

Масловская Т.С.

**Трудоустройство и трудовая деятельность инвалидов
(по законодательству Российской Федерации)**

Монография

Москва 2017

УДК 349.2
ББК 67.405.111
М 31

Автор:
к.ю.н., доцент Тамара Сергеевна Масловская

Рецензенты:
Татьяна Николаевна Москалькова
Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации
Андрей Петрович Мазуренко д.ю.н., профессор,
зав. кафедрой ТиИГиП СКФУ
Виктор Вячеславович Степанов к.ю.н.,
доцент кафедры ТиИГиП МГГЭУ

Масловская Т.С.
Трудоустройство и трудовая деятельность инвалидов (по
законодательству Российской Федерации). – Москва: «Спутник+», 2017. – 121 с.

ISBN

В монографии на основе действующего федерального законодательства раскрываются особенности трудоустройства и трудовой деятельности инвалидов в России.

Книга рассчитана на научных работников, широкий круг лиц: юристов, преподавателей, студентов и граждан.

УДК 349.2
ББК 67.405.111

ISBN 978-5-9973-4159-6

©

Рецензия на монографию Т.С. Масловской
«Трудоустройство и трудовая деятельность инвалидов
(по законодательству Российской Федерации)»

Всеобщая декларация прав человека (ООН, 1948 год) в статье 23 провозглашает, что каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы; на равную оплату за равный труд; каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения. В полной мере, это право относится и к лицам с ограниченными возможностями, в том числе к инвалидам.

Рассматриваемая тема актуальна в современных условиях, поскольку в России велика потребность в трудовых ресурсах и имеются определенные трудности в финансировании социальных программ.

В силу особенностей правового статуса инвалидов и их социализации в обществе имеется потребность в исследовании правовых проблем трудовой деятельности инвалидов, совершенствовании механизма реализации инвалидами конституционного права на труд. Проведенный в монографии анализ действующего законодательства РФ в сфере трудовых отношений позволяет оценить состояние нормативно-правовой базы в сфере труда, выявить проблемы правового регулирования трудовой деятельности инвалидов, разработать предложения по их разрешению.

Положения данной монографии могут быть использованы в учебном процессе, практической деятельности юристов и работников социальной сферы.

Уполномоченный по правам человека
в Российской Федерации

Т. Москалькова

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИИ	
1.1. Научно-правовой анализ понятий и терминов, используемых в сфере трудовой деятельности инвалидов	8
1.2. Структура и классификация видов трудовой деятельности по законодательству Российской Федерации.....	16
Глава 2. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	
2.1. Правовое содержание трудовой деятельности.....	25
2.1. Особенности субъектного состава трудовой деятельности	31
Глава 3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНВАЛИДОВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РФ	
3.1. Система правовых норм, регулирующих трудовую деятельность инвалидов.....	39
3.2. Правовой статус инвалида.....	46
Глава 4. РЕАЛИЗАЦИЯ ИНВАЛИДАМИ ПРАВА НА ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РОССИИ	
4.1. Правовые условия трудовой деятельности инвалидов.....	57
4.2. Особенности трудоустройства и трудовой деятельности инвалидов	66
Глава 5. ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНВАЛИДОВ В РОССИИ	
5.1. Рассмотрение споров по вопросам трудовой деятельности инвалидов.....	76
5.3. Правовые пробелы и коллизии в законодательстве РФ и пути их решения.....	85
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	91
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	94
ГЛОССАРИЙ.....	106

ВВЕДЕНИЕ

Коренные изменения в России в постсоветский период связаны с переходом к рыночной экономике. Это потребовало кардинальных изменений в правовом регулировании общественных отношений, в том числе, трудовых отношений и связанных с ними отношений. Ряд изменений обусловлен необходимостью учета в национальном законодательстве международных стандартов труда. Кроме того, изменение характера и содержания труда требует в современных условиях новых подходов в правовом регулировании трудовых отношений. Растущие расходы на финансирование социальных программ, сокращение трудоспособного населения в России (по отношению к общей численности) подталкивают к вовлечению в трудовой процесс различные категории граждан.

С другой стороны, проводимые в России реформы в сфере социального обеспечения ведут к изменению роли лиц с ограниченными возможностями (в том числе инвалидов) в общественной жизни российского общества и в производственной деятельности. Изменение системы социального обеспечения, формирование нормативно-правовой базы создают предпосылки более активного участия инвалидов в трудовой деятельности.

Данная тема для современного трудового права России актуальна по ряду причин. Во-первых, актуальность связана с проблемой вовлечения инвалидов в трудовую деятельность. В последние года увеличилось количество инвалидов среди людей трудоспособного возраста. Так на 1 января 2016 года в Российской Федерации насчитывается 3,7 млн. трудоспособного возраста. Вместе с тем, Россия испытывает дефицит рабочей силы в условиях необходимости экономического развития и модернизации.

Однако большинство работодателей под различными предлогами отказываются принимать на работу людей, имеющих инвалидность. Кроме того, работодатели игнорируют, установленную законодательством

обязанность квотирования рабочих мест для инвалидов. Этот факт не только влияет негативно на ситуацию на рынке труда, но ещё и увеличивает непосредственно внимание к важности проблемы трудоустройства лиц с ограниченными возможностями. Затруднения, с которыми сталкиваются инвалиды при приёме на работу, стали повсеместными, а большинство примеров из жизненной практики получило резонанс в обществе. Многие общественные организации, в том числе и международные, обращают большое внимание на положение лиц с ограниченными возможностями (в том числе инвалидов), не имеющих постоянной работы.

Во-вторых, наличие недостаточной нормативной правовой базы, направленной на регулирования вопросов трудовой деятельности инвалидов. Большинство Федеральных законов, в том числе и Трудовой кодекс РФ, не имеют специальных норм, регулирующих в полной мере вопросы о трудовой деятельности инвалидов. Положения, касающиеся труда людей, имеющих инвалидность, «разбросаны» по трудовому кодексу РФ и не носят системного характера. Эта пробельность, а порой и противоречивость в действующем законодательстве, делает маломобильную группу населения подверженной максимальному риску, как при приёме на работу, так и в трудовой деятельности, непосредственно.

В-третьих, теоретические правовые вопросы, касающиеся трудовой деятельности инвалидов, освещены недостаточно. Данная тема в теории права изучена не полно. В научной литературе занятость инвалидов рассматривается с разных сторон. Учёные психологи, социологи и экономисты уделяют большое внимание данному вопросу в своей деятельности. Что же касается правового аспекта данного вопроса, то ему уделено куда меньше внимания. Учёные-юристы трудовую деятельность инвалидов рассматривают в своих работах редко. В результате чего, реально существующие трудовые отношения инвалидов регулируются, преимущественно, общими трудовыми нормами, без учета специфики трудоустройства и труда инвалидов.

Предпосылкой данного исследования явилась потребность в изучении, рассмотрении и анализе правового регулирования трудовой деятельности инвалидов, как отдельной категории граждан, в Российской Федерации; рассмотрении содержания трудовых отношений и субъектного состава трудовых отношений; определении правового статуса инвалида в действующем законодательстве и рассмотрении нормативной правовой базы, касающейся трудовой деятельности инвалидов; выявление проблем трудовой деятельности инвалидов путем анализа юридической практики, связанной с трудовой деятельностью инвалидов.

При написании работы использовались нормативные правовые акты международного и российского права: «Всеобщая декларация прав человека и гражданина» 1948 года, Конвенция «О правах инвалидов» 2006 года, Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и др.

Теоретические аспекты данного вопроса разрабатывали такие ученые, как Н.В. Антипьев, М.Э. Бочко, Е.И. Козлова, О.Е. Кутафин, М.Н. Марченко, Е.Ю. Шинкарева, А.М. Лушников, Э.В. Вилисова, Е.Б. Хохлова, А.В. Клепиков, С.Ю. Кремер, К.В. Малышев, О.В. Федотов, Е.Ю. Шаталова, В.В. Шебелёва, М.Л. Новиков, Н.И. Присецкая, Е.М. Рузаева и др.

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИИ

1.1. Научно-правовой анализ понятий и терминов, используемых в сфере трудовой деятельности инвалидов

При научном исследовании проблем трудовой деятельности инвалидов в Российской Федерации в первую очередь необходимо рассмотреть понятийный аппарат и термины, поскольку это позволит более четко формулировать имеющиеся проблемы в юридической практике и предметно анализировать нормативно-правовую базу. В законодательстве содержатся и раскрываются основные, но не все применяемые в практической деятельности понятия, термины и категории, что потребует использования в настоящей работе иных источников. Главная трудность при исследовании заявленной проблемы заключается в том, что трудовая деятельность инвалидов регулируется нормами нескольких отраслей права. Наибольшее количество этих норм содержится в нормативных правовых актах трудового права и права социального обеспечения.

При рассмотрении понятийно-категориального аппарата необходимо учесть, что понятия и категории можно подразделить на общие и специальные. Общие касаются трудовой деятельности как одной из многих видов деятельности физических лиц при участии государственных и негосударственных органов, в том числе – органов государственной власти и местного самоуправления, юридических лиц, а специальные – характеризуют его специфику.

В многочисленных действующих нормативных правовых актах Российской Федерации отсутствует определение понятия «трудовая деятельность инвалидов». Для уяснения данного термина считаем необходимым рассмотреть, в первую очередь, легальные понятия: «инвалид», «инвалидность», «ограничение жизнедеятельности», «социальная защита инвалидов», «здоровье», «квота», «нормы труда», «особенности

регулирования труда», «принудительный труд», «производственная деятельность», «работник», «работодатель», «время отдыха» и др.

Характерной особенностью перечисленных легальных терминов и понятий является то, что они содержатся в законах и подзаконных актах двух отраслей российского права: трудового права и права социального обеспечения, каждая из которых регулирует свой объем правовых отношений. Результатом данной ситуации является отсутствие в российском законодательстве понятий, общих для этих отраслей права: «работник-инвалид», «труд инвалидов», «особенности регулирования труда инвалидов» и др.

Целесообразно, в первую очередь, рассмотреть понятия, характерные для наиболее широкого круга лиц. В соответствии ст. 15 Трудового кодекса РФ трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором¹.

Данное определение ограничивает трудовые отношения строго определенным кругом лиц: работник и работодатель. В свою очередь по статье 20 ТК РФ, работник – это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Трудовые отношения возникают на основании трудового договора, заключаемого работником и работодателем в соответствии с трудовым кодексом РФ (ст. 16 ТК РФ). Статья 20 закрепляет

¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1. – Ч. 1. – Ст. 3.

всего два признака работника: физическое лицо и трудовые отношения с работодателем. Это означает, что работником может быть любое физическое лицо, в том числе и инвалид, если с ним заключен трудовой договор. Далее эта же 20 статья ТК РФ содержит возрастные ограничения. В разделе XII ТК РФ (ст. 251-351) содержатся нормы, регулирующие труд отдельных категорий работников. Но нормы, относящиеся к инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, отсутствуют.

Трудовому договору посвящены главы 10-13 ТК РФ, статьи 56-84.1. По ст. 56 трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст.56 ТК РФ).

И в данном определении не раскрывается понятие «работник», но содержатся некоторые его права и обязанности, которые носят самый общий характер без конкретизации видов работника и занимаемой должности. Поскольку ст. 67 ТК РФ закрепляет письменную форму трудового договора, ст. 57 – содержание трудового договора, ст. 21 – права и обязанности работника, то эти требования относятся и к работнику-инвалиду, если они содержатся в трудовом договоре этого работника.

В 2015 году в трудовой кодекс РФ добавлена статья, в которой дано следующее определение: «Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной

трудовой функции» (ст.195.1 ТК РФ). Это означает, что к любому работнику, в том числе и инвалиду, предъявляются дополнительные требования. Только при соответствии этим требованиям, с работником (инвалидом) может быть заключен трудовой договор.

Некоторая конкретизация и дифференциация появляется в определении «производственная деятельность», что означает совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг (ст.209 ТК РФ). Вполне логично предположить, что эти виды деятельности потребуют определенной квалификации работника, уровня состояния здоровья и т.п., что усложняет трудоустройство инвалидов.

К неопределенному кругу лиц относится действие понятия «рабочее время». В соответствии со статьей 91 ТК РФ рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Содержание рабочего времени для конкретного работника не исчерпывается только этим определением, поскольку в данном определении имеются две отсылки: первая – к правилам внутреннего трудового распорядка, вторая – к условиям трудового договора. Правила внутреннего трудового распорядка имеют свои особенности в зависимости от вида организации, ее структуры, целей и задач. Условия трудового договора зависят от занимаемой должности, специфики деятельности и т.п. И правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189 ТК РФ), и условия трудового договора (ст. 56 ТК РФ) также не упоминают понятия: «Инвалид» и «Лица с ограниченными возможностями здоровья». Это означает, что вопрос о

продолжительности рабочего времени инвалидов в настоящее время остается открытым.

Определенные трудности возникают у инвалидов с реализацией понятия «рабочее место». Это – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст.209 ТК РФ). На подавляющее большинство рабочих мест работники прибывают на общественном транспорте. Далеко не каждый инвалид может им воспользоваться и не каждый работодатель доставляет работников на рабочее место. Возможность работать дистанционно или на дому носит ограниченный характер по отношению к видам работ.

Не менее значимыми для инвалидов являются условия труда. Условия труда – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст.209 ТК РФ). Факторы производственной среды и трудового процесса создаются для здоровых работников. Для инвалидов требуется адаптация производственных условий и, как правило, дополнительные устройства.

Кроме того, для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции требуется соответствие профессиональному стандарту (характеристика квалификации, необходимой работнику по ст.195.1 ТК РФ). Данное требование предполагает наличие определенных качеств у любого работника: физических (здоровье), образовательных, профессиональных, стажа работы и т.п. Для работника-инвалида ситуация усугубляется, как правило, уменьшением физических возможностей, что затрудняет реализацию конституционного права на труд.

С другой стороны, для жизнеобеспечения работника-инвалида требуются более значимые финансовые затраты, чем для обычного работника. Отсюда возникает потребность уяснить понятие «заработная плата». Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд

в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (Ст.129 ТК РФ). Отметим, что по медицинским показаниям, определенным категориям инвалидов рекомендуется неполный рабочий день и особые условия труда, что сказывается на размере заработной платы.

Рассмотрим вторую группу понятий и определений, необходимых для настоящего исследования. Легальное определение понятия «Лицо с ограниченными возможностями здоровья» отсутствует. Данный термин используется в федеральном законе «О физической культуре и спорте», но определения не содержит¹. Вместе с тем, понятие «Инвалид» используется в ряде нормативных правовых актов. Например, имеется следующее определение: «Инвалид – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость социальной защиты»².

Легальное определение «Инвалидность» отсутствует, но ст.1 вышеназванного закона данный термин содержит: «В зависимости от степени расстройства функций организма лицам, признанным инвалидами, устанавливается группа инвалидности». Общепринятым является следующее определение: инвалидность – нарушение здоровья человека со стойким расстройством функций организма, приводящее к полной или значительной потере профессиональной трудоспособности или существенным

¹Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ (ред. 03.07.2016) «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. – № 50. – Ст. 6242.

² Ст. 1 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

затруднениям в жизни и вызывающее необходимость его социальной защиты. Группа инвалидности является характеристикой инвалидности в зависимости от степени нарушения функций организма инвалида и ограничения его жизнедеятельности.

Так как выше говорилось о нарушении здоровья, необходимо уяснить понятие «Здоровье». «Здоровье – это состояние физического, психического и социального благополучия человека, при котором отсутствуют заболевания, а также расстройства функций органов и систем организма»¹. В данном определении самым неопределенным и непонятным является слово «благополучие», которое каждый понимает по своему усмотрению.

Тем не менее, правовой статус инвалида можно получить посредством проведения медико-социальной экспертизы. «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» (в ред. ФЗ от 01.12.2014 № 419-ФЗ). Кроме юридического факта появления правового статуса «инвалид» определяется степень и вид ограничений жизнедеятельности, т.е. юридически определяются реальные ограничения и потенциальная возможность определенных видов трудовой деятельности.

Кроме названных ограничений с июня 2016 года проводится экспертиза профессиональной пригодности по результатам предварительных медицинских осмотров и периодических медицинских осмотров (далее – обязательный медицинский осмотр) в отношении работников, у которых при проведении обязательного медицинского осмотра выявлены медицинские противопоказания к осуществлению отдельных видов работ². Перечень видов

¹Ст. 2 федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. 03.07.2016) «Об основах здоровья в Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2011. – № 48. – Ст. 6724.

²Приказ министерства здравоохранения РФ от 05.05. 2016г. № 282н «Об утверждении порядка проведения экспертизы профессиональной пригодности и формы медицинского заключения о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ». Зарегистрировано в Минюсте России 2 июня 2016 г. № 42397.

работ в данном приказе отсутствует. Для облегчения восприятия изобразим вышеизложенное схематически.

Система легальных понятий и определений в сфере трудовых отношений инвалидов

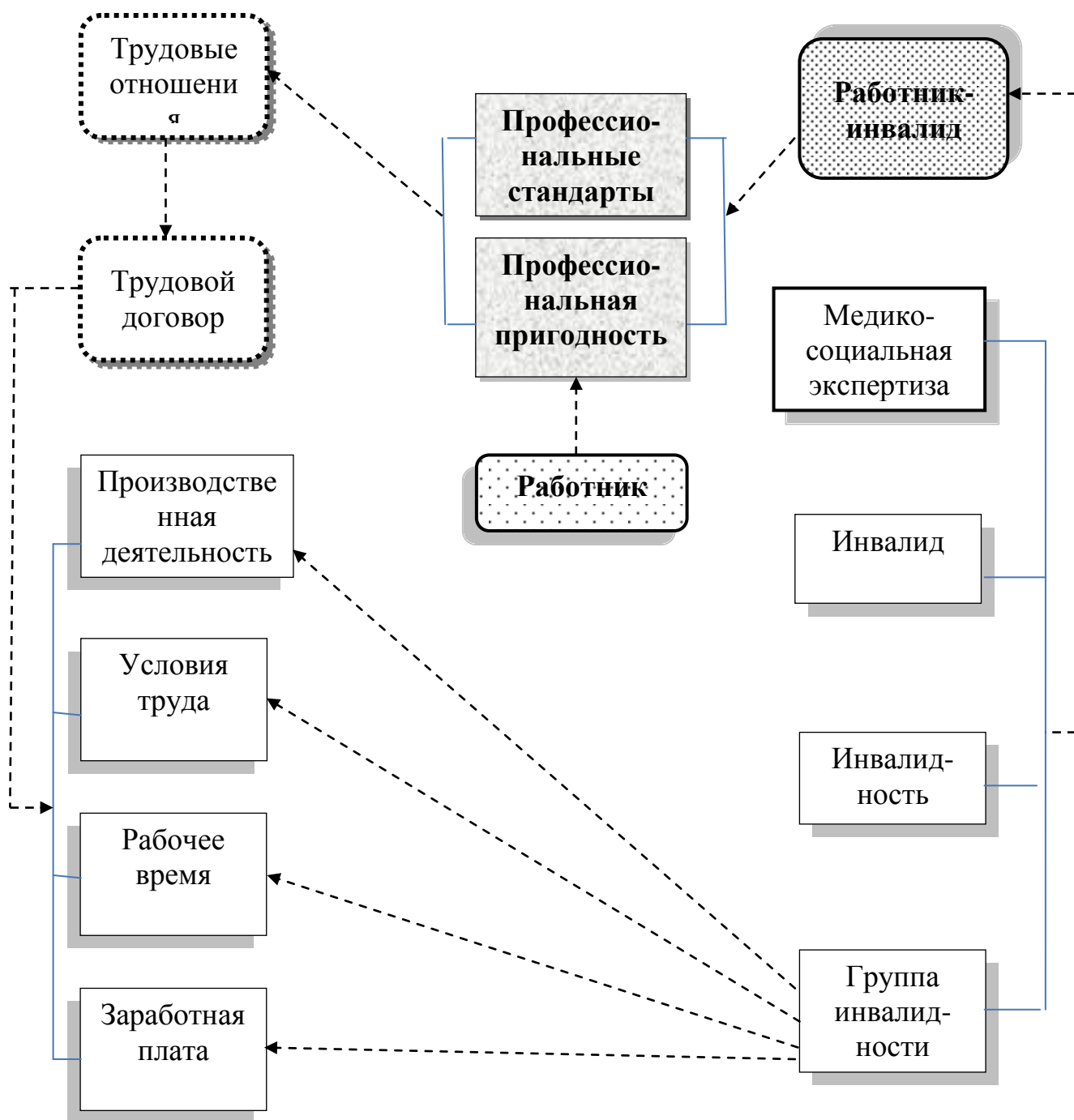


Схема 1. Система легальных понятий и определений в сфере трудовых отношений инвалидов

Проведенный анализ легальных понятий и определений позволяет сделать определенные выводы. Поскольку данные понятия и определения содержатся в нормах законов и подзаконных нормативных актах, то они подлежат обязательному исполнению. Причем – точному исполнению, без всякого искажения и невыполнения. Иначе, к правонарушителю будут применены меры юридической ответственности.

Субъектный состав в трудовых отношениях на стороне работника определен самым общим образом и не предусматривает наличие инвалида. По умолчанию предполагается, что работник является здоровым человеком, что с 2016 года подтверждается справкой о профессиональной пригодности. Это означает, что инвалид, чтобы стать работником должен еще пройти экспертизу на профессиональную пригодность. Помимо этого работнику-инвалиду для занятия определенной должности необходимо соответствовать требованиям профессионального стандарта: образование, стаж работы и т.п.

И наконец, поскольку трудовой договор – это соглашение сторон, то у работодателя есть право заключать или не заключать трудовой договор с работником, в том числе и с инвалидом.

1.2. Структура и классификация видов трудовой деятельности по законодательству Российской Федерации

При реализации конституционного права на труд важно знать не только собственные возможности, в том числе и состояние здоровья, но и какой вид трудовой деятельности наиболее подходит инвалиду. Труд человека рассматривается в литературе с различных сторон: юридической, экономической, социологической и философской.

В толковом словаре Д.Н. Ушакова можно встретить следующее определение труда. «Труд – целесообразная деятельность человека, работа, требующая умственного и физического напряжения»¹. В словаре В.И. Даля

¹ Толковый словарь русского языка. Том IV. /Под редакцией Д.Н. Ушакова. – М.: ООО «Издательство Астрель», ООО «Издательство АСТ», 2000. – С. 812 .

дается иное, более широкое понятие труда. «Труд — работа, занятие, упражнение, дело; все, что требует усилий, старания и заботы; всякое напряжение телесных и умственных сил; все что утомляет»¹.

Таким образом, в обществе испокон веков обосновалось понятие труда как какой-либо деятельности, работы, которая требует усилий со стороны труженика. Но, под сферу регулирования правом попадает не всякий труд. Так, например, человек, который вяжет шарф для собственного удовлетворения не на продажу, так же трудится, но он не будет в данном случае выступать субъектом права.

В связи с этим, в теории права «труд» определен более узко. Так, правоведы дают следующее понятие труда: «Труд — целенаправленная деятельность человека, реализующая его физические и умственные способности для получения определенных материальных и духовных благ, именуемых на производстве продуктом труда, продуктом производства»². Проще говоря, правоведы выделяют одной из главных целей труда, получение работником материальных благ, то есть удовлетворение потребностей индивидуума.

Так же нужно сразу отграничить понятие «труда» от понятия «работы». Работа — это любая деятельность, объективированная во вне, труд же в свою очередь это целесообразная деятельность, которая имеет общественную полезность (или хотя бы безвредность). Таким образом, можно сделать краткий вывод, что любой «труд» является работой, но не любая работа является «трудом»³.

А.М. Лушников, говорит об обязательном элементе труда — общественной полезности (безвредности). Данная характеристика труда оговаривается не всеми правоведами, но в самом понятии труда уже подразумевается общественная полезность (безвредность). В качестве

¹ Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: Современное написание: В 4 т. Т.4. Р-Я/ В.И.Даль. – М.: ООО «Издательство АСТ»; ООО «Издательство Астрель», 2001. – С.723 .

² Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. Ред. К.Н. Гусов. – Москва: Проспект, 2013. – С. 15.

³ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – С. 31.

подтверждения, А.М. Лушников приводит следующий пример: длительная подготовка и хищение работником имущества Работодателя. Кроме того, не может быть признана трудом и «профессиональная деятельность» представителей преступного мира.

В теории права, редко встречается понятие трудовой деятельности, многие говорят о том, что труд – это и есть трудовая деятельность, и по этой причине не дают более широкого понятия. Поэтому, исходя из анализа различных точек зрения о понятии труда, трудовую деятельность можно определить следующим образом.

Трудовая деятельность – это один из видов человеческой деятельности, направленный на достижение определенных целей, на сохранение, видоизменение, приспособление среды обитания для удовлетворения потребностей человека, имеющий общественную полезность (безвредность).

А.Ф. Нуртдинова подходит к понятию труда шире, и рассматривает непосредственно труд через трудовую деятельность по видам, в зависимости:

- от характера и содержания труда;
- предмета и продукта труда;
- средств и способов труда;
- условий труда.

По характеру и содержанию труда, труд делится на самостоятельный и наемный, тем самым учитывается социальный характер труда, обусловленный формой собственности на средства производства. При выделении двух организационных форм: индивидуального труда и коллективного труда – так же находит своё отражение социальный характер труда. Помимо всего прочего, выделяются добровольный и принудительный труд, потому как необходимым условием труда является – мотивация, а она в свою очередь может быть в виде (принуждения, желания и необходимости).

При рассмотрении характера и содержания труда в структурном аспекте на первое место выступают два главных параметра: степень интеллектуализации труда и степень квалификационной сложности трудовой

функции. В соответствии с этими параметрами выделяется труд физический и умственный, репродуктивный и творческий, неквалифицированный и квалифицированный (высококвалифицированный) или труд разной степени сложности.

Предмет и продукт труда – учитывает профессиональное (по количеству профессий), функциональное (по этапам производства) и отраслевое разделение труда. По применяемым средствам и способам классификация виды труда разделяются на ручной, механизированный, автоматизированный и высокотехнологичный труд.

При разделении труда в зависимости от условий, рассматривают труд, осуществляемый в нормальных, вредных и опасных условиях. Так же говорят и о труде в подвижном и сидячем положении, нормированном и ненормированном определенным временем¹. Данные классификации носят условный характер и весьма динамичны. Развитие передовых технологий, повсеместная компьютеризация и автоматизация существенно и стремительно меняют трудовую деятельность. В жизни одного поколения происходят значительные изменения, в том числе и в указанной сфере. Трудовой опыт предыдущих поколений мало помогает при выборе профессии выпускникам школ, а собственного трудового опыта еще недостаточно.

С переходом к рыночной экономике изменяются и требования к трудовой деятельности, к работникам. Выражается это, в первую очередь, в изменении действующего законодательства. Существенно изменился и меняется трудовой кодекс РФ. Ранее действовавшая система тарифно-квалификационных справочников постепенно заменяется системой профессиональных стандартов. Но об этом речь – впереди. Здесь же схематически изобразим виды трудовой деятельности.

¹ Трудовое право России: Учебник / Отв. Ред.: заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Ю.П. Орловский и доктор юридических наук А.Ф. Нуртдинова. – 3-е изд. – М.: Юрид. Фирма «Контракт»: «ИНФРА-М», 2010. – С. 4.

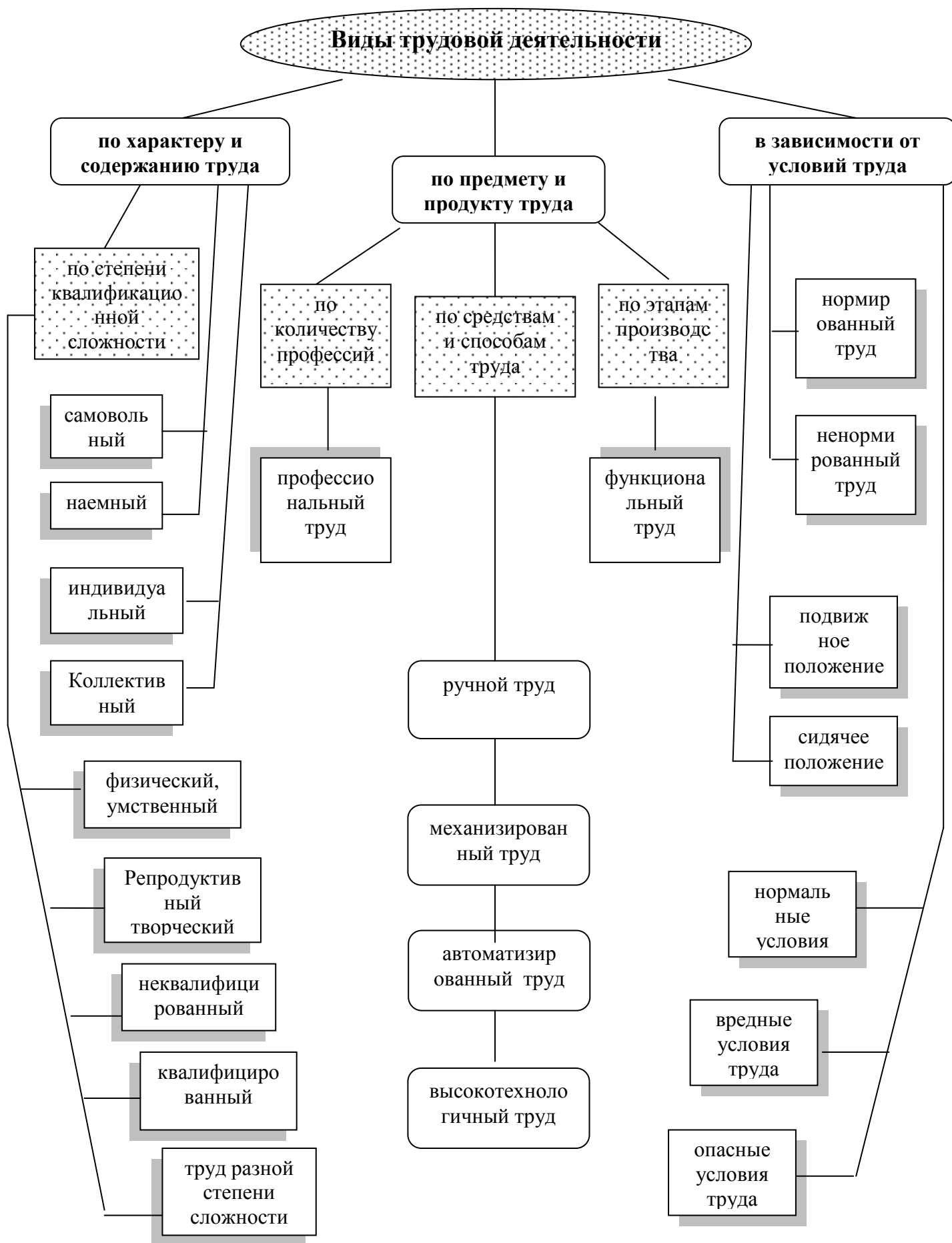


Схема 2. Виды трудовой деятельности

Данная классификация носит теоретико-фактический характер, не имеющий правовых последствий. На практике несколько разных видов трудовой деятельности могут сочетаться в одной трудовой функции. Например, менеджер: профессиональный труд, автоматизированный, квалифицированный, наемный, нормированный, подвижный с опасными условиями труда. Подобных сочетаний может быть множество. Главное, как и в каких нормах права закреплены вышеназванные виды и какие будут правовые последствия.

Отдельные виды труда регулируются нормами трудового кодекса в разделе XII. «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Анализ статей данного раздела позволяет выявить признаки (критерии), по которым можно составить определенную схему¹. Однако, чтобы стать субъектом (работником) этих трудовых отношений, необходимо иметь соответствующее юридическое основание.

Статья 56 ТК РФ предусматривает представление работнику работы по обусловленной трудовой функции. При этом определения «работа» и «трудовая функция» в ТК РФ отсутствуют. По сложившейся юридической практике в СССР, которая «по наследству» перешла в Российскую Федерацию, трудовая функция определялась в соответствии с Тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов и служащих. Система работ и должностей начала формироваться в 80-е годы XX века и получила свое логическое завершение в 2014 году. Ее постоянное обновление связано развитием рынка труда, появлением новых профессий и должностей.

За все годы было издано 72 выпуска единого тарифно-квалификационного справочника (ЕКТС). Поскольку инициаторами разработки ЕКТС являлись разные государственные учреждения в разные годы, то система ЕКТС приобрела архаичный характер и перестала соответствовать современным требованиям.

¹ См. схему 3. Виды труда отдельных категорий работников (по трудовому кодексу РФ).

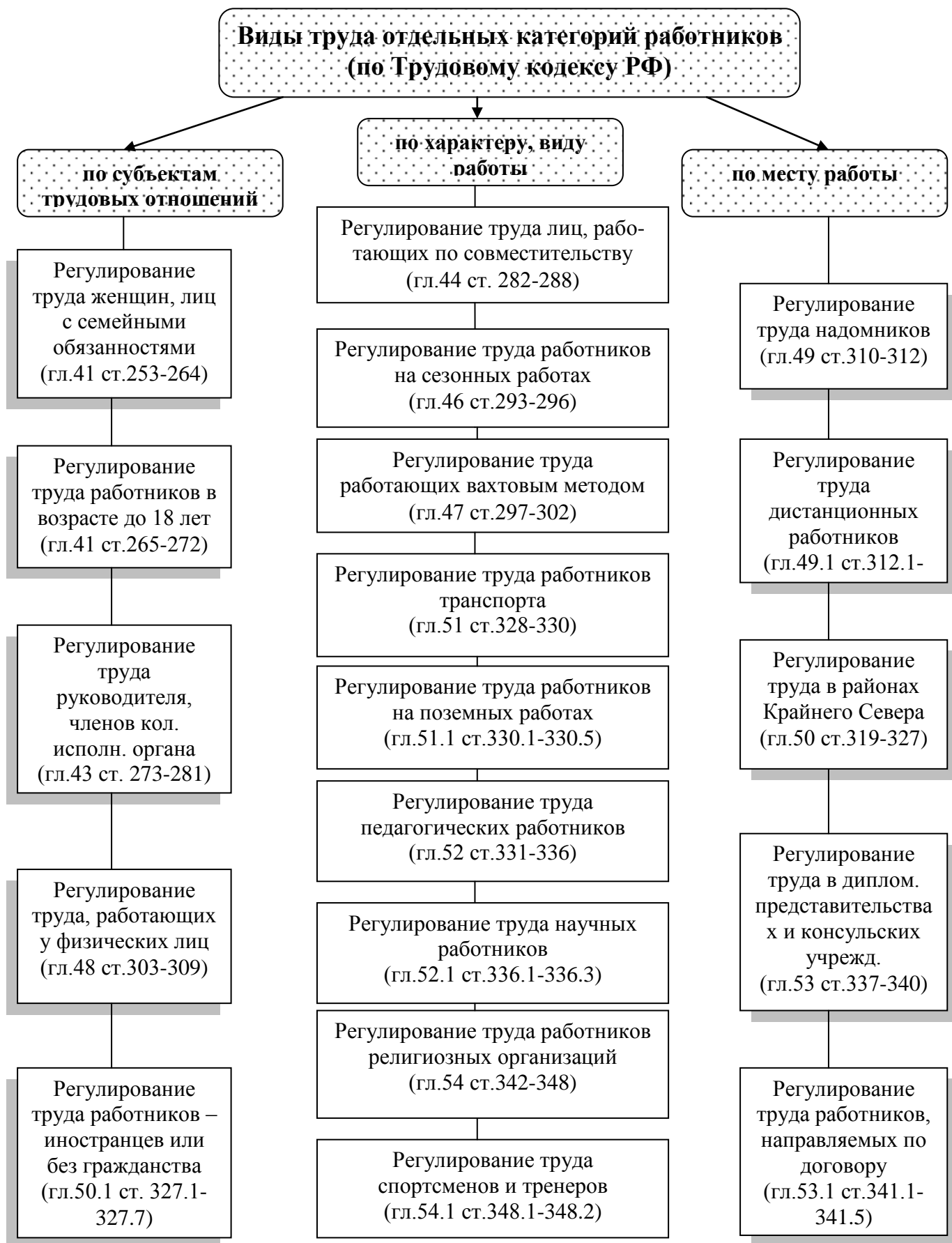


Схема 3. Виды труда отдельных категорий работников
(по трудовому кодексу РФ)

В 2015 году в трудовой кодекс РФ была добавлена статья 195.1 «Понятие квалификации работника, профессионального стандарта», по которой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности работнику необходимо иметь квалификацию, соответствующую профессиональному стандарту.

На время написания данной монографии в России действовали следующие профессиональные стандарты (ПС):

Код	Название сферы ПС	Кол-во	Код	Название сферы ПС	Кол-во
1	2	3	4	5	6
01	Образование	4	02	Здравоохранение	6
03	Социальное обслуживание	13	04	Культура, искусство	5
05	Физическая культура и спорт	10	06	Связь, информационные и коммуникационные технологии	29
07	Административно-управленческая и офисная деятельность	3	08	Финансы и экономика	26
09	Юриспруденция	1	10	Архитектура, проектирование, геодезия, топография и дизайн	14
11	Средства массовой информации, издательство и полиграфия	11	12	Обеспечение безопасности	2
13	Сельское хозяйство	20	14	Лесное хозяйство, охота	6
15	Рыбоводство и рыболовство	21	16	Строительство и жилищно-коммунальное хозяйство	93
17	Транспорт	34	19	Добыча, переработка, транспортировка нефти и газа	37
20	Электроэнергетика	33	21	Легкая и текстильная промышленность	3
22	Пищевая промышленность	1	23	Деревообрабатывающая промышленность, мебельное производство	59

1	2	3	4	5	6
24	Атомная промышленность	71	25	Ракетно-космическая промышленность	45
26	Химико-технологическое производство	39	27	Металлургическое производство	57
28	Производство машин и оборудования	5	29	Производство электрооборудования	4
30	Судостроение	29	31	Автомобилестроение	20
32	Авиастроение	8	33	Оказание услуг населению	18
40	Сквозные виды проф. деятельности	139			

Таблица 1. Профессиональные стандарты, действующие в Российской Федерации

Необходимость разработки и введения профессиональных стандартов определена Указом Президента РФ № 597 от 07.05.2012г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»¹. Профессиональный стандарт является новой формой определения квалификации работника по сравнению с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих. Профессиональные стандарты утверждаются Приказами Министерства труда и социальной защиты РФ. Приказы являются нормативными правовыми актами, поэтому носят обязательный характер для всех физических и юридических лиц.

Поскольку система профессиональных стандартов начала создаваться относительно недавно, говорить о завершенности ее формирования преждевременно. Это означает, что правовые основы классификации трудовой деятельности (вообще и инвалидов в частности) еще окончательно не определены.

¹ Указ Президента РФ от 07.05.2012. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 19. – Ст. 2334.

Глава 2. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2.1. Правовое содержание трудовой деятельности

Труд является одним из основных видов осознанной активности человека, которая служит средством и способом его самореализации в личной и общественной жизни, общения, познания себя и окружающего мира, развития себя как личности, самоутверждения, создания материальных и духовных ценностей и личного достатка. Особенно актуальными и важными данные положения являются для инвалидов детства, многие из которых зависимы физически и материально от родителей. В период физиологического формирования и развития личности данные дети не смогли освоить, как обычные дети, все необходимые навыки трудовой деятельности и имеют ограниченные возможности.

Трудовая деятельность имеет определенные цели, достижение которых обеспечивается его функциями (см. схему 4).

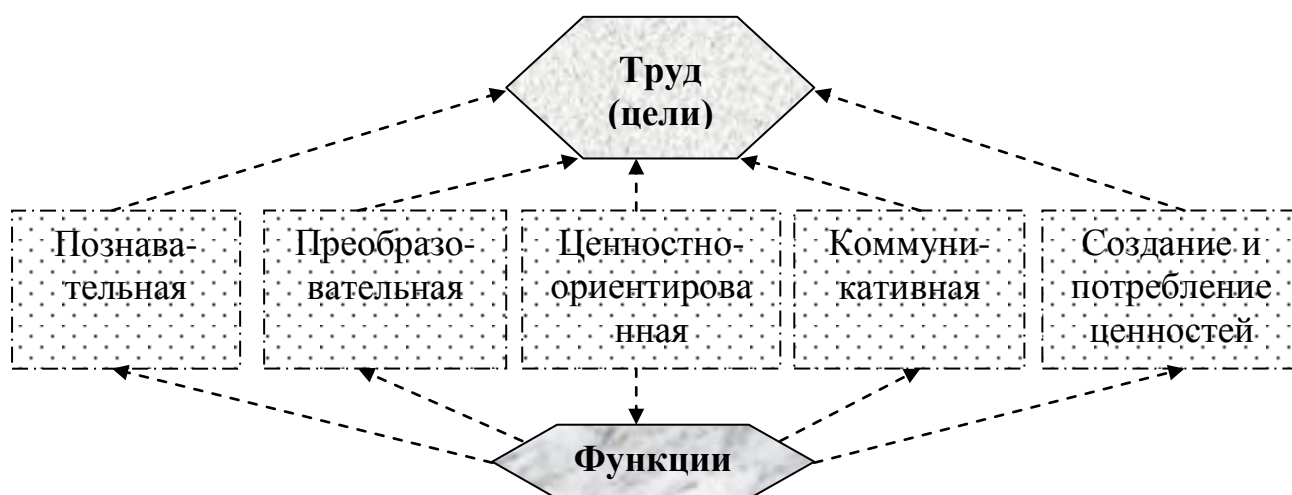


Схема 4. Функции трудовой деятельности

Прежде всего, человек, в том числе инвалид, трудится с целью удовлетворения своих потребностей. Для этого ему необходимо иметь профессию, под которой понимается совокупность форм деятельности,

объединенных родственными особенностями. Конкретная форма деятельности в рамках определенной профессии выражается в специальности. Для инвалидов в данном случае возникает проблема, так как они имеют ограниченные возможности и претендовать на замещение любой желаемой должности (получение работы) не могут.

Трудовая деятельность возможна при наличии субъекта труда. Субъект труда – это активно действующий, познающий и преобразующий, обладающий сознанием и волей индивид или социальная группа. В нашем случае (в итоге) – это работник-инвалид. Для того чтобы стать субъектом труда, необходимо:

- достижение высокого уровня развития способностей и других профессионально важных качеств личности;
- удовлетворенность трудом;
- адекватное отражение объекта труда;
- развитие системы саморегуляции;
- усвоение общественно выработанных способов деятельности;
- развитие навыков самооценки, чувства самоутверждения и самоуважения.

Из всех перечисленных позиций только первая закреплена (не полностью) в нормах права. Причем, профессиональные стандарты «не рассчитаны» на инвалидов и послаблений не содержат. Предполагается, что потенциальный работник обладает профессиональными навыками. Профессионал – это специалист в определенной области трудовой деятельности, достигший требуемого уровня мастерства для эффективного выполнения предписанных задач. Процесс формирования личности профессионала обуславливается синтезом возможностей, способностей, активности личности и требованиями деятельности. Основным смыслом содержания проблемы сводится к формулам:

- «проявление личности в профессии», т. е. в выборе и овладении профессией, в удовлетворении личностных познавательных интересов;
- «развитие личности в деятельности», что отражается в формировании

профессионально ориентированных качеств человека (его организма и личностных черт), расширении сферы познания окружающего мира, развитии форм и содержания предмета общения.

Формирование личности профессионала характеризуется внутренней противоречивостью процессов индивидуального развития человека – неравномерностью изменений и разновременностью фаз развития, а также зависимостью психического развития от смены различных видов деятельности на профессиональном пути и в течение коротких промежутков времени. Практически любой работодатель, особенно коммерческая организация, заинтересован в принятии на работу «готового» профессионала, способного сразу эффективно трудиться. Для инвалида требуются период адаптации, обучения, особые условия трудовой деятельности.

В теории права, редко встречается понятие трудовой деятельности, многие говорят о том, что труд – это и есть трудовая деятельность, и по этой причине не дают более широкого понятия. Поэтому, исходя из анализа различных точек зрения о понятии труда, трудовую деятельность можно определить следующим образом. Трудовая деятельность – это один из видов человеческой деятельности, направленный на достижение определенных целей, на сохранение, видоизменение, приспособление среды обитания для удовлетворения потребностей человека, имеющий общественную полезность.

В процессе трудовой деятельности между работником и работодателем складываются трудовые отношения. Нередко, говоря о трудовых отношениях, говорят, что трудовое отношение – это добровольная юридическая связь работника с работодателем. Но полноценной данная связь может быть только в том случае, если в процессе производства обе стороны подчинены правилам внутреннего трудового распорядка, трудовому законодательству, коллективному и индивидуальному трудовому договору.



Схема 5. Система трудовой деятельности

Наличие внутреннего трудового распорядка в организации, может являться одной из отличительных черт трудовых отношений от гражданско-правовых отношений, которые могут складываться, к примеру, между сторонами договора подряда или договора возмездного оказания услуг.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают вследствие заключения сторонами трудового договора (ст.16 ТК РФ). Трудовой кодекс в качестве основания возникновения трудовых отношений называет трудовой договор, который заключается в письменной форме в двух экземплярах. Помимо прочего выделяется в качестве основания возникновения трудовых отношений фактическое допущение к работе. В таком случае, возможна «устная» форма договора. Но, согласно ст. 67 ТК РФ это является временным явлением, которое по законодательству Российской Федерации в обязательном порядке должно перерасти со временем, в трехдневный срок, в письменную форму.

Трудовой договор может быть заключен в следствие:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями;
- на основе фактического допущения к работе.

В содержание трудовых отношений входят права и обязанности работника и работодателя. Чаще всего в качестве содержания трудовых отношений, указывают юридическое содержание, но некоторые авторы, в частности, Дмитриева И.К. отмечают как юридическое содержание трудовых отношений, так и материальное. Где юридическое содержание – это субъективные права и обязанности сторон, а материальное содержание – это само поведение, деятельность субъектов, действия, которые они совершают¹. Проще говоря, права и обязанности работника и работодателя корреспондируют друг другу, то есть они находятся в постоянной взаимосвязи, праву работника соответствует обязанность работодателя по осуществлению данного права. Так же и в обратной связи, когда праву работодателя корреспондирует обязанность работника.

Среди прав и обязанностей выделяют – статутные, предусмотренные законом. Эти права и обязанности являются неотчуждаемыми и исходными, основными. Данные права и обязанности возлагаются на участников трудовых отношений федеральным законодательством и иными нормативными актами. Трудовой кодекс предусматривает основные (статутные) права и обязанности участников трудового правоотношения в соответствии с Конституцией РФ и с учетом основных принципов трудового права.

¹ Дмитриева И.К. Трудовое право России / Под ред. А.М.Куренного. – 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательский дом «Правоведение», 2008. – С.118.

Ст. 21 Трудового Кодекса РФ закрепляет основные (статутные) права и обязанности работника, которые, в свою очередь, представлены довольно широко. В том числе, можно выделить следующие права работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- своевременное и в полном объеме получение заработной платы;
- предоставление отдыха, в том числе оплачиваемого ежегодного отпуска;
- создание и вступление в профсоюзы;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов и так далее.

В качестве обязательств данная статья предусматривает:

- добросовестное соблюдение своих трудовых обязанностей;
- соблюдение правил внутреннего распорядка и трудовой дисциплины;
- бережное отношение к имуществу работодателя и так далее.

Следует отметить, что круг прав работника, установленный трудовым кодексом, значительно превышает его обязанности, у работодателя, же напротив круг прав меньше, нежели обязанности перед работником. Большинство прав и обязанностей работника и работодателя, как ранее отмечалось, корреспондируют друг другу. То есть из прав работника указанных в ст. 21 Трудового Кодекса РФ, можно выделить обязанности работодателя, а из обязанностей работника, права работодателя.

Кроме того, в числе своих прав работодатель, в соответствии со ст. 22 Трудового Кодекса РФ, имеет право на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора с работником; поощрение работника;
- привлечение работника к дисциплинарной и материальной ответственности;
- создание объединений работодателей.

В качестве обязанностей также указываются:

- обеспечение работников трудовым оборудованием, инструментами;

- обеспечение работниками равной оплаты за труд равной ценности;
- обеспечение бытовых нужд работников. Помимо прочего, на работодателя могут быть возложены и дополнительные обязанности в соответствии с соглашением любого уровня, коллективным договором или трудовым договором с работником.

Обязанности работника конкретизируются чаще всего в должностной инструкции, инструкции по технике безопасности, правилах внутреннего трудового распорядка, других локальных нормативных актах, трудовом договоре. Важно помнить, что обязанности работника не должны выходить за пределы выполнения трудовой функции – работы по определенной специальности, квалификации, должности¹.

В заключение следует отметить, что труд и трудовая деятельность представляют собой сложную систему, которую рассматривают с различных сторон не только в разных науках, но и внутри права. Поскольку трудовое законодательство определяет работника как физическое лицо, обладающее трудовой дееспособностью без достаточной детализации, то следует закономерный вывод: лицо с ограниченными возможностями, т.е. инвалид, может быть субъектом трудовой деятельности.

2.2. Особенности субъектного состава трудовой деятельности

Понятие «субъект трудовой деятельности» чаще всего рассматривается в психологии труда и обозначает человека, который выступает организатором своего собственного труда. Перед тем, как стать субъектом профессиональной трудовой деятельности, человеку необходимо пройти этап обучения, который может длиться довольно продолжительное количество времени. Полноценным субъектом трудовой деятельности, как отмечается, может стать человек только по окончании общего и профессионального

¹ Трудовое право России: учебник для бакалавров / Отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Изд-во Юрайт, 2014. – Серия : Бакалавр. Академический курс. – С. 23.

образования¹. В процессе реализации трудовой деятельности между людьми возникают трудовые правоотношения, которые в большинстве своем охватываются трудовым правом.

Говоря в дальнейшем о субъектах трудового правоотношения, следует отметить, что соотношение понятий «субъект права» и «субъект правоотношения» в науке до сих пор является дискуссионным вопросом, которым занимались в разное время такие ученые, как С.Ф. Кечекьян, Н. И. Матузов, О. Н. Горбунова, М. А. Вихут. Среди данных авторов есть мнения о том, что данные термины идентичны, а так же мнения о том, что термин «субъект права» более широкое и приравнивать к нему термин «субъект правоотношения» нельзя. При этом отмечают, что субъект права – это потенциальный участник правоотношений сферы трудового права, а субъект правоотношения является реальным участником этого юридического отношения.

М. Н. Марченко объединяет мнения авторов, которые отождествляют два понятия и отмечает, что в современной юридической литературе понятие «субъект права» чаще всего используется в качестве синонима термина «субъект правоотношения»². Следует согласиться с учеными, которые указывают, что данные понятия идентичны и являются синонимами. В связи с этим, в работе данные понятия будут использоваться как равнозначные.

Систему субъектов трудового права, при реализации которого возникают трудовые правоотношения, составляет большое многообразие, в связи, с чем приводятся классификации субъектов трудового права. В качестве основных субъектов трудового права выступают стороны трудового отношения, работник и работодатель, в качестве дополнительных, производных участников (безработный, ученик, государство, профессиональные союзы и д.р.). Суть последних в том, что их способность к обладанию правами в рамках отрасли трудового права производна от

¹ Вилисова Э.В. Человек как субъект трудовой деятельности // Система ценностей современного общества. – 2014. – № 33. – С.77-81.

² См.: Марченко М. Н. Проблемы теории государства и права : учебник / М. Н. Марченко ; Московский гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – М. : Проспект, 2008. – С.645

правосубъектности основных субъектов, либо направлена на обеспечение функционирования последних в качестве полноценных субъектов отношений. Кроме всего прочего, во всем многообразии субъектов трудового права выделяются индивидуальные и коллективные субъекты. Индивидуальные субъекты – это физические лица, коллективные субъекты – юридические лица. Так же коллективными субъектами будут являться профсоюзы. В качестве особого субъекта трудового отношения выделяют государство.

Имеет смысл отграничить понятия «сторона трудового правоотношения» и «участник трудового правоотношения». Так, В.В. Федин указывает, что в качестве «стороны правоотношения» выступает лицо, которое от своего имени приобретает права и обязанности, наделяется гарантиями и самостоятельно несет юридическую ответственность¹. Участник в свою очередь – это лицо которое принимает участие в данных отношениях и действует не от своего имени, а от имени и в интересах стороны.

Нередко сторона и участник совпадают, такими примерами могут служить работник и работодатель. Но бывают случаи, в которых участник не является стороной трудового правоотношения. Как пример, стороной по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора является работодатель – юридическое лицо, а участником является руководитель организации.

Как отмечается в ст. 20 Трудового Кодекса РФ в качестве работника выступает физическое лицо, в качестве работодателя может выступать как физическое лицо, так и юридическое лицо. В свою очередь физические лица могут иметь специальный статус, установленный в соответствии с законодательством Российской Федерации: индивидуальных

¹ Федин В.В. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н.Гусов. – Москва. – Проспект, 2013. – С.99.

предпринимателей, адвокатов, учредивших адвокатский кабинет, частных нотариусов и т.д.

Субъект права – это лицо, признанное по закону способным вступить в правоотношение и приобретать (быть носителем) права и обязанности. Это обусловлено правосубъектностью лица, которая складывается из правоспособности, дееспособности и деликтоспособности. Правоспособность – это предпосылка для возникновения субъективных прав и обязанностей. В свою очередь, дееспособность – способность своими действиями осуществлять права и обязанности. Деликтоспособность – это способность отвечать за совершение правонарушений. Следует отметить, что нередко в теории права рассматривается только два элемента правосубъектности – правоспособность и дееспособность и отмечается, что деликтоспособность – это составной элемент дееспособности наряду со сделкоспособностью¹.

В трудовом праве существуют различия в моменте возникновения правосубъектности работника и работодателя, в связи с чем, имеет смысл рассмотреть стороны трудового правоотношения, работника и работодателя по отдельности. Горбачева Ж.А. отмечает, что в сфере трудового права, в отличие от сферы гражданского права у физического лица, который выступает в качестве работника, все три элемента правосубъектности неразрывно связаны и возникают одновременно. Данное единство обозначают терминами «трудовая правосубъектность» или «трудовая праводееспособность»².

Трудовая правосубъектность (праводееспособность) – это единая способность физического лица быть субъектом трудового правоотношения (а также некоторых иных связанных с ним правоотношений). Трудовая правосубъектность характеризуется двумя критериями: возрастным и волевым. В отличие от гражданской правоспособности, возникающей с

¹ Грачев В.В. Гражданское право: учеб.: в 3 т. Т.1 / Е.Н.Абрамова, Н.Н. Аверсченко, Ю.В. Байгушева [и др.] / Под ред. А.П. Сергеева. – М.: ТК Велби, 2009. – С.148.

² Горбачева Ж.А. Трудовое право России/ под ред. А.М. Куренного.- 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательский дом «Правоведение», 2008. – С.107.

момента рождения, трудовая правоспособность, связана с достижением определенного возраста. По общему правилу, правосубъектность у физического лица возникает в возрасте 16-ти лет. Помимо прочего, в ст.63 ТК РФ указывается несколько специальных возрастных цензов, по достижению которых, физическое лицо становится субъектом трудовых отношений.

Так, лица, достигшие 15-летнего возраста, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие 14-летнего возраста, так же могут стать субъектами трудовых отношений, но при соблюдении дополнительных условий, которыми являются: согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства; наличие свободного от получения образования времени. При соблюдении вышеперечисленных условий, лицо, достигшее 14-летнего возраста, становится участником трудового правоотношения, но при этом, трудовой договор подписывает законный представитель данного лица – родитель либо опекун.

Предельный возраст для вступления в трудовые отношения по общему правилу не установлен. Но в качестве исключения в законодательстве указываются ограничения для государственных служащих, так ст. 25.1 Федеральный закон от 27 июля 2004 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусматривает норму, по которой предельный возраст пребывания на гражданской службе – 60 лет. Данный срок может быть продлен по согласию лица до 65-ти лет, и по решению Президента Российской Федерации до 70-ти лет¹. Для лиц, замещающих должности ректора, проректоров, руководителей филиалов (институтов) государственных и муниципальных высших учебных заведениях установлено ограничение – не старше 65-ти лет, в порядке исключения – не старше 70-ти лет (ст. 332 ТК РФ).

¹ Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 30.12.2015, с изм. от 23.05.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

Под волевым критерием правосубъектности понимается фактическая способность человека к труду. Она рассматривается как физические, так и психические способности к труду, которые одинаковы и не могут отграничивать равную для всех трудовую правосубъектность. Так, лица признанные инвалидами и, утратившие способность к выполнению определенной работы, по рекомендации органов медико-социальной экспертизы могут участвовать в других видах работ. Точно так же душевнобольные люди, сохранившие способность к труду, обладают трудовой правосубъектностью, за исключением случаев, когда в связи с болезнью они полностью утратили трудоспособность (например, не в состоянии соразмерять свои действия с действиями окружающих, не могут разумно выражать свою волю и т.д.) Таким образом, от волевого критерия зависит объем трудовой правосубъектности, а не её наличие.

Законом предусматривается ряд случаев, при которых возможно ограничение трудовой правосубъектности в судебном порядке. Так, в ст. 47 Уголовного кодекса Российской Федерации предусматривается лишение права занимать определенные должности и заниматься определенной деятельностью назначение уголовного наказания по приговору суда вступившего в законную силу¹. В свою очередь, ст. 3.11 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, предусматривает норму, касающуюся дисквалификации лица, то есть заключается в лишении физического лица права замещать должности².

В качестве работодателя могут выступать как физические, так и юридические лица. Физические лица приобретают трудовую правосубъектность вместе с гражданской правосубъектностью. Трудовая правосубъектность физических лиц – индивидуальных предпринимателей и приравненных к ним лиц связана с государственной регистрацией предпринимательской деятельности. Трудовая правосубъектность

¹ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 02.06.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 25. – Ст. 2954.

² Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 02.06.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.06.2016) // Парлам. газета. – № 2-5. – 05.01.2002.

физических лиц – работодателей, использующих наемный труд в личном хозяйстве, возникает при условии наличия гражданской дееспособности физического лица в полном объеме.

По общему правилу дееспособность возникает с 18-ти лет. Ст. 21 гражданского кодекса Российской Федерации предусматривает наступление дееспособности в полном объеме у лица, не достигшего 18-ти летнего возраста в случае вступления в законный брак¹. В свою очередь, семейный кодекс Российской Федерации, в ст.13 предусматривает случаи вступления в брак лиц, достигших 16-ти лет, а так же в исключительных случаях, лиц, не достигших 16-ти летнего возраста². Наряду с этим, гражданский кодекс РФ, в ст. 27 предусматривает случай эмансипации.

Признание лицом ограниченно дееспособным, не лишает его права становиться участником трудовых отношений, так он имеет право с письменного согласия попечителя заключать трудовой договор с работником в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. В свою очередь, лица признанные судом недееспособными самостоятельно не участвуют в заключение трудового договора. От их имени действуют опекуны, именно они могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

У организации трудовая правосубъектность возникает после государственной регистрации её как юридического лица. Государственная регистрация юридического лица осуществляется в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 8 августа 2001года «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»³. Трудовая правосубъектность индивидуального предпринимателя возникает аналогично с юридическим лицом. Порядок

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 23.05.2016) // Рос. Газета. – № 238-239. – 08.12.1994.

² Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Рос. газета, № 17.– 27.01.1996.

³ См.: Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ (ред. от 02.06.2016) «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» // Рос. Газета. – № 153-154. – 10.08.2001.

государственной регистрации индивидуального предпринимателя осуществляется в соответствии со ст. 22.1 указанного выше закона. Кроме того, в качестве работодателя Трудовой кодекс РФ называет и иные субъекты, которые могут становиться работодателями. Такими субъектами, к примеру, могут быть органы местного самоуправления, либо политическая партия. Обозначим вышеизложенное схематически.

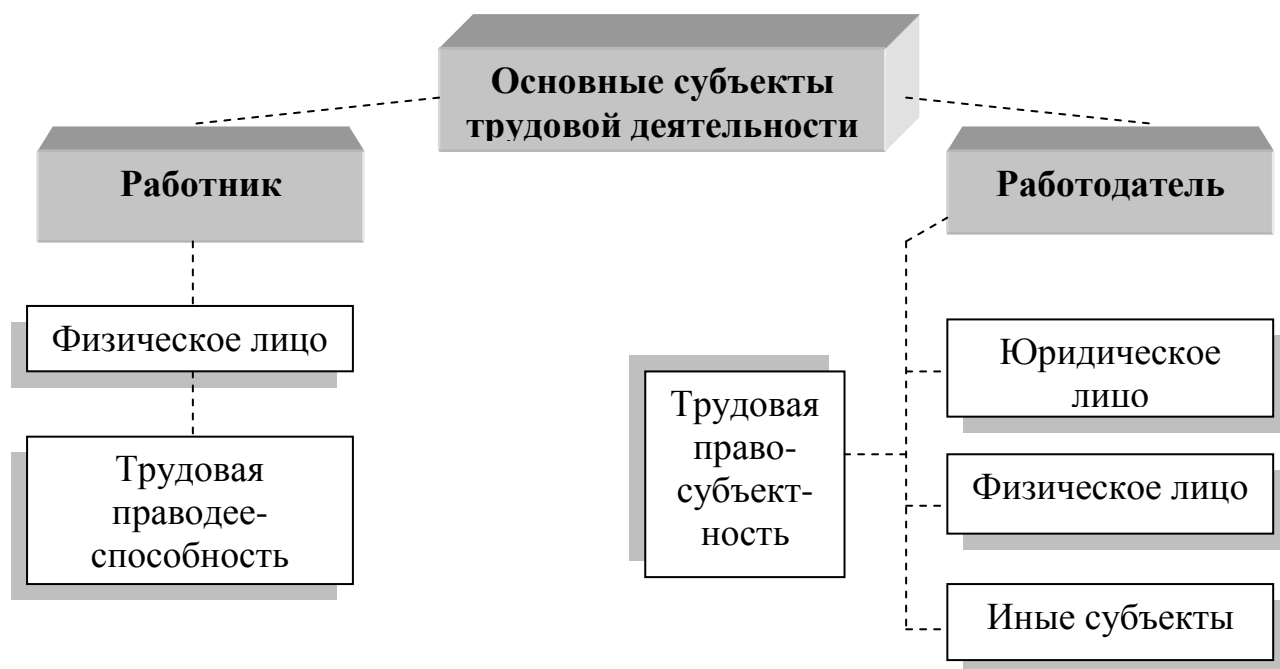


Схема 6. Основные субъекты трудовой деятельности

Таким образом, субъекты трудового права представляют взаимосвязанную систему. Основными субъектами трудового права, которые непосредственно участвуют в трудовой деятельности, являются работник и работодатель. Следует отметить отсутствие правового закрепления среди множества субъектов трудовых отношений – лиц с ограниченными возможностями здоровья (инвалидов), как в качестве работника, так и в качестве работодателя.

Глава 3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНВАЛИДОВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РФ

3.1. Система правовых норм, регулирующих трудовую деятельность инвалидов

В Конституции Российской Федерации, в 1 главе «Основы Конституционного строя» в 15 статье говорится: «Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы»¹. В соответствии с данной статьей Конституции на территории Российской Федерации действуют международные нормативно-правовые акты, ратифицированные Российской Федерацией. Таким образом, на территории Российской Федерации действует следующие международные нормативно-правовые акты, регулирующие в той или иной мере трудовую деятельность лиц с ограниченными возможностями: Декларация ООН «Всеобщая декларация прав человека»², Декларация МОТ «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов»³, Конвенция «О правах инвалидов»⁴, Европейская социальная хартия⁵.

Данные документы закрепляют правовое положение инвалидов, а также провозглашает право инвалидов на достойную жизнь и труд. В частности «Всеобщая декларация прав человека» в 1 статье провозглашает следующее:

¹ См: Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ). // Рос.Газета. – 1993. – № 237.

² См: Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Рос. газета. – 1995. – № 67.

³ См: Конвенция МОТ № 159 от 20.06.1983 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. – 1957 - 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 2031. – 2035.

⁴ См: Конвенция «О правах инвалидов» Принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи от 13 декабря 2006 года, ратифицирована Российской Федерацией 03.05.2012 (Федеральный закон от 03.05.2012 № 46-ФЗ) // Рос. Газета. – 2012. – № 102.

⁵ См: Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) ратифицирована Российской Федерацией от 03.06.2009(Федеральный закон от 03.06.2009 № 101-ФЗ) // Бюл. междуна. договоров. – 2010. – № 4. – С. 17 – 67.

«Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах». Проще говоря, данная декларация признает всех людей равными, отсутствие дискриминации в зависимости от физиологических особенностей человека. Конвенция «О правах инвалидов» в дополнение к «Всеобщей декларации прав человека» признает многообразие видов инвалидов и индивидуальные потребности каждого инвалида, как в жизнедеятельности, так и в профессиональной реабилитации.

В свою очередь, Декларация МОТ «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» устанавливает принципы и политику занятости в отношении инвалидов. Статья 3 Декларации звучит следующим образом: «Указанная политика направлена на то, чтобы соответствующие меры по профессиональной реабилитации распространялись на все категории инвалидов, а также на содействие возможностям занятости инвалидов на свободном рынке труда».

Помимо всего прочего, Декларация провозглашает принцип, по которому: «Каждое государство-член Декларации в соответствии с национальными условиями, практикой и возможностями разрабатывает, осуществляет и периодически пересматривает национальную политику в области профессиональной реабилитации и занятости инвалидов». Таким образом, каждый из членов настоящей декларации берет на себя обязанность принимать национальные документы по профессиональной занятости и реабилитации инвалидов.

В соответствии с данными принципами в Российской Федерации трудовая деятельность инвалидов регулируется Конституцией, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 24 ноября 1995 года «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»¹, Федеральным законом от 23 октября 2003 года «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации по

¹См: Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собр. Законодательства Рос. Федерации. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

вопросам реабилитации инвалидов»¹, Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года «О занятости населения в Российской Федерации»² и иными нормативными актами.

Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» представляет собой целенаправленный документ, нормы которого закрепляют положение инвалидов, а так же особенности трудовой деятельности в отдельных статьях 20-24 главы 5 – «Обеспечение жизнедеятельности инвалидов». В ст. 20 приведен перечень специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалида на рынке труда, проводимых органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, в целях гарантии инвалидам трудовой занятости:

- установление в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;
- резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
- стимулирование создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
- создание инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;
- создание условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
- организация обучения инвалидов новым профессиям.

До 2004 года в ст. 20 рассматриваемого Федерального Закона, имелся

¹См: Федеральный закон от 23.10.2003 № 132-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации по вопросам реабилитации инвалидов // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2003. – № 43. – Ст. 4108.

²См: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.

ещё один пункт — мероприятие, по осуществлению льготной финансово-кредитной политики в отношении специализированных предприятий, применяющих труд инвалидов, предприятий, учреждений, организаций общественных объединений инвалидов¹. В связи с утратой силы настоящего пункта, дополнительное финансирование организаций, на которых трудятся лица с ограниченными возможностями было прекращено.

В продолжение гарантий, статей 21 устанавливаются квоты для приема на работу инвалидов. То есть, законодатель устанавливает минимальное число рабочих мест в организации для лиц с ограниченными возможностями. Квота устанавливается в процентах от среднесписочной численности работников. С 1 января 2014 года, 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 (ст. 21 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Таким образом, с введением настоящей нормы, количество квотированных мест заметно сократилось, потому что количество учитывающихся работников, в среднесписочной численности работников уменьшилось.

Согласно ст. 22 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в пределах установленной квоты органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, устанавливается минимальное количество специализированных мест для трудоустройства инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов – рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования,

¹См: Федеральный закон от 22.08.2004 № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 10.01.2014) // Рос. газета. – 2004 – № 188.

технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Следует отметить, что в настоящее время, существует норма, закрепляющая ответственность организаций, потенциальных работодателей, за не установление квот для лиц с ограниченными возможностями. Но, установленный штраф в размере от 5 до 10 тыс. рублей, зачастую не воспринимается организациями серьезно и игнорируется¹.

Обязанность оснащения специальных рабочих мест законодатель перекладывает на работодателя, принявшего на работу лицо с ограниченными возможностями. Кроме того, в ст. 22 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ» законодатель так же устанавливает основные требования к оснащению рабочих мест для людей с ограниченными возможностями.

Помимо всего прочего, в ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» имеется статья о правах, обязанностях и ответственности работодателя при трудоустройстве инвалидов (ст. 24). Данная статья претерпела несколько изменений, сначала в 2001 году, затем в 2003 году и в 2013 году, из-за чего многие положения стали номинальными и декларативными. На данный момент всё содержание данной статьи сводится к закреплению обязанностей работодателя соблюдать нормы, перечисленные в 20-23 статьях Федерального закона.

В свою очередь, Трудовой кодекс не выделяет трудовую деятельность инвалидов в отдельную главу, как например труд надомников или работников, занятых на подземных работах. Соответственно, отсутствует конкретизация специфики трудовой деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья. Следует отметить, что в Трудовом кодексе нет отдельной главы, в которой бы были систематизированы все нормы,

¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 02.06.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.06.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 1.

регулирующие особенности трудовой деятельности инвалидов.

Не учитывается труд инвалидов и по тяжести работы. То есть, в Трудовом кодексе РФ не приводится перечень работ, на которых нельзя применять труд инвалидов. Для некоторых категорий граждан, как например, для труда женщин, такой перечень законом устанавливается. Так ст. 160 Трудового кодекса РФ указывает, что запрещается применение труда на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а так же на подземных работах. Нормы, закрепляющие трудовую деятельность инвалидов «разбросаны» по трудовому кодексу и представляют собой части (пункты) в отдельных статьях.

Ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает перечень документов, который работодатель вправе требовать у работника, устраивающего к нему на работу. Перечень, приведенный в данной статье является открытым, в связи с чем, при заключении трудового договора работодатель у инвалида с учетом специфики работы вправе потребовать индивидуальную программу реабилитации и абилитации (ИПРА) или иные документы подтверждающие инвалидность. Это необходимо в первую очередь для того, чтобы работодатель имел представление о том, какие условия работы необходимы для конкретного лица.

Помимо всего прочего, для людей с ограниченными возможностями, а именно инвалидам I и II группы инвалидности, Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ). Продолжительность же ежедневной смены лица с ограниченными возможностями устанавливается в соответствии с медицинским заключением (ст. 94 ТК РФ).

Инвалиды в соответствии с нормами трудового кодекса Российской Федерации 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. Помимо всего прочего, инвалид должен быть под роспись ознакомлен со своим

правом отказаться от ночной работы (ст. 96 ТК РФ). Аналогичная норма, касается и работы в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ).

Кроме вышеизложенного, инвалид имеет право на отпуск без сохранения заработной платы на срок до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ). Эта норма закрепляет право людей с ограниченными возможностями на дополнительный отпуск, например, для санаторно-курортного отдыха и иного не медицинского поддержания своего здоровья. Рассмотрим рассмотренные ранее аспекты схематически.

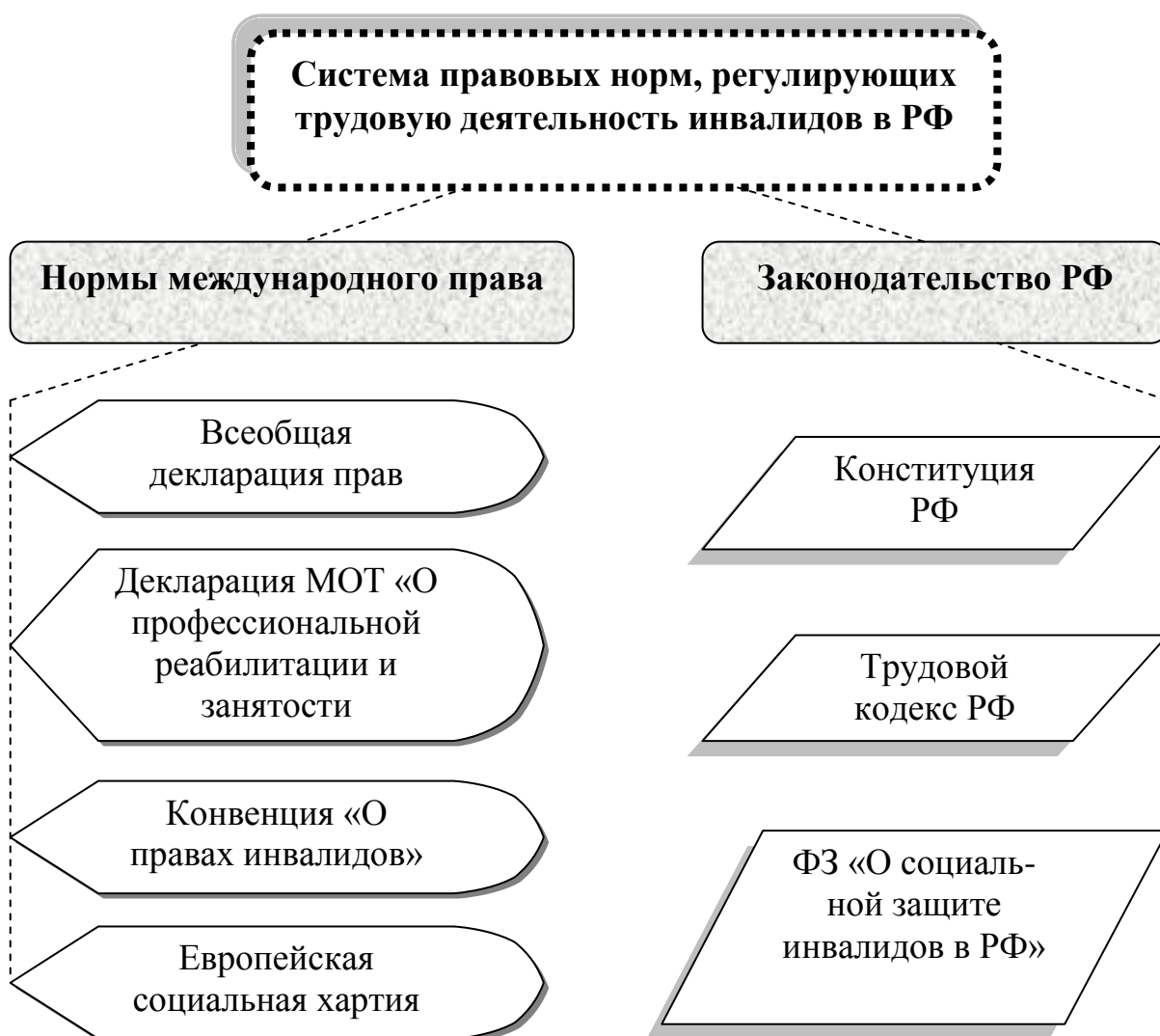


Схема 7. Система правовых норм, регулирующих трудовую деятельность инвалидов в РФ

Вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что трудовое законодательство РФ содержит нормы общего характера об инвалидах без учета степени и уровня их трудовой дееспособности при трудоустройстве. Кроме того, действующие нормативные правовые акты содержательно больше направлены на социальное положение инвалидов. Вопросы трудовой деятельности инвалидов в данных актах имеют прикладной характер без достаточной правовой увязки «вида» инвалида с «видом» труда, трудовой дееспособности и трудоустройства инвалидов.

3.2. Правовой статус лица инвалида

В законодательстве Российской Федерации термин «лицо с ограниченными возможностями здоровья» встречается довольно редко. Так, данный термин встречается в Федеральном законе от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации»¹, в Законе г. Москвы от 28 апреля 2010 года «Об образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья в городе Москве»². Более привычным для российского права является термин «инвалид», который используется в доминирующем количестве законодательных актов.

В Европейских государствах, напротив, понятие «инвалид» встречается намного реже. Это связано, прежде всего, с тем, что многие государства Европы давно взяли курс на гуманизацию общественных отношений и стараются не использовать понятие «инвалид», ввиду того, что оно очень категорично разделяет людей, нарушая равноправие в системе взаимоотношений. «Человек с ограниченными возможностями здоровья» –

¹ См.: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 02.06.2016) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.06.2016) // Рос. Газета. – № 303. – 31.12.2012.

² См.: Закон г. Москвы от 28.04.2010 № 16 (ред. от 25.06.2014) «Об образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья в городе Москве» // Ведомости Московской гор. Думы. – 2010. – № 6. – Т. 136.

самое распространенное понятие, применяемое в лексиконе европейских государств, не умаляющее прав человека, а отражающее его проблему¹.

Исторически понятие инвалид в России связывалось с понятием «нетрудоспособность» и «больной»². Исходя из этого, в обществе сложилось отношение к инвалидам, как к неполноценным людям, которые требуют дополнительного к себе внимания. Проще говоря, термин «инвалид» имеет негативную окраску и воспринимается обществом соответствующе.

Понятия «инвалид» и «лицо с ограниченными возможностями здоровья» близки по своему содержанию. Как отмечает Е.Ю. Шинкарева, различие можно выявить лишь в формальной стороне. Термин «инвалид» выражает результат экспертной оценки состояния здоровья и жизнедеятельности человека, проведенной с применением специальной процедуры, определенной нормативными правовыми актами и зафиксированной в документе установленной формы (справке о признании лица инвалидом). Понятие «лицо с ограниченными возможностями здоровья» – более широкое и общее, включающее не только лиц, имеющих статус инвалида, но и граждан с ограничениями, которые не всегда устанавливаются специалистами в области медицины³.

Проблемы, касающиеся вопросов инвалидности стали актуальны с конца прошлого века. Возросший интерес к проблеме был связан с возросшим числом инвалидов в мире и пониманием обществом значимости такой категории людей, как инвалиды. Общество стало осознавать, что возросло количество не только инвалидов с приобретенными заболеваниями, вследствие войн и травм на производстве, но и инвалидов с рождения, то есть людей с врожденными заболеваниями, вызванными, в основном, проблемами с экологией.

¹ Образование лиц с ограниченными возможностями здоровья в современной России: теоретико-методические аспекты: монография / В.Б. Байрамов, А.В. Герасимов, А.В. Тюрин. – М.: КНОРУС, 2012. – С. 24.

² Рузаева Е.М. Соотношение понятия «Инвалид» в российском и международном праве // Известия ОГАУ. – 2014. – № 6 (50). – С.242-244.

³ Право на образование ребенка с ограниченными возможностями в Российской Федерации и за рубежом: монография / Е.Ю. Шинкарева. Архангельск. – Архангельский Центр социальных технологий «Гарант». – 2009. – С. 9.

Дети, в том числе и дети с врожденными заболеваниями, – это будущее поколение, которое в дальнейшем будет продолжать жить и развиваться в обществе, будет трудиться на благо общества и государства в целом. Но, в связи со своим заболеванием, они не смогут полноценно выполнять те функции, которые возлагает общество и государство на условно здорового человека. Это стало одной из причин необходимости закрепления на законодательном уровне статуса «инвалида», а так же освещения проблем и потребностей инвалидов на мировой арене.

В 1948 году Всеобщая Декларация прав человека закрепила равенство всех людей, без какого-либо различия¹. Государства, ратифицировавшие данную декларацию, согласились с равенством всех людей, правами и свободами, закрепленными в данной декларации, а так же мировыми стандартами в области прав и свобод, взяв их в основу национального законодательства.

Все люди признаны равными от рождения, имеющими один правовой статус, единый для всех без исключения. Но, несмотря на это, общий правовой статус, установленный для всех людей, не может в полной мере учесть всего многообразия субъектов права, их особенностей и специфики. По этой причине в него не входят многочисленные субъективные права и обязанности, постоянно возникающие и прекращающиеся у субъектов в зависимости от их трудовой деятельности, характера правоотношений, в которые они вступают, других ситуаций. Общий правовой статус является базовым, исходным для всех остальных.

Правовой статус – это юридически закрепленное положение субъекта в обществе. Он фиксирует по сути дела фактический (социальный) статус лица, его реальное положение в обществе. Правовой статус есть признанная конституцией и законодательством РФ совокупность прав и обязанностей субъектов, а также полномочий государственных органов и должностных

¹ См.: Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Рос. Газета. – № 67. – 05.04.1995.

лиц, с помощью которых они выполняют свои социальные роли. Именно права и обязанности составляют ядро правового статуса.

В структуре последнего выделяют такие элементы: права и обязанности; законные интересы; правосубъектность; гражданство; юридическая ответственность; правовые принципы и т.п. Правовой статус бывает общим, специальным и индивидуальным. Эти виды отражают собой соотношение таких философских категорий, как общее, особенное и отдельное.

Общий статус – это статус лица как гражданина государства, закрепленный в Конституции. Специальный статус фиксирует особенности положения определенных категорий граждан (студентов, участников войны, бизнесменов, адвокатов, инвалидов и т.д.), обеспечивает возможность выполнения их специальных функций. Индивидуальный статус выражает конкретику отдельного лица (пол, возраст, семейное положение, должность, стаж и т.п.) и представляет собой совокупность персонифицированных прав и обязанностей личности.

Инвалиды, в связи с врожденным или приобретенным заболеванием, дефектом не могут полноценно пользоваться теми же правами и свободами, что и здоровые люди. Для реализации своих прав и свобод инвалидам требуется затрачивать больше ресурсов, нежели другим. В связи с этим, инвалиды приобретают свой специальный индивидуальный статус, определение которого необходимо, для детального понимания специфики субъекта и его потребностей, дополнительной защите со стороны общества и государства.

В 1988 году Советский союз ратифицировал Декларацию МОТ «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» 1983 года, тем самым Советский союз принял положения, перечисленные в настоящей декларации, а так же термин «инвалид» и закрепленный в данной декларации правовой статус «инвалида».

Рассмотрим правовой статус инвалида схематически.

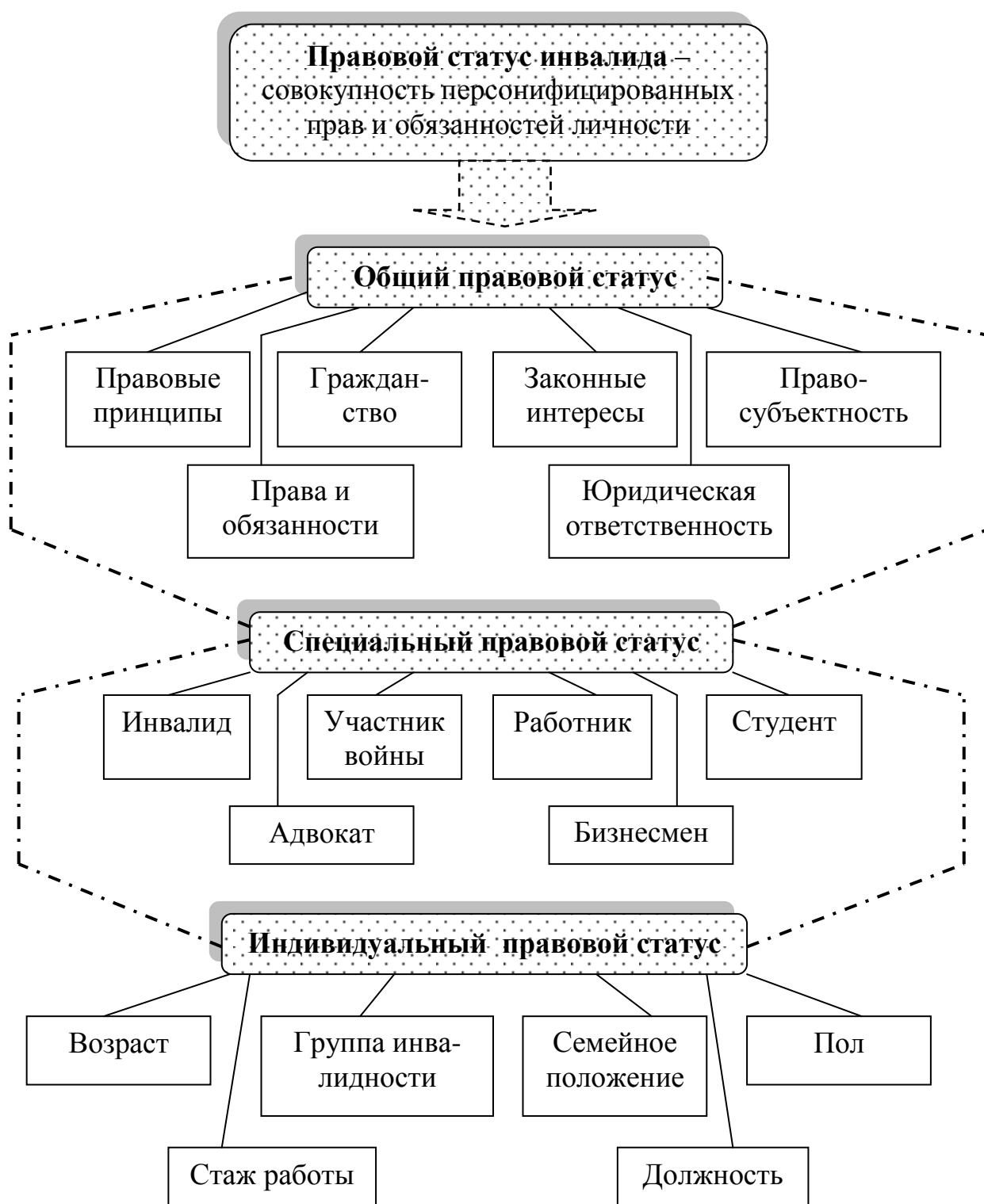


Схема 8. Правовой статус инвалида в Российской Федерации

«Инвалид – лицо, возможности которого получать, сохранять подходящую работу и продвигаться по службе значительно ограничены в

связи с надлежащим образом подтвержденным физическим или психическим дефектом»¹.

Через два года, в 1990 году, в Советском союзе была предпринята попытка закрепить, ранее отсутствующее правовое положение инвалидов в обществе, а так же термин, определяющий особенности лица с ограниченными возможностями в национальном законодательстве. Так, в Законе СССР от 11 декабря 1990 года «Об основных началах социальной защищенности инвалидов в СССР» во второй статье — «Определение понятия «инвалид» говорится следующее: «Инвалидом является лицо, которое в связи с ограничением жизнедеятельности вследствие наличия физических или умственных недостатков нуждается в социальной помощи и защите»².

