1995 году, нуждается в дополнительной статье, закрепляющей стимулирование работодателей на трудоустройство инвалидов.

Наше государство должно обеспечить лицам с ограниченными возможностями здоровья достойную жизнь и гарантировать равноправие со здоровыми людьми. Но стоит отметить, что правоприменительная практика не всегда соответствует закону, а установленные им гарантии зачастую нарушаются.

Каждый работник-инвалид имеет дополнительные гарантии при реализации своего трудового права, которые установлены, прежде всего, Трудовым кодексом и Федеральным законом "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".

Трудовой кодекс в главах 49 и 49.1 закрепляет возможность работы вне места нахождения работодателя, а именно надомную и дистанционную работу. Такая работа позволяет лицам с ограниченными возможностями здоровья пре-

одолеть трудности с передвижением и самостоятельно распланировать свое рабочее время.

На сегодняшний день государство обеспокоено проблемой занятости в Российской Федерации, в частности, уделяется большое внимание трудовой занятости инвалидов. Для повышения конкурентоспособности указанной категории проводится ряд мероприятий. Несмотря на их разнообразие, проводимые государством мероприятия сложно назвать эффективными. Требуется доработка, как в законодательстве субъекта, так и на федеральном уровне. На наш взгляд можно выделить следующие проблемы.

Во-первых, для Амурской области характерно развитие малого предпринимательства. По данным Амурской статистики подавляющее большинство хозяйствующих субъектов на территории Амурской области относится к малому бизнесу, где среднесписочная численность работников составляет менее 100 человек.⁶³ Следовательно, они автоматически исключаются из списка субъектов, на которых распространяется квотирование рабочих мест под трудоустройство инвалидов.

Необходимо отметить, что в Федеральном законе "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" в статье 21 упоминается, что законодательством субъекта может устанавливаться квота для приема инвалидов не свыше 3 процентов, если на предприятии, в организации работает не менее 35 и не более 100 человек. Автор данной работы считает, что было бы разумно данную норму включить в Закон Амурской области "О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов в организациях, расположенных на территории Амурской области". Это помогло бы уменьшить уровень безработицы среди данной категории граждан.

Во-вторых, необходимо уделить больше внимания стимулированию работодателей для создания дополнительных рабочих мест инвалидам. Предо-

⁶³ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. М., 1999-2017. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/# (дата обращения: 13.02.2017).

ставляемые льготы, на сегодняшний день не так значительны, чтобы заинтересовывать работодателей принимать на работу инвалидов, в том числе и сверх установленной квоты. Это также обусловлено необходимостью нести дополнительные расходы на оснащение рабочих мест, и нужно отметить, что государство никак не компенсирует эти затраты. Такое пассивное участие государства предопределяет нежелание работодателей брать на себя “лишний груз”, даже не смотря на предоставляемые льготы.

Для разрешения этой проблемы государству необходимо вернуть ранее существовавшие льготы по применению пониженного тарифа для начисления страховых взносов на выплаты работников-инвалидов, а также дополнить действующие льготы для организаций, в том числе ввести компенсацию на создание дополнительных рабочих мест, которые окупали бы финансовые затраты, понесенные работодателями при приеме на работу такой категории граждан.

Следует также повышать правовую грамотность инвалидов, просвещая их о дополнительных гарантиях, предусмотренных трудовым законодательством, а также информировать об услугах, предоставляемых центрами занятости для повышения их конкурентоспособности на рынке труда. Государство должно дать уверенность инвалидам, что их права выполняются и защищаются. Помимо этого, оно должно активно привлекать лиц с ограниченными возможностями здоровья к разработке законов, ведь никто не знает лучше о проблемах инвалидов, кроме их самих.

Важное значение в реализации инвалидами трудовых прав имеет необходимость поменять менталитет работодателей и всего общества к людям, имеющим отклонения в здоровье, что позволило бы эффективно воплощать законы, регулирующие их особенности, в жизнь.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2 Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3 Об основополагающих принципах и правах в сфере труда [Электронный ресурс] : Декларация Международной организации труда. г. Женева 18 июня 1998. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4 Европейская социальная хартия (пересмотренная). г. Страсбург. 03 мая 1996. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

5 Об упразднении принудительного труда [Электронный ресурс] : Конвенция Международной организации труда № 105. г. Женева. 25 июня 1957. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

6 Относительно принудительного или обязательного труда [Электронный ресурс] : Конвенция Международной организации труда № 29. г. Женева. 28 июня 1930. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

7 Конвенция о защите прав человека и основных свобод (заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. от 13.05.2004) (вместе с "Протоколом [№ 1]" (Подписан в г. Париже 20.03.1952), "Протоколом № 4 об обеспечении некоторых прав и свобод помимо тех, которые уже включены в Конвенцию и первый Протокол к ней" (Подписан в г. Страсбурге 16.09.1963), "Протоколом № 7" (Подпи-

сан в г. Страсбурге 22.11.1984)) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

8 Конвенция о правах инвалидов от 13 декабря 2006 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.- правовой системы «Гарант».

9 Международный пакт от 16.12.1966 "Об экономических, социальных и культурных правах" [Электронный ресурс]. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

10 Международный Пакт от 16.12.1966 "О гражданских и политических правах" [Электронный ресурс]. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

11 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 17.04.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 18.05.2017) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

12 Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 03.04.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 04.05.2017) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

13 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

14 О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 09.03.2016, с изм. от 11.10.2016). Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

15 О социальной защите инвалидов в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (действующая редакция, 2016) . Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

16 О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (последняя редакция). Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

17 Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (с изменениями и дополнениями). Доступ из справ.- правовой системы «Гарант».

