

ТРУДОВЫЕ ПРАВА ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ: РЕАЛИЗАЦИЯ И ЗАЩИТА

LABOR RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES: IMPLEMENTATION AND PROTECTION

N. Orekhova

Summary. The International Convention on the Rights of Persons with Disabilities has been ratified in the Russian Federation since 2012. Among the main provisions of this document were the issues of their education, work and socialization in society, largely determined by the structure of defects, the possibilities of damaged and preserved body functions. In recent years, understanding the problems of organizing the work of people with disabilities has received particularly high attention not only from the Government of the Russian Federation, but also from the public. This has determined the need to reform and create an effective legal framework governing the labor rights of persons with disabilities. The purpose of the article is to analyze the processes of realization and protection of labor rights of persons with disabilities, as well as their employment.

Keywords: labor rights, people with disabilities, legal regulation, opportunities, protection.

Орехова Наталья Леонидовна

кандидат юридических наук, доцент,
Северо-Западный институт управления — филиал
РАНХиГС при Президенте РФ, г. Санкт-Петербург
nataliaorekhova@bk.ru

Аннотация. В Российской Федерации, начиная с 2012 года была ратифицирована Международная конвенция о правах лиц с ограниченными возможностями здоровья. Среди основных положений данного документа находились вопросы их образования, труда и социализации в обществе, во многом определяемые особенностями здоровья, возможностей поврежденных и сохранных функций организма. В последние годы пониманию проблем организации труда людей с инвалидностью уделено особенно высокое внимание не только со стороны Правительства Российской Федерации, но и общественности. Это определило потребность в реформировании и создании эффективной правовой базы, регулирующей трудовые права лиц с ограниченными возможностями.

Цель статьи заключается в анализе процессов реализации и защиты трудовых прав лиц с ограниченными возможностями, а также их трудоустройства.

Ключевые слова: трудовые права, люди с ограниченными возможностями здоровья, правовое регулирование, возможности, защита.

Пониманию проблем в реализации трудовых прав людей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) уделяют внимание правительства многих развитых стран, опираясь на международную правовую базу. На уровне ООН урегулированы вопросы, связанные с соблюдением прав людей с ОВЗ в Конвенции, принятой в 2006 году. Данный документ определяет критерии отнесения людей к этой категории, определяя их как лиц, не обладающих способностью самостоятельно обеспечивать (полностью или частично) потребности нормальной личной и (или) социальной жизни в силу наличия определённого недостатка в организме, который является врождённым либо приобретённым, а также ограничения физических или умственных возможностей [1].

Согласно Конвенции, граждане с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) в Российской Федерации включены в отдельную категорию социальной защиты, учитывая их потребности в трудоустройстве. В свою очередь, Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [2], к таким лицам относит граждан, которые имеют серьёзные нарушения здоровья, проявляющиеся в стойких расстройствах конкретных функций организма. Такие нарушения являют-

ся либо врожденными, либо следствием заболеваний, травм или дефектов, приводящих к ограничениям функций жизнедеятельности людей, что и определяет потребность в обеспечении им дополнительных гарантий в сфере социальной защиты.

Люди с ОВЗ обладают правами, обеспечивающими их жизнедеятельность. Одним из таких прав является возможность трудоустройства и ведения трудовой деятельности.

Управление трудовой занятостью людей с инвалидностью включено в общую систему управления трудовыми отношениями, нацеленную не только на урегулирование отношений между работодателем и работником, но и формирование слаженной системы трудоустройства граждан этой категории [3].

Трудоустройство лиц с ОВЗ в Российской Федерации осуществляется Федеральной службой по труду и занятости населения. Основным документом, в соответствии с которым выстраивается работа региональных центров занятости является Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023

№ 565-ФЗ (последняя редакция), который определяет такие элементы рынка труда, как, занятость граждан, занятые граждане, порядок и условия признания граждан безработными, подходящая и неподходящая работа и ряд других критериев, связанных с трудоустройством людей с ОВЗ [4]. Данным законом установлено, что служба занятости нацелена на регламентирование системы мер по обслуживанию лиц, получивших статус безработных.

Особое внимание центры занятости уделяют лицам с ограниченными возможностями. С этой целью они содействуют трудоустройству граждан этой категории и контролируют соблюдение прав людей с ОВЗ при организации трудового процесса, недопущения дискриминации и нарушения законных права на ведение трудовой деятельности [5]. В Российской Федерации разработан институт квотирования, согласно которого каждый работодатель, среднесписочная численность работников которого составляет не более 35 человек, должен организовать установленное законом количество рабочих мест для людей с ограничениями по здоровью [6].

Регулирование порядка расчёта квоты для приема на работу инвалидов осуществляется в соответствии с требованиями Закона «О занятости населения» [6], а не Закона «О социальной защите инвалидов» [4], как это было ранее. Данный порядок определили Федеральный закон от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Статья 13.2 «Установление квоты для приема на работу инвалидов» Закона № 219-ФЗ, раскрывает наиболее значимые вопросы в сфере содействия государственных органов власти и коммерческого сектора страны занятости инвалидов [7].

Закон устанавливает численность работников, которая принимается для целей расчета квоты в процессе трудоустройства инвалидов. Она рассчитывается исходя из среднесписочной численности работников. При этом в расчет не включаются сотрудники филиалов и представительств работодателя, которые расположены в разных субъектах РФ. В свою очередь, работодатели рассчитывают квоту для трудоустройства инвалидов в филиалах и представительствах согласно законодательству субъектов Российской Федерации, на территории которых они ведут производственно-коммерческую деятельность. В целом, квота рассчитывается исходя из средней численности сотрудников филиалов и представительств организации.

Законодательство в области соблюдения трудовых прав граждан с ограничениями по здоровью регулярно

обновляется. Так, в 2023 году Минтрудом РФ был разработан порядок организации трудовой деятельности для граждан с инвалидностью, учитывающий необходимость сопровождения таких кадров [8].

Новый механизм дает возможность людям с ограниченными возможностями здоровья на профессиональную реализацию, успешную социализацию и получение дополнительного заработка, что существенно повышает качество их жизнедеятельности. Установленные правила нацелены на тех, кто имеет желание трудиться, но не обладает возможностями справиться с этой задачей самостоятельно из-за особенностей здоровья. Каждому такому работнику назначается персональный наставник, который оказывает поддержку, как в освоении трудовых навыков, так и в реализации профессиональных задач. В каждом субъекте РФ есть органы исполнительной власти, которые контролируют выполнение данной программы. Они проводят проверки, учитываются ли индивидуальные особенности здоровья работников, используются ли рекомендации реабилитационных программ [9].

Для работников с тяжелой формой инвалидности на предприятиях должны быть адаптированы рабочие места с учетом потребностей, связанных с нарушениями здоровья граждан. Такого работника должен сопровождать наставник, имеющий опыт и учитывающий особенности здоровья человека. Он может быть, как сотрудником с того же предприятия, где работает человек в ОВЗ, так и представителем другой организации. Например, специалист из некоммерческой организации, ориентированной на социальную помощь, работающей в области комплексной реабилитации и абилитации людей с инвалидностью.

В целом стоит отметить значимость государственного регулирования сферы занятости людей с ОВЗ в Российской Федерации, поскольку оно позволяет грамотно распределить трудовые потоки и не допустить массовой безработицы в том или ином регионе. В тоже время, данная политика позволяет более быстро найти работу выпускникам учебных заведений, людям с инвалидностью и другим уязвимым группам, которые испытывают сложности в трудоустройстве. В тоже время, в процессе выполнения трудовых функций лица с ОВЗ нуждаются в определенных условиях и не допущении фактов

В зависимости от степени утраты трудоспособности работникам с ОВЗ установлены конкретные льготы, которые установлены приказом Минтруда № 585 [10].

Особенности заключения трудового договора определены в ст. 59 Трудового кодекса РФ [11]. Так, граждане, которые имеют ограничения по здоровью должны предоставить соответствующее медицинское заключение,

которое доказывает, что человек может выполнять трудовые функции в рамках свободной вакансии.

Также должна быть предоставлена индивидуальная программа реабилитации и абилитации, которая позволит определить условия труда, способствующие эффективной организации трудовой деятельности инвалида. В данной программе содержатся мероприятия по социальной профессиональной адаптации, согласно которой работодатель принимает решение о рабочем месте, на котором будет трудиться человек с ограничением по здоровью. Если индивидуальная программа не предоставляется, то человек может быть принят на работу без гарантии для этой группы лиц.

Кроме того, сотрудникам с ОВЗ предоставляется ряд гарантий, описание которых приведено в таблице 1.

Таблица 1.
Льготы, предоставляемые работодателями лицам с ОВЗ

Права и льготы	Ссылка на законодательство
Специальное рабочее место в соответствии с ИПРА	Ст. 39 Закона № 565-ФЗ
Стандартный налоговый вычет:	
— 3000 руб.	(пп. 1 п. 1 ст. 218 НК РФ)
— 500 руб.	(пп. 2 п. 1 ст. 218 НК РФ)
Условия труда в соответствии с ИПРА	Ст. 216.1 ТК РФ, ст. 40 Закона № 565-ФЗ
Сокращенная продолжительность рабочего дня или смены	Ст. 94 ТК РФ
Сокращенная продолжительность рабочей недели	Ст. 92 ТК РФ
Ежегодный оплачиваемый отпуск в размере 30 дней	Ст. 115 ТК РФ
Отпуск без содержания до 60 дней в году	Ст. 128 ТК РФ
Привлечение к командировкам, сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время только с письменного согласия и при условии, что такие работы не запрещены инвалиду по состоянию здоровья	Ст. 96 ТК РФ, ст. 99 ТК РФ, ст. 113 ТК РФ, ст. 167 ТК РФ
Сохранение заработка при переводе на нижеоплачиваемую работу	Ст. 182 ТК РФ

Каждое условие закрепляется в трудовом договоре с сотрудником, также с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором согласовываются условия, связанные с особенностями здоровья работника.

Человеку с ОВЗ создается специальное рабочее место (СРМ), которое должно быть оборудовано под его индивидуальные потребности и соответствует требованиям таких мест, установленным Приказом Минтруда № 685 [12]. Так, если сотрудник передвигается в коляске, то ему необходимо обеспечение пространства для разворотов этой коляски и её перемещения.

В то же время, слабовидящий сотрудник должен иметь возможность работы со специальными программами и клавиатурой Брайля. При этом все специальные рабочие места организуются за счёт средств работодателя.

Отдельным вопросом в организации труда лиц с ОВЗ является сокращенное рабочее время, которое положено определённым категориям таких граждан. Так инвалиды 1 и 2 групп могут работать не более 35 часов в неделю, эта норма закреплена в ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации, либо им должна быть компенсирована переработка при работе в формате 40-часовой рабочей недели [11].

Сокращенная продолжительность рабочей недели устанавливается для людей с третьей группой инвалидности, только если это установлено ИПР. Инвалидам предоставляется дополнительный отпуск, который составляет 30 дней либо отпуск без сохранения заработной платы до 60 дней в году. Эти гарантии независимо от группы инвалидности должны предоставляться автоматически даже если это не указано в индивидуальной программе реабилитации.

Стоит подчеркнуть, что отдельная категория людей с ограниченными возможностями здоровья имеет право на дополнительные отпуска. К примеру лица, принимавшие участие в ликвидации чернобыльской аварии и радиации на реке Теча имеют право ещё на 14 оплачиваемых дней за счёт социального Фонда России [10].

Отдельный вопрос регулирует работу инвалидов в выходные и праздничные дни. В этом случае они должны быть письменно уведомлены о праве на отказ, а если сотрудник согласился, то данный факт должен быть задокументирован в соответствующем акте.

Кроме того, подобная работа не должна быть противопоказана инвалиду, что указано в заключении о состоянии его здоровья.

Определённые гарантии предоставляются инвалиду и при переводе на другую работу. Для этого необходимо письменно согласие сотрудника, о чем говорит ст. 73 Трудового кодекса РФ [11]. Если сотрудник отказывается от другой должности, а вакансии, соответствующей его трудоспособности нет, он может быть временно отстранен от работы.

Уволен работник с ОВЗ может быть только по статье 77 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии подобной вакансии в течение четырёх месяцев. Также, при переходе на низко оплачиваемую работу инвалидам гарантируется выплата последнего заработка по прежней должности в течение первого месяца. Но если человек не может трудиться в связи с потерей полной трудоспособности, то с ним может быть прекращен трудовой договор согласно ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации [11].

Нарушение прав инвалидов в области организации трудовой деятельности является административным правонарушением и влечёт наказание для работодателей, согласно ст. 5.42 Кодекса Российской Федерации [13].

Несмотря на сложившуюся нормативную правовую базу, регламентирующую трудовые права людей с ОВЗ, в настоящее время имеют место случаи нарушения этих прав, о чем свидетельствует обширная судебная практика.

Работники с ОВЗ сталкиваются с ситуациями, когда им не доплачивают за переработку, превышающую 30 часов в неделю, что нарушает установленные нормы [14].

Увольнение лиц с ОВЗ без соответствующей компенсации также является распространенной ситуацией. Работодатели нередко игнорируют необходимость предоставления компенсаций, что приводит к судебным разбирательствам [15].

Отказ в приеме на работу по квоте инвалида — одна из наиболее частых причин судебных разбирательств. При этом зачастую суды встают на сторону работодателя, поскольку трудоустройство не носит дискриминационного характера, а связано с качествами соискателя [16]. Однако, в этой ситуации причина отказа должна четко быть прописана в направлении от центра занятости, а сотрудник, который проводил собеседование с соискателем с ОВЗ, должен быть уполномочен на данное решение. Также необходимо фиксировать все документы, которые представил соискатель, в этой связи работодатель может ссылаться, например, на недоста-

точность стажа, несоответствие профессии заявленной вакансии.

Множество работодателей сталкиваются с проблемами в организации рабочих мест для инвалидов. Не каждая организация может позволить себе создать специальное рабочее место, что формирует определённый дисбаланс между потребностями инвалидов и возможностями работодателей. Поэтому разработанная система квотирования не всегда учитывает реальную ситуацию на рынке труда. Ряд организаций имеют более высокий потенциал для трудоустройства людей с ОВЗ, в то время как другие, не могут обеспечить рабочие места для этой категории граждан в связи финансовым положением или с тяжелыми условиями трудовой деятельности.

Поэтому требуется разработка более эффективного механизма распределения квот, который будет учитывать потребности инвалидов и возможности работодателей.

Для улучшения ситуации с трудоустройством людей с ОВЗ необходимо реализовать следующие направления:

- разработать более гибкие нормы, учитывающие реальные условия труда и возможности работодателей.
- принять на законодательном уровне дополнительные налоговые льготы или субсидии для организаций, создающие рабочие места для инвалидов.
- разработать эффективный и сбалансированный механизм распределения квот на трудоустройство инвалидов, учитывая специфику каждой организации.