Таким образом, Советский союз в настоящем законе не только закрепил понятие «инвалид», положение инвалида в обществе, но и права людей с ограниченными возможностями на дополнительную социальную защиту. В полную силу нормы настоящего закона так и не успели заработать, потому что в конце 1991 года СССР распался.

Спустя пять лет, уже в Российской Федерации, в Федеральном законе от 24 ноября 1995 года «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» было закреплено понятие «инвалид», которое отражало особенности данного субъекта: «Инвалид — это лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, дефектами или последствиями травм, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты»³.

¹ См.: Конвенция Международной организации труда N 159 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (Женева, 20 июня 1983 г.) [Электронный ресурс] <http://constitution.garant.ru>: Сайт Конституции Российской Федерации. URL: <http://constitution.garant.ru/act/right/megdunar/2540657/> – Ст.1.

² Закон СССР от 11.12.1990 № 1826-1 «Об основных началах социальной защищенности инвалидов в СССР» // Ведомости СНД СССР и ВС СССР. – 1990. – № 51. – Ст. 1115. (Закон утратил силу).

³ Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 28.12.2013) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

Ограничение жизнедеятельности, в свою очередь, законодатель определяет как действия, которые не может самостоятельно и полноценно осуществлять лицо с инвалидностью, в этот перечень входят:

- способность к самообслуживанию;
- способность к самостоятельному передвижению;
- способность к ориентации;
- способность к общению;
- способность контролировать свое поведение;
- способность к обучению;
- способность к трудовой деятельности¹.

Данный перечень включает в себя действия, которые исходят от самого человека, при этом, не говорится о том, что в инвалидность помимо личных характеристик, конкретного человека входит и среда его обитания. Так позитивное окружение может создать более комфортные условия существования и облегчить осуществление лицом его прав и свобод, а негативное отношение общественности к лицу с инвалидностью наоборот, может создать дополнительные барьеры в осуществлении инвалидом определенных действий.

Более полное представление об инвалидности приводится в международном документе, Конвенции «О правах инвалидов», которая признает инвалидность, как эволюционное понятие и в связи с этим, определяет понятие более широко, включая в него среду обитания инвалида, а не только его проблемы со здоровьем. «Инвалидность является результатом взаимодействия, которое происходит между имеющими нарушения здоровья людьми и отношенческими и средовыми барьерами и

¹ См.: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.12.2015 № 1024н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы» (Зарегистрировано в Минюсте России 20.01.2016 № 40650) // Рос. Газета. – 12.12.2014.

которое мешает их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими»¹.

В этой конвенции впервые говорится о том, что инвалид является одним из субъектов общества, что инвалидность нельзя воспринимать вне взаимосвязи лица с ограниченными возможностями с другими членами общества. Проще говоря, признается факт того, что инвалидность в той или иной мере зависит от взаимоотношения здоровых людей с инвалидами.

Кроме того, поднимается важный вопрос о средовых барьерах в обществе. Поднятие этой проблемы имеет большое значение для практики, потому как, признание важности безбарьерной среды для инвалидов является отправной точкой для создания дополнительных программ, направленных на улучшение жизни людей с ограниченными возможностями, на их дальнейшую интеграцию в обществе.

Инвалидность устанавливается медико-социальной экспертизой (МСЭ) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20 февраля 2006 «О порядке и условиях признания лица инвалидом»². Во втором разделе Постановления указывается условия для признания гражданина инвалидом:

- нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм и дефектами;
- ограничение жизнедеятельности;
- необходимость в мерах социальной защиты, включая реабилитацию и абилитацию.

Причем, отмечается, что наличие одного из условий не является основанием для признания лица инвалидом. Лицо может быть признано

¹ См: Конвенция «О правах инвалидов» Принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи от 13 декабря 2006 года, ратифицирована Российской Федерацией 03.05.2012 (Федеральный закон от 03.05.2012 № 46-ФЗ).

² Постановление Правительства РФ от 20.02.2006 № 95 (ред. от 06.08.2015) «О порядке и условиях признания лица инвалидом» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2016) // Рос. Газета. – № 40. – 28.02.2006.

инвалидом только при комплексной оценки его состояния, в которые включаются следующие показатели:

- клинико-функциональные;
- социально-бытовые;
- профессионально-трудовые;
- психологические.

По результатам медико-социологической экспертизы, в зависимости от степени утраты функций организма устанавливается I, II, III группа инвалидности, в возраст до 18 лет устанавливается «ребенок-инвалид». Степень утраты функций организма, которые так же называют медицинским критерием инвалидности, измеряются в процентном диапазоне. Причем, в Приказе Минздравсоцразвития «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы», конкретизируется, что для получения III группы инвалидности утрата функций организма должна быть 40% - 60%, для получения II группы – 70% - 80%, для получения I группы – 90%-100%¹. Следует отметить, что до сентября 2014 года, действовал другой подход к определению степени утраты функций организма. В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 23 декабря 2009 года, степень устанавливались не в процентом соотношении, а в степенях утраты², устанавливаемой МСЭ, что значительно расширяло круг лиц подпадающих под категорию «инвалид».

Говорить о том, что с введением процентов утраты появилась конкретизация при вынесении решения об установлении группы инвалидности нельзя, потому как процентный показатель так и остался на

¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.12.2015 № 1024н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы» (Зарегистрировано в Минюсте России 20.01.2016 № 40650) // Рос. Газета. – 12.12.2014.

² Приказ Минздравсоцразвития РФ от 23.12.2009 № 1013н (ред. от 26.01.2012) «Об утверждении классификаций и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 11.03.2010 N 16603) // Рос. Газета. № 63. – 26.03.2010. (Утратил силу).

«усмотрение» медико-социальной экспертизы, из-за чего до сих пор встречаются случаи оставления граждан со стойкими нарушениями функций организма без группы инвалидности. Таким образом, проблема субъективности, при определении группы инвалидности осталась.

Кроме того, следует отметить, что первые результаты действия подобной системы уже получили свои отклики у общественности и в СМИ. Так, отмечается, что в 2016 году уменьшилось количество лиц с инвалидностью на 500 тыс. человек, причем говорится о том, что данное изменение численности – это искусственное занижение цифр путем отказа в установлении группы инвалидности органами МСЭ¹.

Для инвалидов и окружающих его людей группа инвалидности имеет большое значение для жизни. В частности от группы инвалидности зависит размер пенсии по инвалидности, а так же льготы в медицинском обслуживании, проезде на общественном транспорте. Кроме того, на I и II группы инвалидности распространяется действие специальной нормы о сокращенном рабочем времени.

В большинстве своём группа инвалидности, а так же степени ограниченности воспринимаются обществом и самим инвалидом несправедливо. Степень ограниченности выступает в данном случае, как индикатор того, что требуется конкретному человеку для достойной жизни, чем должно обеспечить инвалида государство, а не как форма социального неравенства, дискриминации.

В процессе оценки степени утраты способности к труду учитывается способность осуществлять трудовую деятельность в соответствии с требованиями к содержанию, объему, качеству и условиям выполнения работы. Так, в зависимости от различной степени утраты устанавливаются:

1 степень – способность к выполнению трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести,

¹ Паперная Г. Инвалидов выставляют из групп [Электронный ресурс] // <http://www.kommersant.ru> Официальный сайт издательского дома «Коммерсантъ». URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2927173> (дата обращения 10.05.2016).

напряженности и (или) уменьшении объема работы, неспособность продолжать работу по основной профессии (должности, специальности) при сохранении возможности в обычных условиях труда выполнять трудовую деятельность более низкой квалификации;

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

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

По результатам оценки способности лица к трудовой деятельности, в Индивидуальной программе реабилитации инвалида медико-социальной экспертизой указывается степень утраты способности к труду. Обычно, I группе инвалидности соответствует 3 степень утраты, II группе – 2 степень утраты, III группе – 1 степень утраты.

Анализ правовых норм российского законодательства, регулирующих трудовую деятельность инвалидов и их правовой статус показывает, что ни теоретически, ни практически невозможно создать универсальный индивидуальный правовой статус инвалида, характерный и обязательный для всех инвалидов. В силу наличия специфики многообразия инвалидов особенно важным является наличие правового механизма реализации права инвалидов на трудовую деятельность.

По умолчанию, трудовая деятельность и условия труда работников предназначены для здоровых людей, не требующих дополнительных материальных затрат и не снижающих производительность труда и прибыль. Кроме того, следует отметить, что по-прежнему сохраняются проблемы в определении статуса инвалида в целом и в оценки степени утраты к труду.

Глава 4. РЕАЛИЗАЦИЯ ИНВАЛИДАМИ ПРАВА НА ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РОССИИ

4.1. Правовые условия трудовой деятельности инвалидов

Несколько лет назад о трудоустройстве инвалидов в Российской Федерации не говорилось вовсе. Постепенно, в процессе ратификации международных правовых документов и с принятием специальных национальных нормативных правовых актов о трудоустройстве инвалидов стали говорить всё больше. Так же интерес к данному вопросу вызван ещё и тем, что количество людей с ограниченными возможностями (в том числе инвалидов), которое проживает на территории Российской Федерации и которое находится в трудоспособном возрасте, с каждым годом фактически увеличивается.

На 1 января 2016 года в Российской Федерации насчитывалось 12,53 млн. инвалидов (8,5 % от общей численности населения страны) из них 3,71 млн. инвалидов являются лицами трудоспособного возраста. В свою очередь, в трудовую деятельность вовлечены около 25% лиц с ограниченными возможностями здоровья, из которых официально трудоустроены лишь около 17%¹.

Данная группа граждан довольно обширна, что особенно важно во времена, когда Россия испытывает дефицит рабочей силы в условиях необходимости экономического развития и модернизации. И если здоровые граждане в большинстве своем сталкиваются только с проблемой трудоустройства, то у инвалидов – это комплекс проблем, которые взаимосвязаны и цепляются друг за друга. Среди них следует выделить проблемы с транспортной доступностью, инклюзивным образованием, доступностью в здания и сооружения, в том числе и в офис работодателя и др.

¹ Положение инвалидов [Электронный ресурс] // [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru:Федеральная служба государственной статистики](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru:Федеральная_служба_государственной_статистики) URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/# (дата обращения 15.05.2014).

В связи, с этим возникает потребность в дополнительной социальной поддержке инвалидов в Российской Федерации в разных сферах жизни. Трудовая деятельность является необходимой для социализации и реабилитации лица с ограниченными возможностями здоровья, поэтому данная сфера является одним из ключевых направлений жизни инвалида, в которых требуется поддержка от государства.

Согласно трудовому законодательству каждый гражданин имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, и 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, 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 работника.

Исключение составляют ограничения, прямо предусмотренные федеральным законом, либо обусловленные особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены ТК РФ или в случае 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.

Процесс, направленный на улучшение положения инвалидов, заметно ускорился в последние года, после ратификации Конвенции «О правах инвалидов» в 2012 году. Так, в Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»¹,

¹ См.: Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Рос. Газета. – 09.05.2012. – № 102 .

Федеральным законом от 01 декабря 2014 года «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов»¹ были внесены изменения в ряд законодательных актов, которые непосредственно связаны с реализацией трудовой деятельности инвалидов.

Кроме всего прочего, в связи с ратификацией Конвенции ООН «О правах инвалидов» в Российской Федерации было увеличено количество мер поддержки занятости инвалидов, среди которых:

- содействие трудоустройству инвалидов в рамках государственной программы «Доступная среда» на 2011-2020 годы;
- государственная поддержка общероссийских общественных организаций инвалидов;
- содействие поиску подходящей работы в рамках предоставления государственных услуг органами службы занятости населения;
- поддержка социально ориентированных некоммерческих организаций, предоставляющих дополнительные адресные услуги инвалидам;
- содействие трудоустройству незанятых инвалидов в рамках региональных программ по снижению напряженности на рынке труда на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места;
- квотирование рабочих мест на крупных и средних предприятиях;
- налоговые льготы, предусмотренные для общественных организаций инвалидов и учреждений, единственными собственниками имущества которых являются общественные организации инвалидов².

Так, для организаций инвалидов ст. 149 Налогового кодекса Российской Федерации¹ предусмотрен обширный перечень операций,

¹ См.: Федеральный закон от 01.12.2014 № 419-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 08.12.2014. – № 49 (часть VI). – Ст. 6928.

² См.: Возможности трудоустройства инвалидов станут шире [Электронный ресурс] <http://www.rosmintrud.ru/> Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты URL: <http://www.rosmintrud.ru/social/invalid-defence/129> (дата обращения 15.05.2016).

которые не подлежат налогообложению. При этом отмечается, что организация инвалидов, которая осуществляет операции, освобождаемые от налогообложения должна вести учет данных операций отдельно от операции, подлежащие налогообложению².

Как ранее отмечалось, право инвалидов на труд и наличие гарантий их занятости закреплены Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Этим же законом субъектам РФ предписывается устанавливать для организаций численностью более 100 человек квоту на прием инвалидов: не менее 2% и не более 4% от среднесписочной численности работников. При этом 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. Предприятие должно встать на учет в учреждении по квотированию рабочих мест в своем регионе в порядке, который установлен местным законодательством, и ежеквартально предоставлять в службу занятости сведения о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Помимо квотирования рабочих мест для инвалидов, работодателем предусмотрен еще один способ обеспечения занятости людей с ограниченными возможностями – создание специальных рабочих мест. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов – это 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.

¹ См.: Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 05.04.2016, с изм. от 13.04.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.06.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2000. – № 32. – Ст. 3340.

² См.: Письмо Минфина Российской Федерации от 29.11.2010 № 03-07-11/460.

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 инвалидов¹.

Следует отметить, что в комплекс мер, способствующих трудоустройству, следует добавить не только квотирование рабочих мест в организациях, но и доступность к данным организациям. Большинство зданий, в которых находятся организации, советской постройки, когда наблюдалась ориентированность на здоровых людей, и предпочиталось не замечать потребность лиц с ограниченными возможностями здоровья. Это значительно усложняет в настоящее время доступ к рабочему месту. Переустройство офиса под одного работника малым предприятием довольно проблематично и зачастую не выгодно, что порождает завуалированный отказ в трудоустройстве лица с ограниченными возможностями здоровья.

В соответствии с п.3 ст.2 Градостроительного кодекса Российской Федерации лица с инвалидностью должны быть обеспечены условиями для беспрепятственного доступа не только к объектам социального значения, но и к объектам иного назначения². Данная норма была введена в 2011 году, что способствовало введению новых регламентов безопасности, пересмотру

¹ Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 21.07.2014, с изм. от 06.04.2015) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

² Градостроительный кодекс Российской Федерации» от 29.12.2004 № 190-ФЗ (ред. от 30.12.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 10.01.2016) // Парлам. Газета. – № 5-6. – 14.01.2005.

СНиПов и ужесточению ГОСТов¹. В связи с этим наблюдается значительное повышение комфортного доступа инвалидов к введенным в эксплуатацию зданиям и сооружениям.

Как отмечалось ранее, одной из мер содействия трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья является запуск программы «Доступная среда». Данная программа первоначально была рассчитана на 2011-2015 годы и включала в себя ряд задач, одной из которых являлась: «повышение уровня доступности приоритетных объектов и услуг в приоритетных сферах жизнедеятельности инвалидов и других маломобильных групп населения»². В конце 2015 года Правительством Российской Федерации было принято решение о продлении программы, поскольку не все задачи данной программы были достигнуты³.

Трудовая деятельность граждан непосредственно подпадает под приоритетную сферу жизнедеятельности, потому как без осуществления человеком трудовой деятельности невозможна его достойная жизнь. В связи с чем, в данной программе прописаны ожидаемые результаты, среди которых «увеличение количества рабочих мест для инвалидов, созданных общественными организациями инвалидов».

В числе таких организацией значится и РООИ «Перспектива». Данная организация ежегодно проводит конференции и организует ярмарки вакансий по вопросам трудоустройства инвалидов с непосредственным участием работодателей⁴. По мимо всего прочего, «Перспектива» на своём официальном сайте в сети интернет, предлагает людям с ограниченными

¹ См. наприм.: Федеральный закон от 30.12.2009 № 384-ФЗ (ред. от 02.07.2013) «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2010. – № 1. – Ст. 5.; Свод правил СП 59.13330.2012"СНИП 35-01-2001. «Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения» (утв. приказом Министерства регионального развития РФ от 27 декабря 2011 г. № 605); ГОСТ Р 51630-2000 «Платформы подъемные с вертикальным и наклонным перемещением для инвалидов. Технические требования доступности».

² См.: Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 297 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2015 годы // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – №17. – Ст. 2060. (Утратил силу).

³ См.: Постановление Правительства РФ от 01.12.2015 № 1297 (ред. от 25.05.2016) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011 - 2020 годы» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2015. – № 49. – т. 6987.

⁴ См. наприм.: Новиков М. Л., Присекакая Н.И. «Новые возможности трудоустройства для людей с инвалидностью в России» РООИ «Перспектива» // ЗАО «Линия График Кострома». – 2007. – 150с.

возможностями оставить резюме и откликнуться на имеющиеся вакансии¹. Таким образом, каждый человек, имеющий инвалидность и доступ в интернет, приобретает возможность найти работодателя, который будет готов его трудоустроить. В помощь общественным организациям инвалидов, многие интернет порталы для поиска работы стали требовать от работодателей подавать определенный процент объявлений, в которых бы в качестве работника мог бы выступать инвалид². Данное требование выдвигаемое интернет порталами связано ещё и с мировыми стандартами и взглядами на трудоустройство инвалидов.

Так, в мировой практике нередки случаи, когда, например, люди имеющие инвалидность I группы (ограниченность к трудовой деятельности III степени) полностью обездвиженные работают натурщиками в художественных школах. И при данной работе, проблемы со здоровьем этих лиц являются скорее преимуществом перед здоровыми людьми. Таким образом, при должном обустройстве рабочего места, инвалиды могут трудиться, на таком же уровне, как и здоровые люди.

Кроме всего прочего, трудоустройству лиц с ограниченными возможностями содействуют органы службы занятости населения, которые в свою очередь должны предлагать соискателям (инвалидам) варианты подходящей работы, в том числе и план самостоятельного поиска работы³. В план самостоятельного поиска работы включается следующий перечень действий: посещение ярмарки вакансий; расширение круга своих поисков; слежение за объявлениями о вакантных местах в средствах массовой информации; и другие действия подходящие к конкретному лицу с ограниченными возможностями.

Так же в органах службы занятости инвалид вправе: получить консультацию по законодательству о занятости населения;

¹ Трудоустройство инвалидов [Электронный ресурс] // <https://perspektiva-inva.ru> РООИ «Перспектива», URL: <http://perspektiva-inva.ru/jobs/> (дата обращения 29.05.2016).

² Вакансии для инвалидов [Электронный ресурс] // <http://www.hh.ru> HeadHunter, URL: <https://hh.ru/applicant/autosearch.xml> (дата обращения 29.05.2016).

³ Доступная работа. Методическое пособие: М. Архангельск, 2004. – С. 5.

зарегистрироваться в качестве безработного; получить индивидуальную консультацию по выбору профессии; получить помощь в составлении резюме, подготовке к собеседованию с работодателем; получить направление на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Следует отметить, что служба занятости предоставляет все свои услуги на безвозмездной основе, бесплатно.

Несмотря на проводимые мероприятия в современном обществе продолжают существовать барьеры в трудоустройстве инвалидов со стороны работодателя. Государственные службы предоставляют поддержку работодателями, но данная поддержка на общем фоне выглядит недостаточной, кроме того, слаба политика стимулов для поддержки трудоустройства инвалидов.

С другой стороны, работодатели не понимают потребности, связанные с доступом инвалидов к рабочему месту. Среди работодателей бытуют мифические мнения о том, что: «люди с инвалидностью менее компетентны», «приспособление рабочего места будет очень дорогим», «трудоустроить инвалида в компанию не солидно», «инвалиды будут чаще других болеть»... Помимо этого, имеется мнение о том, что инвалиды хуже находят общий язык с коллегами и что немало важно люди, не имеющие инвалидность, не всегда должным образом принимают коллегу с инвалидностью.

Следует отметить, что предусмотренная в ст. 5.42 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации ответственность за неправомерный отказ в трудоустройстве инвалидов является довольно незначительной¹. Зачастую, организации проще выплатить штраф в размере от 5 до 10 тыс. рублей, нежели трудоустроить рабочее место для лица с ограниченными возможностями и удовлетворять особые

¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 02.06.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.06.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации.–2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 1.

потребности инвалида в соответствии с индивидуальной программой реабилитацией и абилитацией и трудовым законодательством.

Для облегчения восприятия изобразим комплекс мер, способствующих трудоустройству инвалидов, схематически.