18 Об основах обязательного социального страхования [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ (последняя редакция). Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

19 О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 22.12.2005 № 179-ФЗ (последняя редакция). Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

20 О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ (последняя редакция). Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

21 О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ (с изменениями и дополнениями). Доступ из справ.- правовой системы «Гарант».

22 О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ (последняя редакция). Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

23 О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ (последняя редакция). Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

24 О специальной оценке условий труда [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (последняя редакция). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

25 О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 01.12.2014 № 419-ФЗ (ред. от 29.12.2015). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

26 О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 19.12.2016 № 419-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

27 О порядке и условиях признания лица инвалидом [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Российской Федерации от 20.02.2006 № 95 (ред. от 10.08.2016). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

28 Постановление Правительства Российской Федерации от 25.08.2015 г. № 885 Об информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/420296977>. - 12.01.2017.

29 О Фонде социального страхования Российской Федерации [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ от 12.02.1994 № 101 (ред. от 10.08.2016). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

30 Постановление Министерства труда РФ от 8 сентября 1993 года № 150 О Перечне приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/901753643>. - 11.01.2017.

31 Об утверждении СП 2.2.9.2510-09» (вместе с «СП 2.2.9.2510-09. Гигиенические требования к условиям труда инвалидов. Санитарные правила») [Электронный ресурс] : Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 30. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

32 Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности [Электронный ресурс] : Приказ Минтруда России от 19.11.2013 № 685н. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

33 О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы [Электронный ресурс] : Приказ Минтруда России от 17.12.2015 № 1024н (ред. от 05.07.2016). Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».

34 Закон Амурской области от 7 июля 2004 года № 343-ОЗ О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов в организациях, расположенных на территории Амурской области [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/961700663>. - 10.01.2017.

35 Об утверждении Правил предоставления финансовой поддержки безработным гражданам и женщинам в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также незанятым гражданам, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, направленным для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования в другую местность [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Амурской области от 26 декабря 2011 г. № 947 (с изменениями и дополнениями). Доступ из справ.- правовой системы «Гарант».

36 Постановление правительства Амурской области от 30 декабря 2011 года № 990 (с изменениями на: 01.09.2015) Об утверждении порядка оказания отдельным категориям граждан финансовой помощи на организацию собственного дела [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/961721141>. - 16.04.2017.

37 Постановление Правительства Амурской области от 25 сентября 2013 года № 444 Об утверждении государственной программы Амурской области» (с изменениями на: 25.10.2016) «Развитие системы социальной защиты населения Амурской области на 2014 – 2020 гг.» [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/326138739>. - 19.02.2017.

38 Постановление Правительства Амурской области от 26.09.2014 № 597 Об утверждении Порядка предоставления работодателями информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов, органам службы занятости населения Амурской области [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://zanamur.ru/zanyatost-invalidov/normativnyie-pravovyie-aktyi/>. – 04.02.2017.

39 Постановление Правительства Амурской области от 7 декабря 2015 г. № 573 Об утверждении Порядка создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, абилитации инвалидов [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/326143687>. - 15.01.2017.

40 Постановление Правительства Амурской области от 30 декабря 2015 года № 654 Об утверждении Порядка проведения мероприятий по созданию условий для предпринимательской деятельности инвалидов [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/326143930>. - 16.04.2017.

41 Постановление Правительства Амурской области от 31.12.2015 г. № 665 Об утверждении порядка организации обучения безработных инвалидов

новым профессиям [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://docs.cntd.ru/document/432916837>. - 18.04.2017.

II Специальная литература

42 Авакьян, С. А. Конституционный лексикон: Государственно-правовой терминологический словарь / С. А. Авакьян. — М.: Юстицинформ, 2015. [Электронный ресурс]. - Режим доступа : http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/rubr/konstitutsionnoe_gosudarstvennoe_pravo_rossii/ - 02.01.2017.

43 Алексеенко, П.Г. Заемный труд: некоторые вопросы правового регулирования // Вестник государственного социального страхования, 2013, № 3.

44 Нагаев, А.А. Актуальные проблемы трудового законодательства. [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://www.palatask.ru/article-all/nagaev/labor.html>. - 10.04.2017.

45 Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. - Режим доступа : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/#. – 13.02.2017.

46 Пресняков, М. Неправомерное заключение трудового договора: основания и последствия // Трудовое право, 2012, № 9.

47 Сойфер, В.Г. О реальных возможностях // Трудовое право, 2011, № 6.

48 Туркина Е. Инвалид: работать нельзя уволить. Где ставим запятую? // Трудовое право, 2016, № 5.

III Судебная практика

49 Определение Верховного суда Республики Саха (Якутии) от 26.03.2014, дело № 33-973/2014 [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://www.gcourts.ru/case/19584449>. - 02.04.2017.

50 Решение Советского районного суда г. Липецка от 17.06.2013 дело № 2-4602/13 [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <http://sudact.ru/regular/doc/HJnSFZ6dIJxv/>. - 02.04.2017.

IV Акты утратившие силу

51 О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ (последняя редакция). Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс».