

Министерство образования и молодёжной политики
Владимирской области



Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Владимирской области
«Владимирский экономико-технологический колледж»



Ресурсный учебно-методический центр по обучению
инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
в системе среднего профессионального образования



**Нормативно-правовое обеспечение
трудоустройства выпускников
с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
для профессиональных образовательных организаций**

Владимир, 2023



Методические рекомендации разработаны на основе Федеральных государственных нормативно-правовых актов и предназначено для организации содействия трудоустройству обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья в зависимости от конкретных нозологических групп.

Методические рекомендации содержат анализ современных правовых основ трудового устройства и занятости инвалидов, а также создания для них специальных рабочих мест на федеральном и региональном уровне в Российской Федерации.

Методические рекомендации могут быть полезны руководителям и специалистам, занимающимся вопросами трудоустройства выпускников с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья в системе среднего профессионального образования.

Организация-разработчик: государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Владимирской области «Владимирский экономико-технологический колледж»

Разработчики:

Н.К.Сорокина, заведующий отделением ППКРС, главный менеджер БПОО ГАПОУ ВО «Владимирский экономико-технологический колледж»;

А.А.Новик, руководитель РУМЦ СПО Владимирской области;

Рекомендовано методическим советом ГАПОУ ВО «ВЭТК»

Протокол № 6 от 20.06.2023 г.

Заместитель директора по УР ЛЮ.Егоршева



СОДЕРЖАНИЕ

1. Термины и определения, сокращения и обозначения.....	4
2. Введение.....	11
3. Законодательные основы трудоустройства выпускников с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья.....	13
4. Заключение.....	57
5. Используемая литература.....	58

Термины и определения

Абилитация инвалидов – система и процесс формирования отсутствовавших у инвалидов способностей к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности.

Базовая профессиональная образовательная организация (БПОО)- профессиональная образовательная организация, обеспечивающая поддержку функционирования региональных систем профессионального образования инвалидов и лиц с ОВЗ в субъектах Российской Федерации.

Вспомогательные средства – специальные дополнительные орудия, предметы, приспособления и др. средства, применяемые для компенсации или замещения нарушенных или утраченных функций организма и способствующие адаптации инвалида к окружающей среде.

Выбор профессии – жизненное самоопределение, выбор выпускником школы вида трудовой деятельности, которая приносила бы пользу обществу и наиболее полно соответствовала его личным интересам, склонностям, способностям и возможностям.

Государственная услуга – деятельность, предоставляемая Правительством России, государственным внебюджетным фондом, исполнительным органом субъекта Российской Федерации при осуществлении ими государственных функций, определенных Конституцией. Создание инклюзивной среды в образовательных организациях среднего профессионального образования РФ, федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, по запросам заявителей в пределах установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации полномочий органов, предоставляющих государственные услуги.

Готовность к трудоустройству – состояние сознания личности, характеризующееся актуализацией трудовых мотивов, наличием конкретных профессиональных установок и планов на будущее, а также проявление

заинтересованности в будущем трудоустройстве по окончании профессионального обучения.

Доступная (безбарьерная) среда в широком смысле – среда, которая создает легкие и безопасные условия для наибольшего числа людей. С точки зрения проблемы инвалидности, безбарьерная среда – это обычная среда, дооборудованная с учетом потребностей, возникающих в связи с инвалидностью, и позволяющая людям с особыми потребностями вести независимый образ жизни

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

Инвалидность – социальная недостаточность вследствие нарушения здоровья со стойким расстройством функций организма, приводящего к ограничению жизнедеятельности и необходимости социальной защиты.

Индивидуальная программа реабилитации инвалида – комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных функций организма, формирование, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности. ИПРА инвалида является обязательной для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

Инклюзивное образование - обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей.

Карьерная траектория – стратегия поведения и действий по

планированию последовательности профессиональных и карьерных достижений.

Маломобильные группы населения — это люди, испытывающие затруднения при самостоятельном передвижении, получении услуги, необходимой информации или при ориентировании в пространстве.

Медико-социальная экспертиза – признание лица инвалидом и определение в установленном порядке потребностей освидетельствуемого лица в мерах социальной защиты, включая реабилитацию, на основе оценки ограничений жизнедеятельности, вызванных стойким расстройством функций организма.

Мотивация - вся совокупность стойких мотивов, побуждений, определяющих содержание, направленность и характер деятельности личности, ее поведения.

Напряженность труда - характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника. К факторам, характеризующим напряженность труда, относятся: интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, степень монотонности нагрузок, режим работы.

Нозология - учение о болезнях, позволяющее решать основную задачу частной патологии и клинической медицины: познание структурно-функциональных взаимосвязей при патологии, биологические и медицинские основы болезней. Она включает в себя этиологию и патогенез. Нозология отвечает на вопросы, что такое болезнь и чем она отличается от здоровья, каковы причины и механизмы развития болезни, выздоровления и смерти

Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья - физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий

Ограничение жизнедеятельности – отклонение от нормы деятельности человека вследствие нарушения здоровья, которое характеризуется

ограничением способности осуществлять самообслуживание, передвижение, ориентацию, общение, контроль за своим поведением, обучение, трудовую деятельность и игровую деятельность (для детей).

Опасный производственный фактор - фактор среды и (или) трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья, смерти. Опасный фактор рабочей среды - фактор среды и трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья, смерти. В зависимости от количественной характеристики и продолжительности действия отдельные вредные факторы рабочей среды могут стать опасными.

Оптимальные условия труда - условия, при которых сохраняется здоровье работника и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Оптимальные нормативы факторов рабочей среды установлены для микроклиматических параметров и факторов трудовой нагрузки. Для других факторов за оптимальные условно принимают такие условия труда, при которых вредные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, принятые в качестве безопасных для населения.

Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Профессия – вид трудовой деятельности, требующий от человека специальных трудовых навыков и знаний.

Работоспособность - состояние человека, определяемое возможностью физиологических и психических функций организма, которое характеризует его способность выполнять определенное количество работы заданного качества за требуемый интервал времени

Реабилитация инвалидов – система медицинских, психологических, педагогических, социально-экономических мероприятий, направленных на устранение или возможно более полную компенсацию ограничений

жизнедеятельности, вызванных нарушением здоровья со стойким расстройством функций организма. Целью реабилитации является восстановление социального статуса инвалида, достижение им материальной независимости и его социальная адаптация.

Содействие трудоустройству – ряд мероприятий, целью которого является содействие обучающимся и выпускникам в поиске, направлении и трудоустройстве в соответствии со способностями, профессиональной подготовкой, специальностью и с учетом потребностей рынка труда.

Сопровождаемое содействие занятости инвалидов - оказание индивидуальной помощи принимаемым на работу или осваивающим новую работу инвалидам при формировании и освоении доступного для них маршрута передвижения до места работы и на территории организации работодателя, в дополнительном оснащении (оборудовании) рабочего места, освоении профессиональных знаний, умений и трудовых действий.