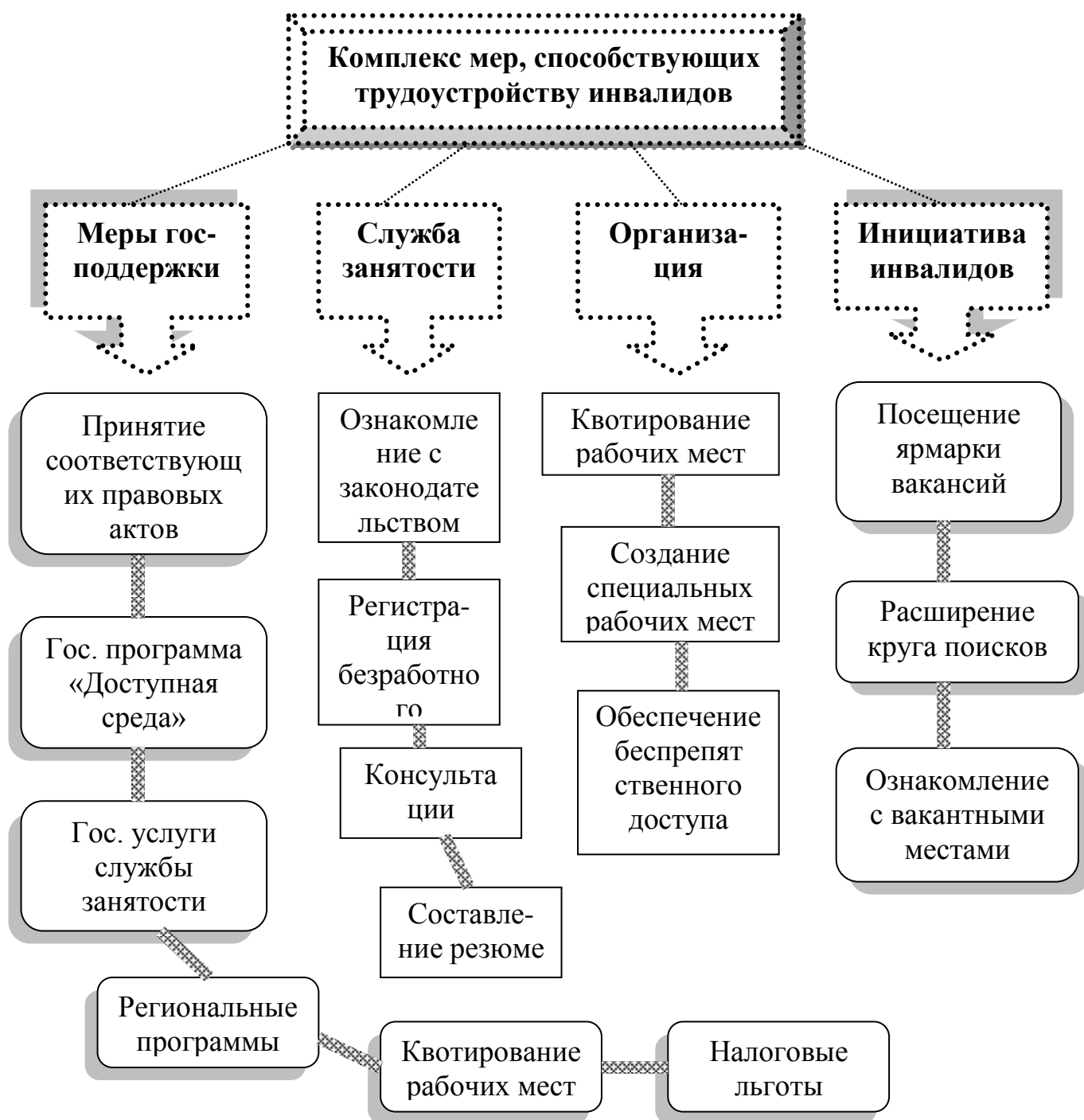


Схема 9. Комплекс мер, способствующих трудоустройству инвалидов в России

Таким образом, можно констатировать тот факт, что в России предпринят ряд мероприятий по успешному трудоустройству инвалидов. Но в связи с имеющимися к сожалению общественными настроениями и предрассудками, недостаточной ответственностью работодателя, большим количеством людей, имеющих инвалидность, а так же их индивидуальными (трудовыми) особенностями лиц с ограниченными возможностями, проблемы с трудоустройством инвалидов сохраняются.

4.1. Особенности трудоустройства и трудовой деятельности инвалидов

Действующее законодательство РФ дает возможность инвалиду трудоустроиться на общих основаниях или использовать имеющийся правовой статус инвалида. Кандидат на замещение вакантной должности не обязан представлять документ, подтверждающий наличие инвалидности. При заключении трудового договора работодатель не может заставить гражданина в обязательном порядке представить ему сведения о наличии у него инвалидности, поскольку работник может пожелать оставить это в тайне. В ст. 65 ТК РФ содержится перечень документов, которые необходимо предоставить работодателю для заключения трудового договора. В этом списке документ об установлении инвалидности не числится. Исключением из этого правила являются те случаи, когда с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации предусматривается необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов, в том числе справки о состоянии здоровья.

Однако если сотрудник хочет использовать льготы и гарантии, установленные для инвалидов, он должен представить документы, подтверждающие у него наличие этого статуса. Информация об инвалидности подтверждается следующими документами: справкой медико-

социальной экспертизы, в которой указываются группа инвалидности и степень ограничения способности к трудовой деятельности; индивидуальной программой реабилитации инвалида (ИПР), в которой отмечены особенные требования к трудовой деятельности.

Предоставляемые инвалиду льготы и особые условия труда работодатель должен зафиксировать в трудовом договоре. Однако если работнику-инвалиду после прохождения переосвидетельствования группа инвалидности установлена не будет, то в трудовой договор необходимо будет внести изменения, касающиеся установления ему нормальной продолжительности рабочего времени. При заключении трудового договора с инвалидом учитываются все требования организации его будущего рабочего места, которое должно соответствовать программе реабилитации, в которой содержатся сведения о причинах и характере заболевания, рекомендации по организации труда и сведения о наличии каких-либо ограничений. В остальном прием на работу инвалида осуществляется в обычном порядке, предусмотренном для всех работников в соответствии с положениями гл. 11 ТК РФ.

Трудовая деятельность инвалидов имеет свои особенности, прежде всего, в отношении рабочего времени. Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени). Трудовым кодексом предусмотрено, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Это правило касается основной группы работников. Для инвалидов I и II групп федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и трудовым кодексом установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю. При

этом в правилах внутреннего трудового распорядка должны содержаться общие условия о сокращенной продолжительности рабочего времени. Что касается инвалидов III группы, то, поскольку законом для этой категории не предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, для них чаще всего устанавливается режим неполного рабочего времени с оплатой труда пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При этом для инвалидов всех групп продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать времени, определенного медицинским заключением.

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 здоровья¹. Аналогичные условия установлены для привлечения инвалидов к работе в ночное время (период времени с 22 часов до 6 часов), в праздничные и выходные дни. При этом работник должен быть ознакомлен в письменной форме с правом отказа от перечисленных выше работ. Также, помимо всего названного, работающие инвалиды имеют право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году и ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Кроме того, инвалиды-чернобыльцы имеют право на ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время, а также на дополнительный отпуск продолжительностью 14 дней, который оплачивается органами социальной защиты населения². Для получения дополнительного отпуска работодатель должен выдать работнику справку о размере среднего заработка с указанием причитающейся к выплате итоговой суммы (за вычетом налогов) и периоде, за который предоставляется отпуск.

¹ Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 21.07.2014, с изм. от 06.04.2015) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

² Закон РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1991. – № 21. – Ст. 699.

Ранее нами было отмечено, что работодатель обязан создавать для инвалидов условия труда, соответствующие индивидуальной программе реабилитации. Помимо этой программы, работодателю необходимо учитывать требования Санитарных правил СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов», утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 N 30. Данные Санитарные правила приняты в соответствии с Федеральным законом от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», Постановлением Правительства РФ от 24.07.2000 № 554 «Об утверждении Положения о государственной санитарно-эпидемиологической службе Российской Федерации и Положения о государственном санитарно-эпидемиологическом нормировании» и распространяются на все отрасли экономической деятельности, предприятия, учреждения и организации всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности, в которых применяется труд инвалидов¹.

За несоблюдение указанных Санитарных правил работодатель может быть привлечен к административной ответственности, выражающейся в вынесении предупреждения или наложении административного штрафа на граждан; на должностных лиц; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, штраф или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц – штраф или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток (ст. 6.3 КоАП РФ).

Согласно Санитарным правилам, противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на

¹ Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 № 30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09», г. Москва // Российская газета. – № 4932. – 17.05.2009.

организм работающего и/или его потомство и условия труда, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений, а именно:

- физические факторы (шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность и др.);
- химические факторы (запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны);
- биологические факторы (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности);
- физические, динамические и статические нагрузки при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных вынужденных позах, длительной ходьбе;
- нервно-психические нагрузки (сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные нагрузки, монотонность, работа в ночную смену, с удлинённым рабочим днем).

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).

При проектировании и организации специальных рабочих мест для инвалидов должны быть предусмотрены:

- 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;
- расположение органов управления оборудованием, технологической или организационной оснастки, обрабатываемых деталей на рабочем месте в пределах зон досягаемости моторного поля (в горизонтальной и вертикальной плоскостях), учитывающих антропометрические и физические 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 (визуальные, акустические, тактильные), учитывающими возможности и ограничения отдельных групп инвалидов (слепые, слабовидящие, глухие) в восприятии информации для беспрепятственного нахождения своего рабочего места и выполнения работы.

Все элементы стационарного оборудования, предназначенные для пользования инвалидами, должны быть прочно и надежно закреплены. Крепежные детали оборудования, регуляторов, электровыключателей и т.п. не должны выступать за плоскость закрепляемого элемента.

При размещении рабочего места инвалида в помещении, где на отдельных участках протекают процессы, противопоказанные для его

организма, следует регулировать параметры производственной среды в рабочей зоне инвалида. При этом следует учитывать гигиенические нормативы инфразвука на рабочих местах, гигиенические требования при работе с источниками ультразвука, а также особые требования, устанавливаемые для различных видов инвалидности.

При организации рабочих мест для труда инвалидов в помещениях, где уровень шума или вибрации превышает допустимые гигиенические уровни, а мероприятия по защите рабочих мест инвалидов от шума и вибрации при небольшом числе рабочих мест инвалидов экономически нецелесообразны, следует применять звукопоглотители кулисного типа, звукопоглощающие экраны или различные штучные звукопоглотители.

Звукопоглощающие экраны изготавливают из твердого материала, облицованного звукопоглощающим материалом, обращенным в сторону источника шума. Линейные размеры экрана должны превосходить линейные размеры источника шума не менее чем в три раза.

На рабочих местах инвалидов, организуемых в конторских помещениях, производственные шумы следует снижать при помощи звукопоглощающей облицовки стен, устройства акустических потолков, коврового покрытия полов и расстановки книжных шкафов и стеллажей, изолирующей рабочее место инвалида.

При организации искусственного освещения рабочего места инвалида следует учитывать требования безопасных и благоприятных условий труда. При выборе рациональных источников света следует учитывать светоотдачу источника, цвет света; при установке – светораспределение, обеспечивающее образование контрастов на объекте зрительного наблюдения и ослабляющее отраженную блескость. Установка светильников должна обеспечивать рациональное светораспределение. Следует учитывать, что наилучшая направленность света, увеличивающая контрасты и ослабляющая блескость, достигается, когда свет падает на рабочее место главным образом сбоку, наискось и сзади.

Производственные, вспомогательные и санитарно-бытовые помещения следует размещать в одно- и двухэтажных зданиях. При размещении производственных помещений выше второго этажа предусматриваются тихходные пассажирские лифты. Вспомогательные, специальные и санитарно-бытовые помещения располагают в одном здании с производственными цехами или соединяют с ним теплым переходом. Не допускается размещение постоянных рабочих мест инвалидов в подвальных, цокольных этажах, в зданиях без естественного освещения и воздухообмена.

Объем производственных помещений на одного работающего инвалида принимается не менее 15 куб. м; площадь – не менее 4,5 кв. м; высота - не менее 3,2 м. Технологическое оборудование, площадь проходов, проездов, промежуточного складирования материалов и готовой продукции в указанную площадь не входят.

На предприятиях организуются столовые, буфеты, комнаты приема пищи с обеспечением работников горячим питанием, здравпункт, включающий кабинет врача, процедурный кабинет и помещение, в котором могут находиться инвалиды в случае резкого ухудшения здоровья. В конце каждой смены должна производиться влажная уборка помещений¹. Перечитанные выше требования Санитарных правил обязательны для соблюдения при трудоустройстве всех инвалидов, однако в Правилах также содержатся специальные требования к организации труда инвалидов с поражением отдельных функций и систем организма.

Если работодатель не сможет создать условия, указанные в индивидуальной программе реабилитации, либо сам работник отказывается от перевода на другую работу, трудовой договор расторгается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При увольнении сотруднику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

¹ Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 № 30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09», г. Москва // Российская газета. – № 4932. – 17.05.2009.

Различия в трудоустройстве инвалидов и иных лиц можно изобразить схематически.



Схема 10. Алгоритм действий при трудоустройстве инвалидов

Наиболее существенными моментами трудоустройства инвалидов, на наш взгляд, является неготовность инвалида к профессиональной трудовой деятельности и отсутствие надлежащей инициативы. Неготовность инвалида выражается в нескольких аспектах:

- недостаточная информированность инвалида о видах трудовой деятельности, которые он может реализовать;
- отсутствие или недостаточность профессионального образования;
- недостаточная самостоятельность в принятии решений, наличие «иждивенческого» поведения;
- незнание возможностей работодателя.

Следует помнить, что принимать на работу любого и каждого, заключать с ним трудовой договор работодатель не обязан. Для этого существуют юридические основания, конкретизированные для каждой должности в соответствии с профессиональными стандартами и должностной инструкцией. Не каждый работодатель может создать соответствующие условия работы, обучить своих работников какой-то профессии. Подавляющее большинство работодателей предпочитает принимать на работу уже «готовых» профессионально подготовленных работников. Это означает, что профессиональной подготовке инвалидов должно уделяться значительно больше внимания. Но – это тема другого исследования.

Глава 5. ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНВАЛИДОВ В РОССИИ

5.1. Рассмотрение споров по вопросам трудовой деятельности инвалидов

Анализируя судебную практику по вопросам трудовой деятельности инвалидов, можно выявить ряд актуальных проблем в регулировании данного вида трудовых правоотношений, а также пробелы в российском законодательстве для дальнейшей разработки предложений по их разрешению. Следует отметить, что большой процент судебных дел связан с социальной защитой прав инвалидов, а не с трудовой деятельностью лица с ограниченными возможностями здоровья.

Это связано с тем, что нормы, касающиеся социальной сферы жизни инвалида, действуют на территории Российской Федерации уже продолжительное количество времени. В связи, с чем многие граждане с ними ознакомлены в достаточной мере, а так же устоялся механизм реализации инвалидами их социальных прав.

Так, в качестве примера можно привести дела из обзора судебной практики ВС РФ за четвёртый квартал 2013 года¹. В обзор включены дела, предмет спора которых, связан с выплатой пособий, а так же дела, предмет спора которых, связан с взысканием возмещения расходов за лечение. Другим примером, могут служить дела из обзора судебной практики ВС РФ № 1 за 2016 год², где указаны дела, предмет спора которых, связан с вопросами, предоставления жилья инвалидам.

В свою очередь, судебная практика по вопросам трудовой деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья минимальна. В-первую очередь, это связано с тем, что, в Трудовом кодексе Российской Федерации

¹ См. напр.: Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвёртый квартал 2013 года (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 04.06.2014) // Бюл. Верховного Суда Рос. Федерации. – № 9. – сентябрь, 2014 (извлечение).

² См. напр.: Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2016) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 13.04.2016) // (Не опубликован).

регулируется трудовые отношения без достаточной дифференциации с учетом интересов отдельных категорий граждан, в числе которых находится инвалид. То есть статус инвалида / лица с ограниченными возможностями здоровья в трудовых правоотношениях не определен.

Исходя из того, что не определен общий статус инвалида в качестве субъекта трудовых правоотношений, в трудовом законодательстве нет определения и статуса работника-инвалида. Данная пробельность отражается в том, что лицо с инвалидностью участвует в большинстве споров без специального статуса, в связи с чем, инвалид пользуется общим статусом, предусмотренным для физических лиц.

Поскольку отсутствует градация, следует рассмотреть дела, в разрешении трудовых споров с работодателями, где в качестве работника могло бы быть лицо с инвалидностью. В качестве яркого примера, где в качестве работника мог бы быть инвалид, может быть дело о недоначислении заработной платы.

В соответствии с абзацем 7 ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право 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 труда¹. В практике нередки случаи, когда данное право нарушается работодателем.

Так, в качестве примера, можно привести решение Братского районного суда Иркутской области о взыскании недоначисленной заработной платы². Истцом в данном судебном разбирательстве выступил прокурор Братского района Иркутской области в интересах гражданки С., которая работала в детском саду «Березка», в качестве ответчика МКДОУ детский сад «Березка». (См. Приложение 1)

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Рос. газета. – 2001. – № 256.

² Судебное решение Братского районного суда Иркутской области № 2-421/2016 ~ М-228/2016.

Следует отметить, что по данному делу было вынесено апелляционное определение Иркутского областного суда. В данном определении отмечается, что в результате проведенной проверки установлено, что ответчик неверно начисляет и выплачивает истице заработную плату, фактически заработная плата начисляется и выплачивается в меньшем размере. В связи с этим, решение Братского районного суда по данному делу было оставлено без изменения¹.

Аналогичным примером может служить апелляционное определение Иркутского областного суда от 11 мая 2016 года². Где истица так же ссылается на то, что ответчик неверно начислял ей заработную плату, которая без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж составляла менее установленного МРОТ. Требование истицы о взыскании недоначисленной заработной платы было удовлетворено.

Проанализировав данные судебные решения, следует отметить, что работодатели зачастую неверно истолковывает нормы Трудового кодекса, в связи с чем, заработная плата фактически начисляется и выплачивается в меньшем размере, чем полагается законом. То есть, возникает проблема в реализации права работника, установленного абзаца 7 ст. 2 ТК РФ.

В свою очередь, можно привести пример из сферы дистанционной работы, которая является новеллой для отечественного права. Так, в связи со спецификой некоторых заболеваний и особенностями отдельных граждан, имеющих инвалидность, лица с ограниченными возможностями здоровья, отдельных категорий могут работать исключительно на дому по средствам сети интернет. С развитием сети интернет возникла проблема в урегулировании трудовым законодательством правоотношений между работником и работодателем, возникающих дистанционно. Ранее они регулировались общими нормами, предусмотренными ТК РФ, что не отражало особенности труда дистанционных работников. Федеральным

¹ Апелляционное определение Иркутского областного суда от 11.05.2016 по делу № 33-6030/2016.

² Апелляционное определение Иркутского областного суда от 11.05.2016 по делу № 33-5887/2016.

законом от 05 апреля 2013 года в Трудовой кодекс Российской Федерации была введена глава 49.1, которая стала регулировать особенности труда дистанционных работников¹.

В данной главе также отсутствует градация, в зависимости от специфики работника, о которой ранее говорилось, что является очередным свидетельствованием отсутствия статуса работник-инвалид. Следует отметить, что для сторон договора о дистанционной работе, которыми так же могут быть и работники-инвалиды, возникает ряд проблем, связанных с коллизионными вопросами заключения, изменения и расторжения трудового договора.

Проанализируем апелляционное определение Омского областного суда² о защите трудовых прав. Можно прийти к выводу о том, что к данному трудовому спору привело отсутствие в ст. 312.2 уточнения касательно формы электронных документов, а именно: могут ли быть в качестве электронных документов сканированные с бумажных носителей документы. (См. таблицу 1).

Суд указывает, что заявление об увольнении по собственному желанию может рассматриваться как имеющий юридическую силу документ при подаче его исключительно на бумажном носителе и при наличии в нем собственноручной росписи работника. К данным выводам суд приходит вследствие того, что ст. 80 ТК РФ содержит императивные правила заключения трудового договора.

Так же Омский областной суд рассматривает положения об электронной подписи и указывает, что согласно ст. 6 Федерального закона от 06 апреля 2011 года «Об электронной подписи» информация в электронной форме, подписанная квалифицированной электронной подписью, признается электронным документом, равнозначным документу на бумажном носителе³.

¹ См.: Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 14. – Ст. 1668.

² См.: Апелляционное определение Омского областного суда от 22 января 2014 г. № 33-187/2014.

³ См.: Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» // Рос. Газета. – № 75. – 08.04.2011.

В свою очередь, сканированный документ, как указывается судом, электронным документом не является. В связи с выводами, к которым пришел суд, увольнение было признано незаконным и истец был восстановлен на работе.

Практику по некоторым вопросам, связанным с трудовой деятельностью инвалида проследить не представляется возможным, потому как в Трудовом кодексе отсутствуют статьи их регулирующие. Так, в Трудовом кодексе отсутствует глава посвященная особенностям трудовой деятельности инвалидов, где бы помимо правового статуса работника-инвалида и закрепления его специфики, отражались иные положения, связанные с трудом и трудовой деятельностью инвалида. В частности, нормы касающиеся особенностей заключения, изменения и расторжения договора с инвалидом, в том числе с инвалидами, которые не могут самостоятельно подписать трудовой договор, в силу специфики заболевания.

Следует отметить, что в судебной практике наиболее распространены дела, предмет которых, связан с проблемами квотирования рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями. Так зачастую, организации игнорируют норму, предусмотренную ст. 24 Федерального закона от 24 ноября 1995 года «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», где устанавливается квота для приема лиц с инвалидностью на работу¹.

В качестве примера, где наглядно можно проследить данную проблему может служить апелляционное определение Московского городского суда², которое определило незаконным бездействие ОАО «Российские железные дороги», выразившееся в не предоставлении квот для трудоустройства инвалидов в Дирекции аварийно-восстановительных средств – структурного подразделения Красноярской железной дороги филиала ОАО «Российские железные дороги».

¹ Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 28.12.2013) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

² См.: Апелляционное определение Московского городского суда от 20 августа 2012 г. по делу № 11-15136.

Апелляционная инстанция обязала организацию «Российские железные дороги» обеспечить рабочие места для трудоустройства инвалидов в структурном подразделении Красноярской железной дороги - филиала ОАО «Российские железные дороги». На момент вынесения данного определения в Российской Федерации ответственность за неисполнение декларативной нормы, предусмотренной Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» отсутствовала. Норма, содержащая ответственность за неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты, была внесена в КоАП РФ в 2013 году.

