Министерство промышленности и торговли Тверской области

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Тверской торгово-экономический колледж»

Рассмотрено и одобрено на заседании ПЦК юридических дисциплин
Протокол № 2 от «25» октября 2020 г.

Председатель ПЦК_____

/Т.В. Масленцева/

УТВЕРДЖАЮ

Заместитель директора
по учебной работе

_____О.В. Рудкевич

14 декабря 2020 г.

З А Д А Н И Е
НА ВЫПОЛНЕНИЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

студентке СМИРНОВОЙ АЛЕНЕ АНДРЕЕВНЕ

курса III группы ЮПС – 33

специальности 40.02.01 ПРАВО И ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

формы обучения **очной**

Выпускная квалификационная работа выполняется в форме: дипломной работы

1**. Тема** ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

2**. Дата выдачи темы** 19 ноября 2020 г.

Утверждена приказом директора № ….. от «…. » …… 2020 г.

3. **Исходные данные к работе** Конвенции ООН о правах инвалидов и МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятости», № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов», № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы», Конституция РФ, Федеральные законы «О социальной защите инвалидов в РФ», «Об образовании в РФ», «О занятости населения в РФ», «О социальном обслуживании граждан в РФ», Трудовой кодекс РФ, Кодекс об административных нарушениях и др., закон Тверской области «О квотировании рабочих мест для граждан, нуждающихся в социальной

защите», другое региональное законодательство по вопросам темы ВКР, постановления Правительства РФ, касающиеся государственной поддержки инвалидов, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 июня 2017 г. № 486н “Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм”, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 ноября 2017 г. № 777 “Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости”, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 ноября 2013 г. N 685н "Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности", Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 18 мая 2009 г. № 30 “Об утверждении СП 2.2.9.2510-09” «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов», Федеральная служба государственной статистики. Положение инвалидов, Перечень поручений Президента по итогам встречи с представителями общественных организаций инвалидов в декабре 2020 г., Информация Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 мая 2019 г. "О проведении эксперимента по трудоустройству инвалидов на квотируемые рабочие места", постановление администрации Тверской области от 07.04.2005 № 130-па «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты на предприятиях, учреждениях, организациях Тверской области», постановление Правительства Тверской области от 26.03.2014 № 149-пп «Об утверждении Порядка заключения договоров о квотировании рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите…», государственная программа «Содействие занятости населения Тверской области на 2017 – 2022 г.г.» и др., труды социологов, политиков и юристов, авторитетных в исследуемой области.

4. **Цель работы** изучить проблемы занятости и трудоустройства инвалидов и правового регулирования квотирования рабочих мест для данной категории работников, определить пути их решения в условиях современного общества (на примере Тверской области).

5**. Основные вопросы, подлежащие исследованию (план ВКР)**

1. Общая характеристика основных проблем занятости и трудоустройства инвалидов /1.1. Международно-правовые акты, законодательство Российской Федерации и субъекта Тверская область,

государственные программы в сфере занятости и трудоустройства инвалидов (анализ конвенций, законодательства, устанавливающего особенности регулирования труда инвалидов, социальных программ и программ профессионального обучения и трудовой адаптации). 1.2 Специфика проблем инвалидов в сфере занятости и трудоустройства (положение инвалидов на рынке труда, специфика проблем, барьеры и особенности трудоустройства, адаптация рабочих мест, том числе и в Тверской области). 1.3 Пути решения проблем занятости и трудоустройства инвалидов на примере Тверской области (комплекс мер, направленных на эффективность реализации мероприятий по содействию трудоустройству, предусмотренных государственной программой «Содействие занятости населения Тверской области на 2017-2022 г.», обобщение опыта работы организаций и служб, оказывающих содействие в занятости гражданам с ограниченными возможностями здоровья на региональном уровне, направление на подготовку и профессиональное обучение, возможность дистанционной работы, квотирование рабочих мест).
2. Совершенствование механизма квотирования рабочих мест для инвалидов. /2.1. Квотирование и резервирование рабочих мест для инвалидов (понятие квоты, размер, существующие противоречия при ее выполнении, как выполняется квота на прием инвалидов в настоящее время и др.). 2.2. Проекты усовершенствования механизма квотирования (проект Минтруда, субъектов- участников пилотного проекта, собственные предложения)/.

6**. Перечень графического и (или) иллюстративного материала:** диаграммы с показателями реализации программ содействия трудоустройству незанятых инвалидов Центра занятости г. Твери, таблицы «Основные причины, затрудняющие содействие трудоустройству инвалидов», «Содействие занятости инвалидов в рамках дорожной карты занятости 2020 г.», «Законодательство о трудоустройстве и квотировании рабочих мест для инвалидов» и др.