Социализация - процесс усвоения человеком индивидуальными особенностями определённой системы знаний (в том числе профессиональных), норм и ценностей, позволяющих ему функционировать в качестве полноправного члена общества.

Социальная адаптация инвалида на рынке труда – деятельность, направленная на получение инвалидом навыков активного, самостоятельного поиска работы, составления резюме, проведения деловой беседы с работодателем, самопрезентации, преодоления последствий длительной безработицы, повышения мотивации к труду, самокоррекции, способствующая сокращению периода поиска подходящей работы.

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.

Социальная поддержка инвалидов - система мер, обеспечивающая

социальные гарантии инвалидам, устанавливаемая законами и иными нормативными правовыми актами, за исключением пенсионного обеспечения.

Социальная помощь – периодические и (или) регулярные мероприятия, способствующие устранению или уменьшению социальной недостаточности.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Тяжесть труда - характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность. Тяжесть труда характеризуется физической, динамической нагрузкой, массой поднимаемого и перемещаемого груза, общим числом стереотипных рабочих движений, величиной статической нагрузки, характером рабочей позы, глубиной и частотой наклона корпуса, перемещениями в пространстве.

Условия труда - совокупность факторов трудового процесса и рабочей среды, в которой осуществляется деятельность человека.

Перечень сокращений и обозначений

ИПО – инклюзивное профессиональное образование

ИПРА - индивидуальная программа реабилитации или абилитации

КПИ - Конвенция о правах инвалидов

МГН – маломобильные группы населения

МОТ - международная организация труда

МСЭ - медико-социальная экспертиза

ОВЗ – ограниченные возможности здоровья

ООН - Организация Объединенных Наций

ПМПК - психолого-медико-педагогическая комиссия

ПОО – профессиональная образовательная организация

СПО – среднее профессиональное образование

ТК – трудовой кодекс

Введение

В последние годы происходит повышение интереса к проблемам, с которыми сталкиваются инвалиды при получении ими профессионального образования. Это связано, как с ростом понимания необходимости повышения социально-экономического статуса инвалидов в российском обществе, так и с нехватки трудовых ресурсов в стране, а также ростом числа самих инвалидов и их доли среди населения. Под профессиональной подготовкой лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с инвалидностью, понимается процесс профессиональной реабилитации в единстве профессиональной ориентации, профессионального образования, профессионально-производственной адаптации и трудоустройства лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья. Профессиональное образование инвалидов направлено на формирование у них социальной и профессиональной компетентности, сохранение и укрепление их здоровья и на этой основе повышение их трудового потенциала, что обеспечивается созданием специальных условий получения профессионального образования. Одна из важнейших составляющих системы оценки качества реализуемых программ среднего профессионального образования и профессионального обучения - трудоустройство выпускников с инвалидностью и.

Трудоустройство — это система организационных, экономических и правовых мероприятий, направленных на обеспечение трудовой занятости населения. Содействие трудоустройству выпускников среднего профессионального образования, в том числе с инвалидностью и ОВЗ, является одним из целевых ориентиров образовательной деятельности. Без целенаправленной работы в данном направлении, без создания структурных подразделений с определением плана, целей и задач, ответственных и их функционала такая работа не будет эффективной.

Так же решение проблем граждан этой категории является одним из важнейших направлений социальной политики государства. В области трудовых отношений для инвалидов установлены повышенные гарантии и компенсации.

На необходимость обеспечения равных возможностей для людей с инвалидностью и ОВЗ, принятия мер по профессиональному обучению и переобучению, трудоустройству инвалидов, по формированию для них безбарьерной среды во всех сферах жизни неоднократно указывал в своих посланиях Федеральному Собранию РФ Президент России. В целях улучшения качества жизни граждан с ограниченными возможностями государственные органы прилагают значительные усилия. Реализуется утверждённая Правительством России государственная программа «Доступная среда». Для того чтобы реабилитация инвалидов в обществе проходила более успешно, государство создаёт все необходимые условия для их трудоустройства. Рассмотрим основные вопросы и моменты правового регулирования труда лиц с инвалидностью и ОВЗ.

Законодательные основы трудоустройства выпускников с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья

Каждый человек обладает таким основным правом, как право на труд (**Всеобщая декларация прав человека, ст. 23 и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, ст. 6**). Право на труд имеет важнейшее значение для осуществления других прав человека и является неотделимым и неотъемлемым компонентом человеческого достоинства. Право на труд обеспечивает выживание индивида и его семьи и одновременно содействует развитию и признанию индивида в рамках общества, при условии, что вид трудовой деятельности был выбран свободно или на него было дано свободное согласие. **Конвенция о правах инвалидов (КПИ)** стала первой конвенцией, в которой была представлена социальная модель инвалидности и предложен новый подход к вовлечению людей с инвалидностью в трудовую деятельность. КПИ не создает новых прав. Она, скорее, предлагает толкование уже существующих прав с точки зрения интересов и потребностей людей с инвалидностью.

В **статье 27 КПИ** о труде и занятости предписывается, чтобы государства-участники признали право людей с инвалидностью на труд наравне с другими, включая их право зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для людей с инвалидностью. Статья 27 устанавливает меры, с помощью которых государства-участники могут обеспечивать и поощрять реализацию права на труд, в том числе теми лицами, которые получают инвалидность во время трудовой деятельности. К числу этих мер относятся следующие:

- 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;

- защита прав людей с инвалидностью 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;
- обеспечение того, чтобы инвалиды могли осуществлять свои трудовые профсоюзные права наравне с другими;
- наделение людей с инвалидностью возможностью эффективного доступа к общим программам технической и профессиональной ориентации, службам трудоустройства и профессиональному и непрерывному обучению;
- расширение на рынке труда возможностей для трудоустройства людей с инвалидностью и их продвижения по службе, а также оказание помощи в поиске, получении, сохранении и возобновлении работы;
- расширение возможностей для индивидуальной трудовой деятельности, предпринимательства, развития кооперативов и организации собственного дела;
- наем людей с инвалидностью в государственном секторе;
- стимулирование найма людей с инвалидностью в частном секторе с помощью надлежащих стратегий и мер, которые могут включать программы позитивных действий, стимулы и другие меры;
- обеспечение людям с инвалидностью разумного приспособления рабочего места;
- поощрение приобретения людьми с инвалидностью опыта работы в условиях открытого рынка труда;
- поощрение программ профессиональной и квалификационной реабилитации, сохранения рабочих мест и возвращения на работу для людей с инвалидностью.

Таким образом, права человека неделимы, взаимозависимы и взаимосвязаны. Следовательно, нарушения права на труд могут препятствовать осуществлению людьми с инвалидностью других прав человека. Например, человек с инвалидностью, не имеющий возможности работать и получать

справедливую заработную плату, может быть не в состоянии обеспечить себе достаточный уровень жизни. Аналогичным образом, нарушения других прав человека, таких как право на образование, также могут негативно отразиться на способности людей с инвалидностью реализовать свое право на труд и занятость.