В связи с введением данной нормы в КоАП РФ, можно привести ещё один пример из судебной практики. Так, примером, может служить Постановление Санкт-Петербургского городского суда¹. Суд постановил в удовлетворении требования отказать, поскольку событие правонарушения и вина работодателя были подтверждены.

При анализе данного постановления суда можно сделать вывод о том, что проблема в несоблюдении (игнорировании) данной нормы, по-прежнему актуальна и введение ответственности работодателя в ст. 5.42 КоАП РФ не исправило ситуацию. Это связано с тем, что установленная ст. 5.42, сумма штрафа, незначительна. Систематизация и структуризация некоторых судебных дел, в том числе выявленные проблемы и коллизии, приведены в следующей таблице:

¹ Постановление Санкт-Петербургского городского суда от 08.10.2015 № 4а-1091/2015 по делу № 5-201/2015-108.

**Таблица судебной практики по
трудовой деятельности инвалидов в РФ**

1. № дела, дата, суд	
<i>ДЕЛО № 2-421/2016 ~ М-228/2016. Братский районный суд Иркутской области</i>	
Истец/ Ответчик	Сутурина Е.В., Прокурор Братского района / МКДОУ детский сад «Березка»
Требования (кратко)	О взыскании невыплаченной заработной платы, других выплат (и компенсации за задержку их выплаты)
Предмет спора	Прокурор просит взыскать с МКДОУ детский сад «Берёзка» в пользу Г. недоначисленную заработную плату
Решение суда	Иск удовлетворен
Проблема / коллизия в законе	Несоблюдение работодателем права работника на своевременно выплаченную заработную плату.
2. № дела, дата, суд	
<i>№ 33-6030/2016 от 11 мая 2016 г. Иркутский областной суд</i>	
Истец/ Ответчик	Сутурина Е.В., Прокурор Братского района / МКДОУ детский сад «Березка»
Требования (кратко)	О взыскании невыплаченной заработной платы, других выплат (и компенсации за задержку их выплаты).
Предмет спора	В апелляционной жалобе представитель третьего лица - администрации муниципального образования «Братский район» по доверенности Я. просит отменить решение суда первой инстанции.
Решение суда	Требование удовлетворено - оставить решение Братского районного суда Иркутской области от 16 марта 2016 года по данному делу без изменения, апелляционную жалобу без удовлетворения.
Проблема / коллизия в законе	Несоблюдение работодателем права работника на своевременно выплаченную заработную плату.
3. № дела, дата, суд	
<i>№ 33-5887/2016 от 11 мая 2016 г. Иркутский областной суд</i>	
Истец/ Ответчик	Д. / МДОУ ЦРР д/с № 24 УКМО
Требования (кратко)	О взыскании заработной платы.
Предмет спора	В апелляционной жалобе представитель МДОУ ЦРР д/с N 24 УКМО по доверенности М. просит отменить решение суда первой инстанции и принять по делу новое решение.

	Решение суда	Требование удовлетворено - оставить решение Усть-Кутского городского суда Иркутской области от 16 февраля 2016 года по данному делу без изменения, апелляционную жалобу без удовлетворения.
	Проблема / коллизия в законе	Невозможность выделения общего статуса работника, работника-инвалида
4.	<i>№ дела, дата, суд</i>	
	<i>№ 33-187/2014 от 22 января 2014 Омский Областной Суд</i>	
	Истец/ Ответчик	Л.И.В. / ОАО «Сладонеж»
	Требования (кратко)	О защите трудовых прав
	Предмет спора	Просьба суд восстановить его на работе в прежней должности, взыскать в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула с момента увольнения по день восстановления на работе, а также <...> рублей в счет денежной компенсации морального вреда.
	Решение суда	Исковые требования о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула удовлетворены, поскольку, несмотря на то, что истец являлся дистанционным работником, его заявление об увольнении по собственному желанию могло рассматриваться как имеющий юридическую силу документ только при наличии в нем собственноручной подписи работника, а потому сканированная копия заявления об увольнении в отсутствие его оригинала надлежащим доказательством волеизъявления работника о прекращении трудовых отношений служить не может.
	Проблема / коллизия в законе	Коллизия в вопросе заключения трудового договора с работником, работающим дистанционно между статьями Трудового кодекса Российской Федерации и федеральным законодательством
5.	<i>№ дела, дата, суд</i>	
	<i>№ 11-15136 от 20 августа 2012 г. Московский городской суд</i>	
	Истец/ Ответчик	Красноярский транспортный прокурор / Филиалом ОАО «Российские железные дороги» - Дирекция аварийно-восстановительных средств
	Требования (кратко)	Просит признать незаконным бездействие ОАО «Российские железные дороги», выразившееся в непредоставлении квот для трудоустройства инвалидов в Дирекции аварийно-восстановительных средств - структурного подразделения Красноярской железной дороги - филиала ОАО «Российские железные дороги»;

	<p>обязать ОАО «Российские железные дороги» обеспечить в Дирекции аварийно-восстановительных средств - структурном подразделении Красноярской железной дороги - филиала ОАО «Российские железные дороги» организовать рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой в размере 3 процента от среднесписочной численности работников, но не менее 4 рабочих мест и обеспечить ежемесячное предоставление в КГБУ «Центр занятости населения г. Красноярска» информации о наличии вакантных мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.</p>
Предмет спора	<p>Суд постановил вышеуказанное решение, об отмене которого, как незаконного, по доводам апелляционного представления просит истец.</p>
Решение суда	<p>Решение Мещанского районного суда г. Москвы от 06 марта 2012 года отменить.</p> <p>Признать незаконным бездействие ОАО «Российские железные дороги», выразившееся в не предоставлении квот для трудоустройства инвалидов в Дирекции аварийно-восстановительных средств - структурного подразделения Красноярской железной дороги - филиала ОАО «Российские железные дороги».</p> <p>Обязать ОАО «Российские железные дороги» обеспечить в Дирекции аварийно-восстановительных средств - структурном подразделении Красноярской железной дороги - филиала ОАО «Российские железные дороги» организацию рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой в размере 3 процента от среднесписочной численности работников, но не менее 4 рабочих мест. Обязать ОАО «Российские железные дороги» обеспечить в Дирекции аварийно-восстановительных средств - структурном подразделении Красноярской железной дороги - филиала ОАО «Российские железные дороги» ежемесячное предоставление в КГБУ «Центр занятости населения г. Красноярска» информацию о наличии вакантных мест (должностей), выполнения квоты для приема на работу инвалидов.</p>
Проблема / коллизия в законе	<p>Несоблюдение работодателем нормы, обязывающей предоставлять квоты для трудоустройства инвалидов</p>

6.	<i>№ дела, дата, суд</i>	
	<i>№ 4а-1091/15 от 8 октября 2015 г. Санкт-Петербургский городской суд</i>	
	Истец/ Ответчик	Исполнительный директор АО <...> Е.
	Требования (кратко)	Об отмене постановления о привлечении к ответственности по ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ за неисполнение обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой.
	Предмет спора	В жалобе, поданной в Санкт-Петербургский городской суд в порядке ст. 30.12 КоАП РФ, Е. просит принятые по делу судебные решения отменить, поскольку отсутствует событие административного правонарушения, кроме того, он не является лицом, уполномоченным на предоставление льготных рабочих мест (квот), следовательно, не может быть субъектом вменяемого ему в вину административного правонарушения
	Решение суда	В удовлетворении требования отказано, поскольку событие правонарушения и вина работодателя подтверждены.
	Проблема / коллизия в законе	Несоблюдение работодателем нормы, обязывающей предоставлять квоты для трудоустройства инвалидов

Таким образом, юридическая практика показывает, что сохраняются проблемы в вопросах регулирования трудовых отношений между работником и работодателем, в которых без специального статуса участвуют инвалиды. На количество и содержание судебных дел существенно влияет отсутствие правового регулирования отдельных вопросов труда инвалидов и организации труда инвалидов.

1.2 Правовые пробелы и коллизии в законодательстве РФ и пути их решения

Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», имеет некоторые нормы, учитывающие специфику труда

инвалидов. Данные нормы не всеобъемлюще регулируют вопросы трудовой деятельности инвалидов, а лишь отмечают специфику субъекта и его социальные потребности. В свою очередь, Трудовой кодекс Российской Федерации имеет некоторые нормы, учитывающие специфику труда инвалида, но не определяет статус инвалида в трудовых правоотношениях. Проще говоря, нормы, касающиеся трудовой деятельности инвалидов, не имеют системы, а, следовательно, возникает сложность сопоставления отдельных норм, а так же возникает ряд вопросов при их применении.

Следует отметить, что инвалиды лишь в некоторых вопросах выделены в отдельную категорию субъектов трудового права. В большинстве своем, инвалиды пользуются общим статусом, предусмотренным для физических лиц. Так, Трудовой кодекс Российской Федерации не имеет отдельной главы, посвященной труду инвалидов, где бы содержались нормы касательно заключения трудового договора с лицом с ограниченными возможностями, нормы учитывающие тяжесть труда для инвалидов; а так же нормы об ответственности работодателя и работника, имеющего инвалидность, об условиях расторжения трудового договора с инвалидом. В связи с пробельностью российского законодательства по отдельным вопросам, а так же отсутствием системности, при реализации трудовой деятельности инвалидов возникают проблемы.

Второй комплекс проблем возникает при трудовой деятельности инвалидов непосредственно. Так, это связано с непродолжительным действием многих законодательных актов, которые направлены на улучшение доступности для инвалидов, а так же с недостаточным финансированием, которое должно быть направлено на реализацию данных актов. Помимо этого, ответственность работодателя за нарушения норм, связанных с трудоустройством инвалидов не установлена, либо носит символический характер.

На основе проведения комплексного системного анализа законодательства Российской Федерации и материалов судебной практики,

регулирующих правоотношения в сфере трудовой деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья были выявлены следующие проблемы:

- недостаточная системность правовых норм трудового права и права социального обеспечения в отношении трудовой деятельности инвалидов;

- отсутствие выделения трудовой деятельности инвалида в самостоятельный подинститут и закрепления труда инвалидов в отдельной главе особенной части Трудового кодекса Российской Федерации, который бы регулировал вопросы труда инвалидов не только на территории работодателя, но и дистанционно;

- отсутствие закрепления специального правового статуса инвалида в трудовом законодательстве, в частности отсутствие статуса работник-инвалид, в связи с чем инвалид пользуется общим статусом, предусмотренным для работников, который не отражает специфику субъекта в полной мере;

- недостаточный размер штрафа, за неисполнение работодателем нормы, предписывающей создание квот и специальных рабочих мест для инвалидов и неустройство лица с инвалидностью, в соответствии с выделенной квотой.

В связи с выделенными проблемами, следует предложить следующие пути их решения. Во-первых, на законодательном уровне необходимо закрепить статус работник-инвалид. Выделение из общего статуса работника, предусмотренного трудовым законодательством статуса работника-инвалида необходимо для чёткого понимания отличительных черт труда лица с ограниченными возможностями, исходя из особенностей данного субъекта. Помимо прочего, это позволит зафиксировать правовой статус, которым по факту обладают инвалиды. Это позволит избежать в дальнейшем рассмотрения инвалида в двух статусах, отдельно как инвалида и отдельно как работника.

Так, в качестве предполагаемого определения понятия «работник-инвалид» можно предложить следующее определение: «Работник-инвалид – это физическое лицо, имеющее нарушения здоровья со стойким расстройством функций организма, вступившее в трудовые отношения с работодателем, обусловленные трудовой функцией, указанной в индивидуальной программе реабилитации и абилитацией (ИПРА)». Данное определение отражает специфику инвалида, как участника трудовых правоотношений в качестве работника.

В данном случае нельзя говорить о дискриминации инвалидов, потому как выделение их в отдельную категорию носит позитивный характер. Так, конкретизированное понятие трудовой деятельности инвалидов способно в большей мере защитить малозащищенную группу населения со стороны общества и государства.

Во-вторых, необходимо дополнить раздел XII части IV Трудового кодекса Российской Федерации новой главой, которая могла бы носить название: «Особенности регулирования труда работников-инвалидов». В данной главе необходимо не только закрепить новый для отечественного права, статус работника-инвалида, но и отдельные положения касательно трудовой деятельности инвалидов. В частности, включить нормы, регулирующие особенности заключения, изменения и расторжения трудового договора (это в первую очередь, касается лиц с врожденными дефектами рук и ампутацией рук, которые не в состоянии подписать трудовой договор самостоятельно, а так же инвалидов по зрению), нормы, характеризующие особенности труда инвалидов, среди которых будет норма, закрепляющая ограничение применения труда инвалидов.

Следует также отметить, что в данной главе следует систематизировать уже имеющиеся в Трудовом кодексе РФ нормы, касающиеся труда инвалидов: продолжительность рабочего времени; работа в ночное время, выходные и праздничные дни; продолжительность отпуска.

В связи с тем, что для многих людей с инвалидностью, дистанционная работа является приоритетной, поскольку передвижение для них вызывает большое затруднение (это в первую очередь касается квадриплегиков, лиц с тяжелыми формами ДЦП), необходимо в новую главу поместить нормы, регулирующие дистанционный труд инвалидов. Данная норма может быть как прямой, так отсылочной. Причем эта норма может отсылать уже к имеющейся главе 49.1 ТК РФ. Тем самым будет на законодательном уровне установлена связь между трудом инвалида в целом и дистанционным трудом инвалидов.

Кроме того, следует устранить коллизию (в вопросе заключения трудового договора с работником, работающим дистанционно) между статьями трудового кодекса Российской Федерации и федеральным законодательством. Как уже отмечалось ранее, коллизия связана с заключением трудового договора. А именно в ст. 312.2 ТК РФ указывается, что трудовой договор может быть заключен, путем обмена электронными документами. Императивная норма, установленная ст. 80 ТК РФ указывает на бумажные носители и уточняет, что договор должен быть подписан лично работником и работодателем. Федеральным законодательством, в свою очередь, определяется, что электронные документы, подписанные квалифицированной электронной подписью признаются равнозначными бумажным документам. В связи с этим необходимо внести отдельный пункт в ст. 312.2 ТК РФ и уточнить, что в качестве электронных документов могут быть только документы, подписанные электронной подписью.

В-третьих, необходимо увеличить размер штрафа за неисполнение статьи кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, предписывающей создание квотированных рабочих мест для инвалидов и неустройство лица с инвалидностью в соответствии с выделенной квотой. Значительный штраф позволит задуматься лишний раз работодателю о том, что ему более выгодно, обустроить рабочие места для инвалидов, в соответствии с выделенной квотой или уплатить штраф. Если

штраф будет на порядок выше стоимости оборудования / переоборудования рабочего места для инвалида, то чаша весов перевесит в сторону оборудования специализированного рабочего места. Это, в свою очередь, приведет к тому, что количество трудоустроенных инвалидов возрастет.

Видится, что следует увеличить размер штрафа, предусмотренный КоАП РФ не относительно фиксированной денежной суммы, а относительно минимального размера оплаты труда (МРОТ). Так, штраф будет увеличиваться пропорционально увеличению МРОТ, что может позитивно сказаться на динамичности данной нормы. Во времена нестабильной экономики это как никогда актуально. При введении зависимости размера суммы штрафа от МРОТ, размер штрафа будет не так быстро устаревать и законодателю придется меньше корректировать ст. 5.42 КоАП РФ.

Кроме того, есть смысл внести в КоАП РФ зависимость от количества работников в организации аналогично с градацией, указанной в ст. 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», где для организации с численностью работников от 35 до 100 человек штраф будет один, а для организаций с численностью работников более 100 человек другой – более весомый.

Таким образом, внесение вышеуказанных изменений в нормативные правовые акты будет способствовать трудоустройству инвалидов, а так же поможет полноценно урегулировать вопросы трудовой деятельности инвалидов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог проделанной работе, следует отметить, что правовое регулирование трудовой деятельности инвалидов надолго останется актуальной темой для трудового права Российской Федерации. Причиной важности этой темы является наличие большого числа инвалидов, желающих трудиться, и отсутствие в трудовом законодательстве закрепления специального статуса работника-инвалида, а так же отсутствия главы, включающей в себя единую систему норм, регулирующих трудовую деятельность лиц с ограниченными возможностями здоровья.

При написании работы были рассмотрены: развитие правового регулирования трудовых отношений, содержание трудовых отношений и субъектного состава трудовых отношений. Была дана характеристика статуса инвалида в действующем российском законодательстве, выявлены проблемы трудовой деятельности инвалидов, разработаны предложения по совершенствованию законодательства по вопросам трудовой деятельности инвалидов.

Следует отметить, что правовое регулирование трудовых отношений развивалось совместно с развитием потребностей общества и необходимостью в урегулировании отдельных отношений, возникающих по поводу труда. В настоящее время, трудовое законодательство представляет собой сложную комплексную многоуровневую нормативную правовую базу в сфере трудовых отношений. В процессе трудовой деятельности между людьми возникают трудовые правоотношения. В качестве содержания трудового правоотношения выступают права и обязанности работника и работодателя.

Трудовое законодательство выделяет большое многообразие субъектов трудовых отношений, но при этом среди субъектов участвующих в трудовой деятельности отсутствует правовое закрепление инвалида, как в качестве работника, так и в качестве работодателя. В связи с чем, инвалиды

преимущественно пользуются общим правовым статусом, установленным для физических лиц. Но данный статус, в свою очередь, не отражает в полной мере специфики субъекта-инвалида, что сказывается в значительной степени на регулировании трудовых отношений, возникающих у различных субъектов трудового права с инвалидами.

В Российской Федерации термин «лицо с ограниченными возможностями» в отличие от мировой практики, встречается редко. При этом отмечается, что понятия «инвалид», знакомое нашей системе права, и понятие «лицо с ограниченными возможностями» тесно связаны между собой и в большинстве своем совпадают. Но термин «лицо с ограниченными возможностями» носит положительную окраску, а так же охватывает более широкий круг лиц. В свою очередь, определение инвалида в отечественном праве узконаправлено и не охватывает всей многогранности данного статуса. Процесс же приобретения статуса «инвалида» остается слабо урегулированным.

Трудовая деятельность инвалида в отечественном праве полноценно не урегулирована. Трудовой кодекс Российской Федерации имеют некоторые нормы, учитывающие специфику труда инвалида, но не определяет статус инвалида в трудовых правоотношениях. Проще говоря, нормы, касающиеся труда инвалидов, не имеют системы, а, следовательно, возникает сложность сопоставления отдельных норм, а так же возникает ряд вопросов при их применении.

Следует отметить, что инвалиды лишь в некоторых вопросах выделены в отдельную категорию субъектов трудового права. В большинстве своем, инвалиды пользуются общим статусом, предусмотренным для физических лиц. Так, Трудовой кодекс Российской Федерации не имеет отдельной главы, посвященной труду инвалидов, где бы содержались нормы касательно заключения трудового договора с лицом с ограниченными возможностями, нормы учитывающие тяжесть труда для инвалидов; а так же нормы об ответственности работодателя и работника, имеющего инвалидность, об

условиях расторжения трудового договора с инвалидом. В связи с пробельностью по отдельным вопросам, а так же отсутствием системности, при реализации трудовой деятельности инвалидов возникают проблемы.

Для урегулирования данных проблем необходимо дополнить трудовой кодекс отдельной главой, которая бы раскрывала содержание трудовой деятельности инвалиды, а так же определяла статус работника-инвалида. Помимо прочего, в данную главу необходимо поместить статьи, которые бы, в свою очередь, регулировали отдельные положения касательно труда инвалида, такие как:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- ограничение применения труда инвалидов на отдельных видах работ;
- дистанционный труд инвалидов.

Проблему, несоблюдения работодателем нормы, обязывающей работодателя создавать квотируемые места для инвалидов, возможно решить посредством увеличения суммы штрафа, предусмотренной ст. 5.42 КоАП РФ.

В заключение, отметим, что процесс развития и реформирования российского законодательства еще не завершен, в том числе и в сфере трудовых отношений инвалидов. Полагаем, объективная реальность, в части потребности в России в рабочей силе и недостаточность финансирования социальных программ, приведет к становлению и развитию правового института «Трудовая деятельность инвалидов».

Список источников и литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 04.08.2014. – № 31. Ст. 4398.

Международные правовые акты

2. Всеобщая декларация прав человека (1948) // Российская газета. – № 67. – 1995.

3. Декларация о правах инвалидов (1975) // Департамент общественной информации ООН. – 1988.

4. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996), ратифицирована Российской Федерацией от 03.06.2009 (Федеральный закон от 03.06.2009 № 101-ФЗ) // Бюл. междун. договоров. – 2010. – № 4. – С. 17 – 67.

5. Конвенция «О правах инвалидов» Принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи от 13 декабря 2006 года, ратифицирована Российской Федерацией 03.05.2012 (Федеральный закон от 03.05.2012 № 46-ФЗ) // Рос. Газета. – 2012. – № 102.

1. Конвенция «О правах ребенка» (1989) // Сборник международных договоров СССР. – Выпуск XLVI. – 1993.

2. Конвенция МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (1952). Документ вступил в силу 27 апреля 1955 года. Россия не участвует.

3. Конвенция МОТ «О надомном труде» №177 от 22.06.1962г. // Документ опубликован не был. – СПС «КонсультантПлюс».

4. Конвенция МОТ № 128 «О пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца» (1967). Документ вступил в силу 1 ноября 1969 года. Россия не участвует.

5. Конвенция МОТ № 159 от 20.06.1983 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. – 1957-1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 2031. – 2035.