Таким образом, в настоящее время трудовые права людей с ограниченными возможностями здоровья в РФ защищены на законодательном уровне, однако имеется и множество препятствий, которые не позволяют эффективно их реализовать. Для достижения качественных изменений необходим комплексный подход законодателя к созданию эффективных механизмов квотирования. Только так возможно обеспечить достойные условия труда и для людей с ОВЗ, ускорить их социальную интеграцию и улучшение качества жизни.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конвенция ООН о правах инвалидов. Принята Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 13 декабря 2006 года № 61/106. Ратифицирована Федеральным законом от 03.05.2012 № 46-ФЗ. // Собрание законодательства Российской Федерации от 11 февраля 2013 г., № 6, ст. 468.
2. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 N 181-ФЗ (последняя редакция) // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/ (Дата обращения: 05.07.2025)
3. Орехов С.Ю. Некоторые вопросы совершенствования городского пассажирского транспорта Калининграда / С.Ю. Орехов // Молодой ученый. — 2022. — № 50(445). — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=50017380> (дата обращения: 17.07.2025).
4. Федеральный закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) О занятости населения в Российской Федерации (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2025) // <https://sudact.ru/law/federalnyi-zakon-ot-12122023-n-565-fz-o/> (дата обращения: 05.07.2025)
5. Минаков А.В. Актуальные аспекты оценки эффективности управления государственным внешним долгом Российской Федерации как важного условия обеспечения экономической безопасности // Экономика и предпринимательство. — 2015. — № 9-2(62). — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=umkxmh&ysclid=md7ct1dgg183513826> (дата обращения: 17.07.2025).

6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 2 сентября 2024 г. № 2401-р Об утверждении Концепции по повышению уровня занятости инвалидов в Российской Федерации на период до 2030 г. и плана мероприятий по реализации Концепции по повышению уровня занятости инвалидов в Российской Федерации на период до 2030 г. // <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/409520665/> (дата обращения: 05.07.2025)
7. Федеральный закон от 28.06.2021 г. № 219-ФЗ О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_388474/ (Дата обращения: 05.07.2025)
8. Приказ Минтруда России от 09.08.2023 N 652н «Об утверждении порядка организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.10.2023 N 75721) // <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=458444> (Дата обращения: 05.07.2025)
9. Козаченко О.В. Трудоустройство инвалидов как одна из социальных проблем // Вестник магистратуры. 2021. №6-3 (117). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudoustroystvo-invalidov-kak-odna-iz-sotsialnyh-problem> (дата обращения: 17.07.2025).
10. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 27 августа 2019 г. № 585н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы» // <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72921006/> (дата обращения: 17.07.2025).
11. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 17.07.2025).
12. Приказ Минтруда России от 18.04.2017 N 365н (ред. от 17.12.2019) Об утверждении Порядка обмена информацией между территориальными органами Пенсионного фонда Российской Федерации и уполномоченными органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в целях установления социальных доплат к пенсии (Зарегистрировано в Минюсте России 11.05.2017 N 46670) // <https://sudact.ru/law/prikaz-mintruda-rossii-ot-18042017-n-365n/> (дата обращения: 17.07.2025).
13. Кодекс об административных правонарушениях (КоАП РФ) // <https://base.garant.ru/12125267/> (дата обращения: 17.07.2025).
14. Письмо № 14-2/ООГ-3899 от 30.05.2019 Об установлении работнику — инвалиду (I или II группы) ненормированного рабочего дня // <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72196642/> (дата обращения: 17.07.2025).
15. Решение № 2-410/2020 2-410/2020~М-188/2020 М-188/2020 от 18 мая 2020 г. по делу № 2-410/2020 // <https://sudact.ru/regular/doc/6PDMxtRmqFHI/> (дата обращения: 17.07.2025).
16. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 18.06.2024 по делу N 88-19424/2024 (УИД 50RS0042-01-2022-009074-52 // <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ001&n=176864#mQ6WCrUmUeLVibZE2> (дата обращения: 17.07.2025).

© Орехова Наталья Леонидовна (nataliaorekhova@bk.ru)

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»