В Российской Федерации развитие законодательной и нормативной базы в области трудового устройства и занятости инвалидов происходит в рамках международных резолюций, пактов и соглашений, принятых в разное время Организацией Объединенных Наций (ООН) и Международной организацией труда (МОТ). Среди них необходимо отметить следующие документы: Резолюцию 3447 Генеральной Ассамблеи ООН от 09.12.1971 «Декларация о правах инвалидов», Резолюцию 2856 Генеральной Ассамблеи ООН от 20.12.1971 «Декларация о правах умственно отсталых лиц», Резолюцию 48/96 Генеральной Ассамблеи ООН от 20.12.1993 «Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов», Конвенцию № 159 МОТ о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (Женева, 20.06.1983), Конвенцию ООН о правах инвалидов № 61/106 от 13.12.2006. Во всех вышеперечисленных документах основным положением является тезис о необходимости создании для инвалидов «равных возможностей» во всех сферах их жизнедеятельности.

Россия в 2012 г. ратифицировала Конвенцию ООН о правах инвалидов. Согласно положениям Конвенции инвалиды в Российской Федерации имеют право на выбор своего рабочего места, а также имеют право работать для собственного материального обеспечения. Инвалидам гарантируются:

- отсутствие дискриминации в связи с инвалидностью при трудоустройстве, карьерном росте, повышении квалификации;
- доступе к государственным и частным программам переподготовки кадров;
- равная по сравнению с другими работниками оплата труда (за выполнение такой же работы);
- свободный прием на государственные должности;

- право использования полного спектра государственных услуг службы занятости;
- возможность создавать и развивать собственный бизнес, включая право на получение государственных кредитов и тому подобное
- право на отказ от выполнения работ, которые могут усугубить состояние здоровья работника или сделать невозможным его выздоровление.

С целью реализации основных положений Конвенции в России происходит совершенствование нормативно-правового регулирования вопросов реабилитации и занятости инвалидов. Указы Президента, законы Российской Федерации, постановления Правительства РФ, приказы Минтруда и другие документы устанавливают правовые, экономические и организационные вопросы трудоустройства выпускников с инвалидностью и ОВЗ.

Центры по содействию в трудоустройстве выпускников с инвалидностью и ОВЗ руководствуются рядом документов, в которых содержатся ценные указания, предложения по трудоустройству инвалидов:

Конституция Российской Федерации провозглашает равенство прав и свобод всех граждан Российской Федерации (**глава 11**), реализация которых для инвалидов непосредственно связана с предоставлением им «равных возможностей» наряду со здоровыми людьми.

Трудовой Кодекс Российской Федерации

Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля

(надзора) за их соблюдением;

- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности; обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

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

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными

федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора.

1. Данная статья запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора. Это положение закона прямо основано на ст. 19 Конституции Российской Федерации, закрепляющей равенство прав и свобод человека и гражданина и запрещающей любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, а также ст. 1 Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.), ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.

2. Необоснованным признается любой отказ в заключении трудового договора, если он не основан на оценке деловых качеств лица, поступающего на работу, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. Это правило должно применяться ко всем гражданам, поступающим на работу, независимо от их возраста, т. к. возраст является одним из обстоятельств, по которым не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенные трудовые функции с

учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по специальности в данной отрасли). Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона либо необходимые в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

В части 2 ст. 64 прямо указывается, что наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания не может служить основанием для отказа в заключении трудового договора. В связи с этим отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином РФ, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан РФ на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией Российской Федерации (ч. 1 ст. 27), Законом Российской Федерации от 25 июня 1993 г. № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 2 ноября 2004 г., 18 июля 2006 г., 25 декабря 2008 г., 13 декабря 2010 г., 6 декабря 2011 г., 30 декабря 2012 г., 28 декабря 2013 г., 31 декабря 2014 г., 28 ноября 2015 г., 2 июня 2016 г., 3 апреля 2017 г., 27 декабря 2018 г., 1 апреля 2019 г., 8 декабря 2020 г., 1 июля 2021 г.)

3. Часть 3 ст.64 содержит прямую норму, запрещающую отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а часть 4 - лицам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя.

Приглашенному в порядке перевода от другого работодателя работнику не может быть отказано в заключении трудового договора в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Если работник, письменно приглашенный на работу в данную организацию в порядке перевода из другой организации, в течение месяца после увольнения с прежнего места работы не выразил желания заключить трудовой договор с пригласившей его организацией, последняя впоследствии вправе отказать ему в заключении трудового договора. Трудовой договор с приглашенным в порядке перевода работником должен быть заключен с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы (если соглашением сторон не было предусмотрено иное).

4. Устанавливая гарантии при заключении трудового договора для работников, ст. 64 вместе с тем не ограничивает право работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, а также оптимального согласования интересов работодателя и лица, ищущего работу. На это обстоятельство специально обращено внимание в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2. В частности, Верховный Суд Российской Федерации разъяснил, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя и Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения. Поэтому, рассматривая дела данной категории, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора (п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта

2004 г. № 2).

Если же судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника, и такой отказ является обоснованным, требование работника не может быть удовлетворено.

5. Исключения из общего правила, запрещающего отказ в приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника (**ч. 2 ст. 64**), как уже отмечалось, составляют случаи, прямо предусмотренные федеральным законом. Так, лица, которые в качестве меры наказания (в соответствии со **ст. 47 Уголовного Кодекса Российской Федерации**) лишены права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, не могут быть приняты на работу, связанную с замещением таких должностей или осуществлением такой деятельности, в течение этого срока. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, согласно названной статье, устанавливается на срок от одного года до пяти лет в качестве основного вида наказания и на срок от шести месяцев до трех лет в качестве дополнительного вида наказания. Относительно некоторых видов работ существуют конкретные ограничения. Например, в соответствии со **ст. 331 Трудового Кодекса Российской Федерации** к педагогической деятельности не допускаются лица:

- ✓ лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- ✓ имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- ✓ признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- ✓ имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

В соответствии со ст. 351.1 Трудового Кодекса Российской Федерации к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

6. Отказывая в заключении трудового договора, работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа и, в частности, указать на отсутствие у него тех деловых качеств, которые необходимы для выполнения работы, на которую оно претендует. По требованию обратившегося лица причина отказа в заключении трудового договора должна быть изложена работодателем в письменной форме.

7. Считая отказ в заключении трудового договора необоснованным, любой гражданин вправе обжаловать его в суд. На граждан, поступающих на работу, в полной мере распространяются и гарантии защиты от дискриминации в сфере трудовых отношений, установленные ст. 3 Трудового Кодекса Российской Федерации. Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации при заключении трудового договора, вправе в судебном порядке требовать устранения дискриминации, а также возмещения причиненного, в связи с этим ущерба и компенсации морального вреда. Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу,

вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела (п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с

исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты

доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие «иностранные финансовые инструменты» используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 г. № 79-ФЗ «О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами»;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (**пункт 3 части 1 статьи 81**) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному **пунктом 2 или 3 части 1 статьи 81**, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом

работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает **дополнительные трудовые гарантии для инвалидов**.

Согласно **статье 92 Трудового кодекса**, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (**статья 94 Трудового кодекса**). Согласно **статье 96** инвалиды могут привлекаться к работе в *ночное время* только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Привлечение к *сверхурочной работе* инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (**статья 99**). Работодатель обязан создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (**статья 224**). Согласно **статье 128 Трудового кодекса** по семейным

обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

Необходимо отметить, что инвалидам предоставлено преимущественное право заключения трудового договора на выполнение *работы на дому*. В соответствии со **статьей 310 Трудового кодекса** надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают. В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ. Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работ на дому, производятся работодателем в порядке, определенном трудовым договором. Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором. На надомников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящим Кодексом. Работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (**статья 311 Трудового кодекса**).

Для инвалидов формой работы на дому является *дистанционная работа*. Особенности регулирования труда дистанционных работников изложены в **главе 49.1 Трудового кодекса**. Дистанционной работой является

выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе **(статья 312.1)**.

Порядок и сроки обеспечения дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе **(статья 312.3)**. Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению **(статья 312.4)**.

Согласно **статье 224 Трудового кодекса** «Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников» в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан:

- ❖ соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;
- ❖ осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой;
- ❖ устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;
- ❖ создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

Закон Российской Федерации № 1032–1 от 19 апреля 1991 г.

«О занятости населения в Российской Федерации»

Статья 3 часть 1 Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней (в ред. Федеральных законов от 30 апреля 1999 г. № 85-ФЗ, от 10 января 2003 г. № 8-ФЗ, от 27 декабря 2009 г. № 367-ФЗ, от 30 апреля 2021 № 137-ФЗ) Гражданин, относящийся к категории инвалидов, для решения вопроса о признании его безработным дополнительно предъявляет ИПРА, выданную в установленном порядке и содержащую заключение о рекомендуемом характере и условиях труда.

Минтрудом России издан **приказ от 11 июля 2013 № 303н** «Об утверждении Федерального государственного стандарта государственной функции надзора и контроля за регистрацией инвалидов в качестве безработных». Государственная функция исполняется в отношении

государственных учреждений службы занятости населения путем проведения проверок их деятельности по регистрации инвалидов в качестве безработных.

Статья 5. Государственная политика в области содействия занятости населения.

Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

- развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда (в ред. Федерального закона от 10 января 2003 г. № 8-ФЗ);
- обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
- поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
- осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые); (в ред. Федеральных законов от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ,

от 02 июля 2013 г. № 185-ФЗ, от 21 июля 2014 № 216-ФЗ) предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы.

Статья 7.1 Полномочие Российской Федерации, переданное для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации

К полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения относится оказание следующих государственных услуг:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- информирование о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации;
- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;
- психологическая поддержка безработных граждан;
- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования;
- организация проведения оплачиваемых общественных работ;
- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые;
- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;
- содействие самозанятости безработных граждан;
- содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости;

- организация сопровождения при содействии занятости инвалидов.

Статья 13 Дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения

Государство обеспечивает *дополнительные гарантии* гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая рабочие места и организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами. Квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с Федеральным законом № 181-ФЗ.

Инвалиды, признанные в установленном порядке безработными, имеют право, в соответствии с **пунктом третьим статьи 23**, в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование.

В соответствии с **пунктом 17 статьи 7** в целях содействия занятости инвалидов предусматривается обмен сведениями между органами службы занятости и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы. Учреждения медико-социальной экспертизы в выписке из ИПРА инвалида, направляемой в органы службы занятости, указывают рекомендации о показанных или противопоказанных видах трудовой деятельности инвалида, и другой необходимой информации, в том числе о наличии согласия незанятого инвалида на проведение консультаций по содействию его занятости

Статья 25. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения.

1. Работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе:

- соблюдения условий договоров, регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством Российской Федерации; (в ред. Федерального закона от 10 января 2003 № 8-ФЗ);

- реализации мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями по защите работников в случае приостановки производства или увольнения работников; (в ред. Федерального закона от 10 января 2003 г. № 8-ФЗ);
- оказания помощи в трудоустройстве, прохождении профессионального обучения, получении дополнительного профессионального образования и предоставления сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств работодателей (в ред. Федеральных законов от 10 января 2003 г. № 8-ФЗ, от 31 декабря 2005 г. № 199-ФЗ (ред. 29 декабря 2006 г.), от 27 декабря 2009 г. № 367-ФЗ, от 02 июля 2013 г. № 185-ФЗ);
- создания условий для профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, в том числе женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Суммы средств, затраченных работодателями на эти цели, учитываются в составе расходов в порядке и на условиях, которые установлены законодательством о налогах и сборах (в ред. Федеральных законов от 27 декабря 2009 г. № 367-ФЗ, от 30 ноября 2011 г. № 361-ФЗ, от 02 июля 2013 г. № 185-ФЗ);
- разработки и реализации мероприятий, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы (в ред. Федерального закона от 10 января 2003 г. № 8-ФЗ);
- соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов;
- трудоустройства, определяемого органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан;
- привлечения трудовых ресурсов в субъекты Российской Федерации, включенные в перечень субъектов Российской Федерации, утвержденный

Правительством Российской Федерации (абзац введен Федеральным законом от 22 декабря 2024 г. №425-ФЗ).

2. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель – индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (в ред. Федерального закона от 27 декабря 2009 г. №367-ФЗ).

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (абзац введен Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 287-ФЗ), (п. 2 в ред. Федерального закона от 10 января 2003 г. № 8-ФЗ).

3. Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости:

- сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов (в ред. Федерального закона от 27 декабря 2009 г. № 367-ФЗ); - информацию 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 (в ред. Федеральных законов от 29 декабря 2001 г. № 188-ФЗ, от 23 февраля 2013 г. № 11-ФЗ, от 02 июля 2013 г. № 162-ФЗ).

3.1. Работодатели обеспечивают полноту, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемой в системе в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (п. 3.1 введен Федеральным законом от 22 декабря 2014 г. № 425-ФЗ).

4. При приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель в пятидневный срок возвращает в службу занятости направление с указанием дня приема гражданина на работу. В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель делает в направлении службы занятости отметку о 61 дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу и возвращает направление гражданину.

Запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера). Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к

административной ответственности, установленной законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях (п. 6 введен Федеральным законом от 02 июля 2013 г. № 162-ФЗ).

Статья 26. Права работодателей.

1. Работодатель имеет право принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся к нему, на равных основаниях с гражданами, имеющими направление органов службы занятости.

2. Работодатели имеют право получать от органов службы занятости бесплатную информацию о положении на рынке труда. Указанная информация также может быть получена в электронной форме с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет», включая единый портал государственных и муниципальных услуг, либо через многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг (п. 2 в ред. Федерального закона от 28 июля 2012 г. № 133-ФЗ).

3. Работодатель имеет право обжаловать действия органа службы занятости в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в установленном законом порядке.