6. Конвенция МОТ «Относительного равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» № 100 от 29.06.1951 г. // Ведомости ВС СССР. – 1956. – №10. – Ст.202.

7. Конвенция МОТ «Об оплачиваемых отпусках» № 132 от 24.07.1970 г. // Собр. Законодательства Рос. Федерации. – 2011. – № 51. – Ст.7451.

8. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах человека и гражданина // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. – № 17. – Ст. 291.

Федеральные законы

9. Градостроительный кодекс Российской Федерации» от 29.12.2004 № 190-ФЗ (ред. от 01.09.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 03.01.2005. – № 1 (часть 1). – Ст. 16.

10. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. N 51-ФЗ (ред. От 03.07.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.

11. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 22.11.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – № 1. – Ч. 1. – С. 1.

12. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2000. – № 32. – Ст. 3340.

13. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Рос. Газета. – № 17. – 27.01.1996.

14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1. – Ч. 1. – Ст. 3.

15. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 22.11.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 25. – Ст. 2954.
16. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» // Собр. законодательства РФ". – 22.05.1995. – № 21. – Ст. 1929.
17. Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О воинской обязанности и военной службе» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1998. – № 13. – Ст. 1475.
18. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.
19. Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. № 166-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации, – 17.12.2001. – № 51. – Ст. 4831.
20. Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ (ред. от 02.06.2016) «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» // Рос. Газета. – № 153-154. – 10.08.2001.
21. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О государственной социальной помощи» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 19.07.1999. – № 29. – Ст. 3699.
22. Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 23.12.1996. – № 52. – Ст. 5880.
23. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 256-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 01.01.2007. – № 1 (1 ч.). – Ст. 19.

24. Федеральный закон от 7 августа 2000 г. № 122-ФЗ (ред. от 29.12.2012) «О порядке установления размеров стипендий и социальных выплат в Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 14.08.2000. – № 33. – Ст. 3348.

25. Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. № 227-ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 10.12.2012. № 50 (часть 4). – Ст. 6950.

26. Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ (ред. от 03.11.2012) «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 27.10.1997. – № 43. Ст. 4904.

27. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О социальной защите инвалидов в РФ» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

28. Федеральный закон от 2 августа 1995 г. № 122-ФЗ (ред. от 25.11.2013) «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 07.08.1995. – № 32. – Ст. 3198.

29. Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ (ред. 03.07.2016) «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. – № 50. – Ст. 6242.

30. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) «О специальной оценке условий труда» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 30.12.2013. – 52 (часть I). – Ст. 6991.

31. Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О статусе военнослужащих» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – № 22. 01.06.1998. – Ст. 2331.

32. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О страховых пенсиях» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 30.12.2013. – № 52 (часть I). – Ст. 6965.

33. Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ (ред. 03.07.2016) «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2007. – № 50. – Ст. 6242.
34. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об образовании в Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 31.12.2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7598.
35. Федеральный закон Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (ред. от 03.07.2016) // Рос. газета. – 08.10.2003 – № 202.
36. Федеральный закон от 29 ноября 2010 г. № 326-ФЗ ред. от 03.07.2016 «Об обязательном медицинском страховании в РФ» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 06.12.2010. – № 49. – Ст. 6422.
37. Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ (ред. от 14.12.2015) «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 17.12.2001. – № 51. – Ст. 4832.
38. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 03.08.1998. – 31. – Ст. 3803.
39. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 01.01.2007. – 1 (1 ч.). – Ст. 18.
40. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. 03.07.2016) «Об основах здоровья в Российской Федерации» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2011. – № 48. – Ст. 6724.
41. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ (ред. от 21.07.2014) «Об основах социального обслуживания граждан в РФ» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 30.12.2013. – № 52 (часть I). – Ст. 7007.

42. Федеральный закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ (ред. от 01.12.2014) «Об основах обязательного социального страхования» //Собр. законодательства Рос. Федерации. – 19.07.1999. – № 29. – Ст. 3686.
43. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 124-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 03.08.1998. – № 31. – Ст. 3802.
44. Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ (ред. от 30.12.2015) «Об электронной подписи» // Рос. Газета. – № 75. – 08.04.2011 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 11.04.2011. – № 15. – Ст. 2036.
45. Федеральный закон от 30.12.2009 № 384-ФЗ (ред. от 02.07.2013) «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2010. – № 1. – Ст. 5.
46. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 (ред. от 31.12.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Ведомости СНД и ВС РФ. – 22.04.1993. – № 16. – Ст. 551.
47. О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 (ред. от 09.03.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.
48. Закон РФ от 2 июля 1992 г. № 3185-1 (ред. от 03.-7.2016) «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» // Ведомости СНД и ВС РФ. – 20.08.1992. – № 33. – Ст. 1913.
49. Закон РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1991. – № 21. – Ст. 699.
50. Закон РФ от 27.04.1993 г. № 4866-1 «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» // Ведомости СНД и ВСРФ. – 1993. – № 19. – Ст. 685.

51. Закон СССР от 11.12.1990 № 1826-1 «Об основных началах социальной защищенности инвалидов в СССР» // Ведомости СНД СССР и ВС СССР. – 1990. – № 51. – Ст. 1115. (Закон утратил силу).

Законы субъектов РФ

52. Закон г. Москвы от 28.04.2010 № 16 (ред. от 25.06.2014) «Об образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья в городе Москве» // Ведомости Московской гор. Думы. – 2010. – № 6. – т. 136.

Подзаконные нормативные правовые акты

53. Указ Президента РФ от 07.05.2012. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 19. – Ст. 2334.

54. Постановление Правительства РФ от 20.02.2006 № 95 (ред. от 06.08.2015) «О порядке и условиях признания лица инвалидом» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2016) // Рос. Газета. – № 40. – 28.02.2006.

55. Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 4. – Ст. 293.

56. Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 г. №749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2008. – № 42. – Ст.4821.

57. Постановление Правительства РФ от 01.12.2015 № 1297 (ред. от 25.05.2016) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011 - 2020 годы» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2015. – № 49. – Т. 6987.

58. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2000. – № 10. – Ст. 1131.

59. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2000. – № 10. – Ст. 1130.

60. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 № 30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09», г. Москва // Российская газета. – № 4932. – 17.05.2009.

61. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 6.06.1984 г. № 170/10-101 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей» // Социальная защита. – 1998. – № 8.

62. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30.05.1985 г. N 162/12-55 «Об утверждении рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства» // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1985. – № 11.

63. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.12.2015 № 1024н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы» (Зарегистрировано в Минюсте России 20.01.2016 № 40650) // Рос. Газета. – 12.12.2014.

64. Приказ министерства здравоохранения РФ от 05.05. 2016г. № 282н «Об утверждении порядка проведения экспертизы профессиональной пригодности и формы медицинского заключения о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ». Зарегистрировано в Минюсте России 2 июня 2016 г. – № 42397.

65. Приказ Минобрнауки РФ от 2.07.2013 г. №513 «Об утверждении перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение» // Рос. газета. – 2013. – №184.

66. Приказ от 17.12.2015 № 1024н Минтруда и соцзащиты РФ «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы».

67. Приказ от 5 мая 2016 г. № 282н Министерства здравоохранения РФ «Об утверждении» порядка проведения экспертизы профессиональной пригодности. Формы медицинского заключения о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ» // Зарегистрировано в Минюсте России 2 июня 2016 г. – № 42397.

68. Свод правил СП 59.13330.2012"СНиП 35-01-2001. «Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения» (утв. приказом Министерства регионального развития РФ от 27 декабря 2011 г. № 605).

69. ГОСТ Р 51630-2000 «Платформы подъемные с вертикальным и наклонным перемещением для инвалидов. Технические требования доступности».

70. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 297 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2015 годы // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – №17. – Ст. 2060. (Утратил силу).

Судебная практика

71. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 11.05.2016 по делу № 33-6030/2016.

72. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 11.05.2016 по делу № 33-5887/2016.

73. Апелляционное определение Московского городского суда от 20 августа 2012 г. по делу № 11-15136.

74. Апелляционное определение Омского областного суда от 22 января 2014 г. № 33-187/2014.

75. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2013 года (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 04.06.2014) // Бюл. Верховного Суда Рос. Федерации. – № 9. – сентябрь, 2014 (извлечение).

76. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2016) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 13.04.2016) // (Не опубликован).

77. Постановление Санкт-Петербургского городского суда от 08.10.2015 № 4а-1091/2015 по делу № 5-201/2015-108.

78. Судебное решение Братского районного суда Иркутской области № 2-421/2016 ~ М-228/2016.

Основная литература

79. Вакансии для инвалидов [Электронный ресурс] // <http://www.hh.ru> HeadHunter, URL: <https://hh.ru/applicant/autosearch.xml> (дата обращения 29.05.2016).

80. Вилисова Э.В. Человек как субъект трудовой деятельности // Система ценностей современного общества. –2014. – № 33. – С.77-81.

81. Возможности трудоустройства инвалидов станут шире [Электронный ресурс] <http://www.rosmintrud.ru/> Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты URL: <http://www.rosmintrud.ru/social/invalid-defence/129> (дата обращения 15.05.2014).

82. Горбачева Ж.А. Трудовое право России/ под ред. А.М. Куренного.- 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательский дом «Правоведение». – 2008.

83. Грачев В.В. Гражданское право: учеб.: в 3 т. Т.1 / Е.Н.Абрамова, Н.Н. Аверсченко, Ю.В. Байгушева [и др.] / Под ред. А.П. Сергеева. – М.: ТК Велби, 2009.
84. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: Современное написание: В 4 т. Т.4. Р-Я/ В.И.Даль. – М.: ООО «Издательство АСТ»: ООО «Издательство Астрель», 2001. – С.723.
85. Дмитриева И.К. Трудовое право России / Под ред. А.М.Куренного.-2-е изд., испр. И доп. М.: Издательский дом «Правоведение», 2008. – С.118.
86. Доступная работа. Методическое пособие: М. Архангельск, 2004. – С. 5.
87. Захаров М. Л. Тучкова Э. Г. Право социального обеспечения России: учебник. М.: Волтере Клувер. – 2005.
88. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009.
89. Лушникова М. ВЛушников А. М. Курс права социального обеспечения. М.: Юстицинформ. – 2008.
90. Марченко М. Н. Проблемы теории государства и права : учебник / М. Н. Марченко ; Московский гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. - М. : Проспект. – 2008.
91. Мачульская Е. Е. Право социального обеспечения: учебник. М.: ИД Юрайт. – 2012.
92. Новиков М. Л., Присецкая Н.И. «Новые возможности трудоустройства для людей с инвалидностью в России» РООИ «Перспектива» // ЗАО «Линия График Кострома». – 2007. – 150с.
93. Образование лиц с ограниченными возможностями здоровья в современной России: теоретико-методические аспекты: монография / В.Б. Байрамов, А.В. Герасимов, А.В. Тюрин. – М.: КНОРУС, 2012.

94. Паперная Г. Инвалидов выставляют из групп [Электронный ресурс] // <http://www.kommersant.ru> Официальный сайт издательского дома «Коммерсантъ». URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2927173> (дата обращения 10.05.2016).
95. Право на образование ребенка с ограниченными возможностями в Российской Федерации и за рубежом: монография / Е.Ю. Шинкарева. Архангельск. – Архангельский Центр социальных технологий «Гарант». – 2009.
96. Право социального обеспечения: учебник для бакалавров / под ред. В. Ш. Шайхатдинов. М.: Юрайт. – 2012.
97. Право социального обеспечения России: учебник / под ред. Э.Г. Тучковой. М.: Проспект. – 2014.
98. Право социального обеспечения России. Практикум: учеб. пособие / отв. ред. Э. Г. Тучкова. М.: Проспект. – 2014.
99. Рузаева Е.М. Соотношение понятия «Инвалид» в российском и международном праве // Известия ОГАУ. – 2014. – № 6 (50).
100. Толковый словарь русского языка. Том IV. / Под редакцией Д.Н. Ушакова. – М.: ООО «Издательство Астрель», ООО «Издательство АСТ», 2000.
101. Трудовое право России: учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Изд-во Юрайт, 2014. – 854 с. – Серия : Бакалавр. Академический курс.
102. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. Ред. К.Н. Гусов. – Москва: Проспект, 2013.
103. Трудоустройство инвалидов [Электронный ресурс] // <https://perspektiva-inva.ru> РООИ «Перспектива», URL: <http://perspektiva-inva.ru/jobs/> (дата обращения 29.05.2016).
104. Федин В.В. Трудовое право: учебник для бакалавров / Отв. ред. К.Н.Гусов. – Москва : Проспект. – 2013.

Глоссарий

1. **Абилитация инвалидов** – система и процесс формирования отсутствовавших у инвалидов способностей к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности.
2. **Аттестация рабочих мест по условиям труда** – оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда (Ст.209 ТК РФ).
3. **Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы** – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
4. **Безопасные условия труда** – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышает установленных нормативов (Ст.209 ТК РФ).
5. **Вахтовый метод** – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.
6. **Внебюджетный фонд** – фонд денежных средств, образуемый вне федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации и предназначенный для реализации конституционных прав граждан на пенсионное обеспечение, социальное страхование, охрану здоровья и медицинскую помощь

7. **Вредный производственный фактор** – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию (Ст. 209 ТК РФ).

8. **Время отдыха** – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (Ст.106 ТК РФ).

9. **Гарантии** – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (Ст.164 ТК РФ).

10. **Дисциплина труда** – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (Ст.189 ТК РФ).

11. **Государственная социальная помощь** – предоставление малоимущим семьям или малоимущим одиноко проживающим гражданам за счет федерального бюджета или бюджетов субъектов Федерации социальных пособий, субсидий, компенсаций, жизненно необходимых товаров.

12. **Государственное пенсионное обеспечение** – часть пенсионной системы, обеспечивающая предоставление государственных пенсий отдельным категориям граждан за счет федерального бюджета.

13. **Государственное пенсионное страхование** – часть пенсионной системы, обеспечивающая предоставление государственных пенсий застрахованным лицам за счет обязательных страховых взносов работодателей и граждан.

14. **Группа инвалидности** – характеристика инвалидности в зависимости от степени нарушения функций организма инвалида и ограничения его жизнедеятельности.

15. **Государственная экспертиза условий труда** – оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда (Ст.209 ТК РФ).

16. **Заболевание** – возникающее в связи с воздействием патогенных факторов нарушение деятельности организма, работоспособности, способности адаптироваться к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды при одновременном изменении защитно-компенсаторных и защитно-приспособительных реакций и механизмов организма.

17. **Заработная плата (оплата труда работника)** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (Ст.129 ТК РФ).

18. **Застрахованные лица** – граждане РФ, а также иностранные граждане и лица без

19. **Здоровье** – состояние физического, психического и социального благополучия человека, при котором отсутствуют заболевания, а также расстройства функций органов и систем организма

20. **Иждивение членов семьи** – это такие отношения между людьми, при которых один из них находится на полном содержании другого либо получает от него помощь, которая является для него основным или одним из основных источников средств к существованию.

21. **Инвалид** – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость социальной защиты (ст. 1

Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

22. **Инвалидность** – нарушение здоровья человека со стойким расстройством функций организма, приводящее к полной или значительной потере профессиональной трудоспособности или существенным затруднениям в жизни и вызывающее необходимость его социальной защиты.

23. **Индивидуальная программа реабилитации или абилитации 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.

24. **Индивидуальный (персонифицированный) учет** – организация и ведение учета сведений о каждом застрахованном лице для целей государственного пенсионного страхования.

25. **Индивидуальный трудовой спор** – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

26. **Индивидуальным трудовым спором** признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора (Ст.381 ТК РФ).

27. **Квалификационный разряд** – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

28. **Квота** – минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов от среднесписочной численности работников в организациях.

29. **Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (Ст.40 ТК РФ).

30. **Коллективный трудовой спор** – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (Ст.398 ТК РФ).

31. **Компенсации** – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами (Ст.164 ТК РФ).

32. **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 (в ред. Федерального закона от 01.12.2014 N 419-ФЗ).

33. **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 (Ст.310 ТК РФ).

34. **Ненормированный рабочий день** – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (Ст.101 ТК РФ).

35. **Нормы труда** – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (Ст.160 ТК РФ).

36. **Ночное время** – время с 22 часов до 6 часов (Ст.96 ТК РФ).

37. **Ограничение жизнедеятельности** – полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью.

38. **Оклад (должностной оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (Ст.129 ТК РФ).

39. **Опасный производственный фактор** – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

40. **Особенности регулирования труда** – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (Ст.251 ТК РФ).

41. **Охрана здоровья граждан** (далее - охрана здоровья) – система мер политического, экономического, правового, социального, научного,

медицинского, в том числе санитарно-противоэпидемического (профилактического), характера, осуществляемых органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, организациями, их должностными лицами и иными лицами, гражданами в целях профилактики заболеваний, сохранения и укрепления физического и психического здоровья каждого человека, поддержания его долголетней активной жизни, предоставления ему медицинской помощи.

42. **Охрана труда** – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (Ст.209 ТК РФ).

43. **Перевод на другую работу** – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (Ст.72.1).

44. **Персональные данные работника** – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

45. **Правила внутреннего трудового распорядка** – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (Ст.189 ТК РФ).

46. **Правовой статус** – установленное нормами права положение его субъектов, совокупность их прав и обязанностей.

47. **Принудительный труд** – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе: в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

48. **Производственная деятельность** – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг (Ст.209 ТК РФ).

49. **Профессиональный риск** – вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Ст.209 ТК РФ).

50. **Профессиональный стандарт** – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида

профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (Ст.195.1 ТК РФ).

51. **Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - также лица, не достигшие указанного возраста (Ст.20 ТК РФ).

52. **Работодатель** – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

53. **Рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (Ст.91 ТК РФ).

54. **Рабочее место** – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (Ст.209 ТК РФ).

55. **Реабилитация инвалидов** – система и процесс полного или частичного восстановления способностей инвалидов к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности.

56. **Режим гибкого рабочего времени** – это форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов подразделений предприятия допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня.

57. **Руководитель организации** – физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (Ст.273 ТК РФ).

58. **Сверхурочная работа** – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (Ст.99 ТК РФ).

59. **Сезонными признаются работы**, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев (Ст.293 ТК РФ).

60. **Сертификат соответствия организации работ по охране труда** – документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда (Ст.209 ТК РФ).

61. **Служебная командировка** – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (Ст.166 ТК РФ).

62. **Сменная работа** – работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более

эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг (Ст.103 ТК РФ).

63. **Совместительство** – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (Ст.282 ТК РФ).

64. **Соглашение** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

65. **Состояние** – изменения организма, возникающие в связи с воздействием патогенных и (или) физиологических факторов и требующие оказания медицинской помощи.

66. **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 (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ).

67. **Социальная поддержка инвалидов** – система мер, обеспечивающая социальные гарантии инвалидам, устанавливаемая законами и иными нормативными правовыми актами, за исключением пенсионного обеспечения.

68. **Социальное партнерство в сфере труда** – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по

вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (Ст.23 ТК РФ).

69. Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (Ст.209 ТК РФ).

70. Стандарты безопасности труда – правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда (Ст.209 ТК РФ).

71. Страховая пенсия – ежемесячная денежная выплата в целях компенсации застрахованным лицам заработной платы и иных выплат и вознаграждений, утраченных ими в связи с наступлением нетрудоспособности вследствие старости или инвалидности, а нетрудоспособным членам семьи застрахованных лиц заработной платы и иных выплат и вознаграждений кормильца, утраченных в связи со смертью этих застрахованных лиц, право на которую определяется в соответствии с условиями и нормами, установленными настоящим Федеральным законом.

72. Страховое обеспечение по обязательному социальному страхованию – исполнение страховщиком своих обязательств перед застрахованным лицом при наступлении страхового случая посредством страховых выплат или иных видов обеспечения.

73. Страховой случай – событие, представляющее собой реализацию социального страхового риска.

74. Страховой стаж – учитываемая при определении права на страховую пенсию и ее размера суммарная продолжительность периодов работы и (или) иной деятельности, за которые начислялись и уплачивались

страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также иных периодов, засчитываемых в страховой стаж

75. **Тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (Ст.129 ТК РФ).

76. **Тарифные системы оплаты труда** – системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

77. **Тарифная система дифференциации заработной платы** работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

78. **Тарифная сетка** – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

79. **Тарифный разряд** – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

80. **Тарификация работ** – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

81. **Тарифные системы оплаты труда** устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда (Ст.143 ТК РФ).

82. **Требования охраны труда** – государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда (Ст.209 ТК РФ).

83. **Трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (Ст.56 ТК РФ).

84. **Трудовые отношения** – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (Ст. 15 ТК РФ).

85. **Управление профессиональными рисками** – комплекс взаимосвязанных мероприятий, включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков. Положение о

системе управления профессиональными рисками утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Ст.209 ТК РФ).

86. **Условия труда** – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (Ст.209 ТК РФ)

87. **Установление страховой пенсии** – назначение страховой пенсии, перерасчет и корректировка ее размера, перевод с одного вида пенсии на другой

88. **Фонд обязательного медицинского страхования** – некоммерческая организация, предназначенная для финансирования медицинской помощи в соответствии с договорами обязательного медицинского страхования.

89. **Экспертиза профессиональной пригодности** проводится по результатам предварительных медицинских осмотров и периодических медицинских осмотров (далее – обязательный медицинский осмотр) в отношении работников, у которых при проведении обязательного медицинского осмотра выявлены медицинские противопоказания к осуществлению отдельных видов работ.

90. **Юридические факты** – жизненные обстоятельства, которые играют ведущую роль в возникновении правоотношений по социальному обеспечению. Это наступление пенсионного возраста, инвалидность, смерть кормильца, временная нетрудоспособность, выслуга лет и др.