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ (ред. от 11 июня 2021 г.) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изм., вступил в силу с 26 сентября 2021 г.)

Данный закон занимает важнейшее место среди нормативных актов по вопросам трудоустройства и обеспечения занятости инвалидов.

Статья 1 Понятие "инвалид", основания определения группы инвалидности:

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.

Ограничение жизнедеятельности - полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью. В зависимости от степени расстройства функций организма лицам, признанным инвалидами, устанавливается группа инвалидности, а лицам в возрасте до 18 лет устанавливается категория "ребенок-инвалид".

Признание лица инвалидом осуществляется федеральным учреждением медико-социальной экспертизы. Порядок и условия признания лица инвалидом установлены **постановлением Правительства Российской Федерации от 20.02.2006 № 95.**

Приказом Минтруда России от 17.12.2015 № 1024н утверждены классификации и критерии, используемые при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы.

Статья 3.1. Недопустимость дискриминации по признаку инвалидности

В Российской Федерации не допускается дискриминация по признаку инвалидности. Под дискриминацией по признаку инвалидности понимается любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области.

Минтрудом России был издан **приказ № 777 от 09.11.2017 «Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости»**. Согласно **п.2 методических рекомендаций** при решении вопросов занятости инвалидов необходимо учитывать возможность прямой и косвенной дискриминации

инвалидов. Прямая дискриминация в отношении инвалидов при решении вопросов занятости выражается в не связанном с деловыми качествами инвалида отказе в приеме на работу и продвижении по службе, в профессиональной ориентации и обучении (переподготовке), трудоустройстве преимущественно на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места. Косвенная дискриминация представляет собой требования, которые формально являются едиными для всех, но фактически ставят в неравное положение инвалидов. Косвенная дискриминация имеет место, когда положения локальных нормативных актов (нормативных предписаний) работодателя и практика их применения создают условия, препятствующие или ограничивающие выполнение работы инвалидом по сравнению с другими работниками.

В соответствии с **п. 3 методических рекомендаций** основными формами возможного проявления дискриминации инвалида являются: отсутствие доступа к информации о вакансиях, о конкурсном избрании, в том числе для инвалидов по зрению и слуху; невыполнение рекомендаций ИПРА о показанных видах трудовой деятельности; отказ в создании условий для осуществления сопровождаемого содействия занятости инвалида путем приспособления с учетом его потребностей маршрута передвижения по территории организации, обеспечения доступности для него необходимых служебных помещений и информации (в том числе, несоблюдение гигиенических требований к условиям труда инвалида); отказ в разумном приспособлении (в том числе, невыполнение работодателем комплекса мероприятий по дооборудованию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями рабочего места для инвалида таким образом, чтобы не имелось ограничений или препятствий при выполнении им работы по сравнению с другими работниками); неоказание помощи в организации труда при дистанционной работе и работе на дому; отказ в закреплении при необходимости наставника; несоблюдение требований трудового законодательства в отношении условий труда инвалидов; не предоставление инвалидам услуг, связанных с выбором профессии,

специальности или повышением профессионального уровня с учетом индивидуальных особенностей и возможностей занятости; отказ инвалидам в переводе на другую имеющуюся в организации работу в соответствии с рекомендациями, содержащимися в ИПРА; отказ в приеме на работу на основании наличия инвалидности; наличие при приеме на работу избыточных требований, не связанных с трудовой деятельностью инвалида и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу; увольнение работников по признаку инвалидности.

Согласно **п.8 методических рекомендаций**: «в случае, если инвалид считает, что его право на труд нарушается работодателем, он (его законный представитель) может обратиться с заявлением в письменном виде или в форме электронного документа в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации либо через официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости по адресу - www.онлайнинспекция.рф провести самопроверку соблюдения требований трудового законодательства в своей организации, а также оставить электронное обращение о нарушении его норм». Установление фактов дискриминации со стороны работодателя в отношении гражданина в связи с установлением ему инвалидности осуществляется судами по заявлению граждан, считающих, что они подверглись дискриминации в сфере труда (**часть четвертая статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации**).

Статья 15. Обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур

Федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления (в сфере установленных полномочий), организации независимо от их организационно-правовых форм обеспечивают инвалидам (включая инвалидов, использующих кресла-коляски и собак-проводников):

1) условия для беспрепятственного доступа к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур (жилым, общественным и производственным зданиям, строениям и сооружениям, включая те, в которых

- расположены физкультурно-спортивные организации, организации культуры и другие организации), к местам отдыха и к предоставляемым в них услугам;
- 2) условия для беспрепятственного пользования железнодорожным, воздушным, водным транспортом, автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом в городском, пригородном, междугородном сообщении, средствами связи и информации (включая средства, обеспечивающие дублирование звуковыми сигналами световых сигналов светофоров и устройств, регулирующих движение пешеходов через транспортные коммуникации);
 - 3) возможность самостоятельного передвижения по территории, на которой расположены объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктур, входа в такие объекты и выхода из них, посадки в транспортное средство и высадки из него, в том числе с использованием кресла-коляски;
 - 4) сопровождение инвалидов, имеющих стойкие расстройства функции зрения и самостоятельного передвижения, и оказание им помощи на объектах социальной, инженерной и транспортной инфраструктур;
 - 5) надлежащее размещение оборудования и носителей информации, необходимых для обеспечения беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и к услугам с учетом ограничений их жизнедеятельности;
 - 6) дублирование необходимой для инвалидов звуковой и зрительной информации, а также надписей, знаков и иной текстовой и графической информации знаками, выполненными рельефно-точечным шрифтом Брайля, допуск сурдопереводчика и тифлосурдопереводчика;
 - 7) допуск на объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктур собаки-проводника при наличии документа, подтверждающего ее специальное обучение и выдаваемого по форме и в порядке, которые определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социальной защиты населения;

8) оказание работниками организаций, предоставляющих услуги населению, помощи инвалидам в преодолении барьеров, мешающих получению ими услуг наравне с другими лицами. Порядок обеспечения условий доступности для инвалидов объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и предоставляемых услуг, а также оказания им при этом необходимой помощи устанавливается федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленных сферах деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социальной защиты населения, исходя из финансовых возможностей бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, организаций.

Федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, организациями, предоставляющими услуги населению, в пределах установленных полномочий осуществляется инструктирование или обучение специалистов, работающих с инвалидами, по вопросам, связанным с обеспечением доступности для них объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

В случаях, если существующие объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктур невозможно полностью приспособить с учетом потребностей инвалидов, собственники этих объектов до их реконструкции или капитального ремонта должны принимать согласованные с одним из общественных объединений инвалидов, осуществляющих свою деятельность на территории поселения, муниципального района, городского округа, меры для обеспечения доступа инвалидов к месту предоставления услуги либо, когда это возможно, обеспечить предоставление необходимых услуг по месту жительства инвалида или в дистанционном режиме.

Планировка и застройка городов, других населенных пунктов, формирование жилых и рекреационных зон, разработка проектных решений на новое строительство и реконструкцию зданий, сооружений и их комплексов, а также разработка и производство транспортных средств общего пользования, средств связи и информации без приспособления указанных объектов для беспрепятственного доступа к ним инвалидов и использования их инвалидами не допускаются.

Государственные и муниципальные расходы на разработку и производство транспортных средств с учетом потребностей инвалидов, приспособление транспортных средств, средств связи и информации для беспрепятственного доступа к ним инвалидов и использования их инвалидами, обеспечение условий инвалидам для беспрепятственного доступа к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, ежегодно предусматриваемых на эти цели в бюджетах бюджетной системы Российской Федерации. Расходы на проведение указанных мероприятий, не относящиеся к государственным и муниципальным расходам, осуществляются за счет других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Организации, осуществляющие производство транспортных средств, а также организации, осуществляющие транспортное обслуживание населения (независимо от их организационно-правовых форм), обеспечивают оборудование указанных средств, вокзалов, аэропортов и других объектов транспортной инфраструктуры специальными приспособлениями и устройствами в целях обеспечения условий инвалидам для беспрепятственного пользования указанными средствами.

Инвалиды имеют внеочередное право в порядке, установленном Земельным кодексом Российской Федерации, на предоставление земельных участков, находящихся в государственной или муниципальной собственности, для строительства гаражей вблизи места жительства инвалидов или на использование земель или земельных участков, находящихся в государственной

или муниципальной собственности, для возведения гаражей, являющихся некапитальными сооружениями, либо стоянки технических или других средств передвижения инвалидов вблизи их места жительства без предоставления земельных участков и установления сервитута, публичного сервитута.

На всех парковках общего пользования, в том числе около объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур (жилых, общественных и производственных зданий, строений и сооружений, включая те, в которых расположены физкультурно-спортивные организации, организации культуры и другие организации), мест отдыха, выделяется не менее 10 процентов мест (но не менее одного места) для бесплатной парковки транспортных средств, управляемых инвалидами I, II групп, и транспортных средств, перевозящих таких инвалидов и (или) детей-инвалидов. На граждан из числа инвалидов III группы распространяются нормы настоящей части в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. На указанных транспортных средствах должен быть установлен опознавательный знак «Инвалид» и информация об этих транспортных средствах должна быть внесена в федеральный реестр инвалидов.

В целях реализации права на бесплатное использование мест для парковки транспортных средств сведения о транспортном средстве, управляемом инвалидом, или транспортном средстве, перевозящем инвалида и (или) ребенка-инвалида, размещаются в федеральном реестре инвалидов на основании заявления инвалида (его законного или уполномоченного представителя), поданного в установленном порядке в Пенсионный фонд Российской Федерации, в том числе с использованием федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» или через многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг (далее - заявление).

Оператор федерального реестра инвалидов обеспечивает, в том числе посредством информационного взаимодействия с информационными ресурсами федеральных органов исполнительной власти, органов государственной власти

субъектов Российской Федерации, размещение в федеральном реестре инвалидов сведений о транспортном средстве, управляемом инвалидом, или транспортном средстве, перевозящем инвалида и (или) ребенка-инвалида, а также использование и предоставление этих сведений в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социальной защиты населения.

В федеральном реестре инвалидов размещаются сведения в отношении одного транспортного средства, управляемого инвалидом, или одного транспортного средства, перевозящего инвалида и (или) ребенка-инвалида, при этом оператор обеспечивает возможность их изменения.

Места для парковки, указанные в части девятой настоящей статьи, не должны занимать иные транспортные средства, за исключением случаев, предусмотренных правилами дорожного движения.

Статья 16. Ответственность за уклонение от исполнения требований к созданию условий для беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур

Юридические и должностные лица за уклонение от исполнения предусмотренных настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами требований к созданию условий инвалидам для беспрепятственного доступа к объектам инженерной, транспортной и социальной инфраструктур, а также для беспрепятственного пользования железнодорожным, воздушным, водным, междугородным автомобильным транспортом и всеми видами городского и пригородного пассажирского транспорта, средствами связи и информации несут административную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статья 20. Обеспечение занятости инвалидов

Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих

повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

- 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;
- резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
- стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
- создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;
- создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
- организации обучения инвалидов новым профессиям.

Порядок проведения специальных мероприятий, указанных в части первой настоящей статьи, определяется органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

Статья 21. Установление квоты для приема на работу инвалидов

Работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

Если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Приказом Минздравсоцразвития России от 01.11.2011 № 1314н утвержден административный регламент исполнения государственной функции контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты. Минтрудом России издан **приказ от 30.04.2013 № 181н** «Об утверждении Федерального государственного стандарта государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов»; а также **приказ Минтруда России от 08.12.2014 № 998н** «О внесении изменений в федеральный государственный стандарт государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов, утвержденный приказом Минтруда России от 30.04.2013 № 181н».

Статья 22. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

В соответствии с **приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н** утверждены основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности. В этих требованиях указано, 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. Проектирование и оснащение специальных рабочих мест для инвалидов должны осуществляться с учетом профессии, характера выполняемых работ, тяжести инвалидности, вида инвалидизирующей патологии, степени функциональных нарушений и ограничения способности к трудовой деятельности, уровня специализации рабочего места, механизации и автоматизации производственного процесса. Организация специального рабочего места инвалида должна обеспечивать безопасность труда, исключать возможность ухудшения здоровья и травматизма инвалида.

Специальное рабочее место инвалида должно иметь основное и вспомогательное оборудование, техническую и организационную оснастку, обеспечивающих реализацию эргономических принципов при организации рабочих мест инвалидов и учитывающих индивидуальные возможности и ограничения конкретных лиц.

При проектировании и организации специальных рабочих мест для инвалидов должно быть предусмотрено:

- использование специальных приспособлений для управления и обслуживания оборудования, компенсирующих анатомо-морфологические и физиологические недостатки и ограничения инвалидов;
- применение специально разработанного ручного инструмента, форма, размеры и величина сопротивления приводных элементов которого обеспечивают надежный захват и эффективное использование;
- рациональное планирование рабочего места (расположение органов управления оборудованием, технологической или организационной оснастки, обрабатываемых деталей на рабочем месте в пределах зон досягаемости моторного поля, учитывающих антропометрические размеры и физические ограничения инвалида);
- использование для регулировки высоты рабочей поверхности стола и элементов рабочего стула легко достигаемых и управляемых механизмов, имеющих надежную фиксацию;
- выделение дополнительных площадей, обеспечивающих возможность подъезда, разворота на рабочем месте и выполнения работы в инвалидной коляске;
- оснащение оборудования и мебели на рабочем месте индикаторами (визуальными, акустическими, тактильными), учитывающими возможности и ограничения отдельных групп инвалидов (слепые, слабовидящие, глухие) в восприятии информации для беспрепятственного нахождения своего рабочего места и выполнения работы;
- регулярное обеспечение сырьем, материалами, полуфабрикатами, снабжение подъемно-транспортными установками;
- введение, при необходимости, специальных режимов работы, гибкого индивидуального графика работы, дополнительных регламентированных перерывов;

- преимущественное использование индивидуальной формы организации труда с повременной оплатой.

Статья 23. Условия труда инвалидов

Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Для инвалидов I и II групп устанавливается продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Необходимые требования санитарно-эпидемиологической безопасности и сохранения здоровья на рабочем месте инвалидов с учетом степени риска причинения вреда устанавливаются **Санитарные правила СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов»** (утверждены постановлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 № 30).

В соответствии с п. 4.2 Санитарных правил, показанными условиями труда для трудоустройства инвалидов являются:

- ✓ оптимальные и допустимые санитарно-гигиенические условия производственной среды по физическим (шум, вибрация, инфразвук,

электромагнитные излучения, пыль, микроклимат), химическим (вредные вещества, вещества-аллергены, аэрозоли и др.) и биологическим (микроорганизмы, включая патогенные, белковые препараты) факторам;

- ✓ работа с незначительной или умеренной физической, динамической и статической нагрузкой, в отдельных случаях с выраженной физической нагрузкой;
- ✓ работа преимущественно в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела, в отдельных случаях - стоя или с возможностью ходьбы;
- ✓ рабочее место, соответствующее эргономическим требованиям;
- ✓ работа, не связанная со значительными перемещениями (переходами).

Для повышения эффективности работы органов службы занятости с инвалидами Минтрудом России изданы:

- **приказ Минтруда России от 04.08.2014 № 515** «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности»;
- **приказ Минтруда России от 01.02.2018 № 46** «Об утверждении методических рекомендаций для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций»;
- **приказ Минтруда России от 03.08.2018 № 518н** «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов».

Статья 24. Права, обязанности и ответственность работодателей в обеспечении занятости инвалидов

Работодатели вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на

работу инвалидов обязаны:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;
- создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;
- предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

**Федеральный Закон «О внесении изменений в отдельные
законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной
защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах
инвалидов» от 1 декабря 2014г. №419-ФЗ**

**Статья 3.1. Недопустимость дискриминации по признаку
инвалидности**

В Российской Федерации не допускается дискриминация по признаку инвалидности. Для целей настоящего Федерального закона под дискриминацией по признаку инвалидности понимается любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области.

**Статья 15. Обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов к
объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур**

Федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления (в сфере установленных полномочий), организации независимо от их организационно-правовых форм обеспечивают инвалидам (включая инвалидов,

использующих кресла-коляски и собак-проводников):

- 1) условия для беспрепятственного доступа к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур (жилым, общественным и производственным зданиям, строениям и сооружениям, включая те, в которых расположены физкультурно-спортивные организации, организации культуры и другие организации), к местам отдыха и к предоставляемым в них услугам;
- 2) условия для беспрепятственного пользования железнодорожным, воздушным, водным транспортом, автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом в городском, пригородном, междугородном сообщении, средствами связи и информации (включая средства, обеспечивающие дублирование звуковыми сигналами световых сигналов светофоров и устройств, регулирующих движение пешеходов через транспортные коммуникации);
- 3) возможность самостоятельного передвижения по территории, на которой расположены объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктур, входа в такие объекты и выхода из них, посадки в транспортное средство и высадки из него, в том числе с использованием кресла-коляски;
- 4) сопровождение инвалидов, имеющих стойкие расстройства функции зрения и самостоятельного передвижения, и оказание им помощи на объектах социальной, инженерной и транспортной инфраструктур;
- 5) надлежащее размещение оборудования и носителей информации, необходимых для обеспечения беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и к услугам с учетом ограничений их жизнедеятельности;
- 6) дублирование необходимой для инвалидов звуковой и зрительной информации, а также надписей, знаков и иной текстовой и графической информации знаками, выполненными рельефно-точечным шрифтом Брайля, допуск сурдопереводчика и тифлосурдопереводчика;
- 7) допуск на объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктур собаки-проводника при наличии документа, подтверждающего

ее специальное обучение и выдаваемого по форме и в порядке, которые определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социальной защиты населения;

8) оказание работниками организаций, предоставляющих услуги населению, помощи инвалидам в преодолении барьеров, мешающих получению ими услуг наравне с другими лицами.

Порядок обеспечения условий доступности для инвалидов объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и предоставляемых услуг, а также оказания им при этом необходимой помощи устанавливается федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленных сферах деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социальной защиты населения, исходя из финансовых возможностей бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, организаций.

Федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, организациями, предоставляющими услуги населению, в пределах установленных полномочий осуществляется инструктирование или обучение специалистов, работающих с инвалидами, по вопросам, связанным с обеспечением доступности для них объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

В случаях, если существующие объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктур невозможно полностью приспособить с учетом потребностей инвалидов, собственники этих объектов до их реконструкции или капитального ремонта должны принимать согласованные с одним из

общественных объединений инвалидов, осуществляющих свою деятельность на территории поселения, муниципального района, городского округа, меры для обеспечения доступа инвалидов к месту предоставления услуги либо, когда это возможно, обеспечить предоставление необходимых услуг по месту жительства инвалида или в дистанционном режиме.

Планировка и застройка городов, других населенных пунктов, формирование жилых и рекреационных зон, разработка проектных решений на новое строительство и реконструкцию зданий, сооружений и их комплексов, а также разработка и производство транспортных средств общего пользования, средств связи и информации без приспособления указанных объектов для беспрепятственного доступа к ним инвалидов и использования их инвалидами не допускаются.

Государственные и муниципальные расходы на разработку и производство транспортных средств с учетом потребностей инвалидов, приспособление транспортных средств, средств связи и информации для беспрепятственного доступа к ним инвалидов и использования их инвалидами, обеспечение условий инвалидам для беспрепятственного доступа к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, ежегодно предусматриваемых на эти цели в бюджетах бюджетной системы Российской Федерации. Расходы на проведение указанных мероприятий, не относящиеся к государственным и муниципальным расходам, осуществляются за счет других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Организации, осуществляющие производство транспортных средств, а также организации, осуществляющие транспортное обслуживание населения (независимо от их организационно-правовых форм), обеспечивают оборудование указанных средств, вокзалов, аэропортов и других объектов транспортной инфраструктуры специальными приспособлениями и устройствами в целях обеспечения условий инвалидам для беспрепятственного пользования указанными средствами.

Места для строительства гаража или стоянки для технических и других средств передвижения предоставляются инвалидам вне очереди вблизи места жительства с учетом градостроительных норм.

На каждой стоянке (остановке) автотранспортных средств, в том числе около объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур (жилых, общественных и производственных зданий, строений и сооружений, включая те, в которых расположены физкультурно-спортивные организации, организации культуры и другие организации), мест отдыха, выделяется не менее 10 процентов мест (но не менее одного места) для парковки специальных автотранспортных средств инвалидов. Указанные места для парковки не должны занимать иные транспортные средства. Инвалиды пользуются местами для парковки специальных автотранспортных средств бесплатно.

Заключение

В наше время, когда вопрос поиска работы стоит наиболее остро, знание законодательства является незаменимым помощником и лучшим защитником от недобросовестных работодателей. Знание законов позволит выпускнику с инвалидностью и ОВЗ защитить свои права, не дать себя обмануть при трудоустройстве.

Список литературы

Нормативно-правовые акты и документы

1. Резолюция 3447 Генеральной Ассамблеи ООН от 09.12.1971 «Декларация о правах инвалидов».
2. Резолюция 2856 Генеральной Ассамблеи ООН от 20.12.1971 «Декларация о правах умственно отсталых лиц».
3. Резолюция 48/96 Генеральной Ассамблеи ООН от 20.12.1993 «Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов».
4. Конвенция № 159 МОТ «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (Женева, 20.06.1983).
5. Конвенция ООН о правах инвалидов: резолюция № 61/106 генеральной Ассамблеи ООН от 13.12.2006.
6. Конституция Российской Федерации.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
8. Налоговый кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 146-ФЗ.
9. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации».
10. Закон Российской Федерации от 02.07.1992 № 3185–1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании».
11. Федеральный закон Российской Федерации от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
12. Федеральный закон Российской Федерации от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации».
13. Федеральный закон Российской Федерации от 03.05.2012 № 46-ФЗ «О ратификации конвенции о правах инвалидов».
14. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

15. Федеральный закон Российской Федерации от 23.02.2013 № 11-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов».

16. Федеральный закон Российской Федерации от 01.12.2014 № 419-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией конвенции о правах инвалидов».

17. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

18. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.12.2005 № 2347-р «Об утверждении прилагаемого федерального перечня реабилитационных мероприятий, технических средств реабилитации и услуг, предоставляемых инвалиду».

19. Постановление Правительства Российской Федерации от 01.12.2015 г. № 1297 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2020 годы» (с изменениями на 15 ноября 2023 г.).

20. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 16 июля 2016 г. № 1506-р «Об утверждении Концепции создания, ведения и использования федеральной государственной информационной системы «Федеральный реестр инвалидов» и плана мероприятий по реализации Концепции создания, ведения и использования федеральной государственной информационной системы «Федеральный реестр инвалидов».

21. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 16.07.2016 года № 1507-р. в рамках государственной программы «Доступная среда» на 2011–2020 годы. «План мероприятий по реализации в субъектах Российской Федерации программ сопровождения инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве на 2016–2020 годы».

22. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15.10.2020 № 2655-р «О плане мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2021-2024 гг.».

23. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 ноября 2017 года N 811н «О внесении изменений в федеральный государственный стандарт государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 ноября 2012 г. N 524н».

24. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.12.2012 № 643 «О проведении мониторинга потребности незанятых инвалидов трудоспособного возраста в трудоустройстве, открытии собственного дела».

25. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.02.2013 № 82 «Об установлении критериев оценки эффективности трудоустройства незанятых инвалидов, в том числе на оборудованные (оснащенные) рабочие места за счет средств субсидий из Федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации».

26. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.07.2013 № 303н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной функции надзора и контроля за регистрацией инвалидов в качестве безработных».

27. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 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».

28. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

от 26 сентября 2014 года N 660 О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 января 2014 года N 63 "О проведении мониторинга создания оборудованных (оснащенных) рабочих мест и трудоустройства на них незанятых инвалидов, а также закрепляемости на указанных рабочих местах"

29. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.01.2014 № 63 «О проведении мониторинга создания оборудованных (оснащенных) рабочих мест и трудоустройства на них незанятых инвалидов, а также закрепляемости на указанных рабочих местах».

30. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 г. № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности».

31. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.12.2015 г. № 1024н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы».

32. Приказ Минтруда России от 01.02.2018 № 46 «Об утверждении методических рекомендаций для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций».

33. «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» Р 2.2.2006-05, утверждены руководителем Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителя и благополучия человека, Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации 29.07.2005 г.

34. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 9999:2014 «Вспомогательные средства для людей с ограничениями жизнедеятельности. Классификация и терминология».

35. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 ноября 2013 г. № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности».

36. Санитарные правила СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда» (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 2 декабря 2020 года № 40).

37. ГОСТ Р 51645-2017 «Рабочее место для инвалида по зрению типовое специальное компьютерное».

38. ГОСТ Р 52872-2019 «Интернет-ресурсы и другая информация, представленная в электронно-цифровой форме. Приложения для стационарных и мобильных устройств, иные пользовательские интерфейсы. Требования доступности для людей с инвалидностью и других лиц с ограничениями жизнедеятельности».

39. ГОСТ Р 57958-2017 «Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности».

40. ГОСТ Р 52874-2007 «Рабочее место для инвалидов по зрению специальное. Порядок разработки и сопровождения» (ГОСТ Р 52874-2007 отменяется с 01 апреля 2022 г. Заменен ГОСТ Р 52874-2021 (приказ Госстандарта от 06 июля 2021 г. № 625-ст, ИУС 9-2021).

41. ГОСТ Р 52873-2017 «Синтезаторы речи специальных компьютерных рабочих мест для инвалидов по зрению. Технические требования» (ГОСТ Р 52873-2017 отменяется с 01 апреля 2022. Заменен ГОСТ Р 52873-2021 (приказ Госстандарта от 25 августа 2021 г. № 820-ст).

42. ГОСТ Р 51646-2000 «Средства телефонной связи реабилитационные для инвалидов по слуху или зрению. Классификация. Основные параметры».

43. ГОСТ Р 53873-2010 «Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов» (ГОСТ Р 53873-2010 отменяется с 01 декабря 2021 г. Заменен ГОСТ Р 53873-2021 (приказ Госстандарта от 21 апреля 2021 г. № 246-ст, ИУС 7-2021).

44. Консультант плюс: законодательство РФ кодексы и законы в последней редакции. Официальный сайт. URL: <http://www.consultant.ru/> - Дата обращения 30 ноября 2023 г.

Литература

1. Дымочка М.А., Андреева О.С. Сборник по трудоустройству инвалидов, сформированный на основе успешно реализованных региональных практик и мероприятий, в том числе осуществляемых социально ориентированными некоммерческими организациями И Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное учреждение Федеральное бюро медико-социальной экспертизы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 2018 г.

2. Комиссарова Т.Ю. О работниках чьи возможности ограничены // Отдел кадров коммерческой организации. 2017. № 8. С. 9–19.

3. Лебедева Е.П., Минина А.А., Перепадя С.М., Ризк О.А. О государственной программе Российской Федерации «Доступная среда» до 2020 года: проблемы законодательства и правоприменения // Социальное и пенсионное право. 2016. №3. С.26–30.

4. Мануйлова В.В. Актуальные вопросы организации инклюзивного среднего профессионального образования // Гуманитарные науки (г.Ялта). 2017. № 2 (38). С. 23–30.

5. Мелина Е.В., Прусс Н.М. Методические рекомендации для работодателей, принимающих на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. Казань, 2017