7. **Перечень приложений** презентация ВКР, диаграммы «Положение инвалидов на рынке труда», схемы «Резервирование рабочих мест для инвалидов», «Алгоритм действий работодателей при квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов» /, в т.ч. и алгоритм по пилотному проекту/ и др.

8. **Требования к организации профессиональной деятельности по выполнению ВКР**

вести систематический анализ и обработку литературы по теме ВКР;
поддерживать связь с научным руководителем, регулярно информируя его о ходе работы;
в установленные сроки отчитываться в выполнении задания по

ВКР (по графику консультаций);
по мере написания глав и разделов работы и выполнения расчетно-графической части показывать черновой текст научному руководителю и вносить необходимые исправления и изменения в соответствии с его замечаниями и рекомендациями (согласно графику консультаций);
в установленный срок сдать готовую ВКР научному руководителю;
в назначенный срок явиться на защиту с подготовленным текстом выступления и презентацией.

9**. Консультанты по работе** (с указанием относящихся разделов) Л.А. Моисеева по вопросам реализации социальной политики в отношении инвалидов в Тверской области, Е.В. Минькова по оформлению практической части работы и использованию материалов преддипломной практики, Е.Ю. Панфилова по техническому исполнению работы.

10. **Срок сдачи законченной выпускной квалификационной работы научному руководителю**: 04 июня 2021 г.

11. **Дата представления ВКР на рецензирование** 14 июня 2021 г.

12. **Дата представления ВКР к защите** 18 июня 2021 г.

13. **Научный руководитель** Миронова Галина Михайловна, преподаватель юридических дисциплин высшей квалификационной категории

14. **Дата выдачи задания** 14 декабря 2020 г.

Научный руководитель _____ Г.М. Миронова
подпись

Консультанты _____ Е.В. Минькова
подпись Л.А.Моисеева
Е.Ю. Панфилова

Студентка _____ А.А. Смирнова

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ……3
1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ ПРОБЛЕМ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ……...10
1.1. Международно-правовые акты, законодательство Российской Федерации и субъекта Тверская область, государственные программы в сфере занятости и трудоустройства инвалидов…….….10
1.2. Специфика проблем инвалидов в сфере занятости и трудоустройства…15
1.3. Пути решения проблем занятости и трудоустройства инвалидов на примере Тверской области……...……26
2. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА КВОТИРОВАНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ……...32
2.1. Квотирование и резервирование рабочих мест для инвалидов…….32
2.2. Проекты усовершенствования механизма квотирования……..…38
ЗАКЛЮЧЕНИЕ…….44
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ…….48

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время особенно остро встал вопрос о том, как реализовать в России положения Конституции, провозглашающие наше государство социальным. Соблюдение предоставленных гражданам гарантий признано одной из главных задач нашей страны. Одно из основных прав каждого жителя нашего государства, в том числе людей с ограниченными возможностями - право на труд.

Трудовая деятельность для человека - это не только способ экономически обеспечить свое существование, но и факт реализации своих способностей (в том числе творческих), приобщения к общественным ценностям. Работа позволяет каждому гражданину уважать себя, осознавать свою индивидуальность, быть полноценной частью современного общества. Сегодня в сознании людей все еще существует стереотип, что человек с ограниченными возможностями не может и не хочет работать, что он живет на попечении близких родственников и государства. Однако среди инвалидов есть желающие работать и быть независимыми.

Ввиду ограниченности возможностей такие люди испытывают определенные трудности с поиском работы и, следовательно, нуждаются в поддержке государства. Так, были приняты законы и подзаконные акты по защите прав инвалидов при трудоустройстве: «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Несмотря на наличие рабочих мест, не все трудоспособные инвалиды проявляют себя в работе, хотя потребность у них такая же. Анализ развития проблемы инвалидности как социального явления показывает, что, перейдя от идеи изоляции «низших» членов общества к концепциям привлечения их к работе, человечество пришло к пониманию необходимости интеграции лицам с физическими недостатками,

физиологическими, психическими расстройствами во все социальные учреждения.

В связи с этим возникает необходимость отказаться от классического подхода к проблеме инвалидности как проблемы «инвалидов» и представить ее как проблему, затрагивающую общество в целом. Другими словами, инвалидность - это проблема не для одного человека, а для всего общества в целом. Большое количество инвалидов в нашей стране неизбежно создает проблемы с их трудоустройством, поскольку люди в силу различных обстоятельств физически не могут выполнять некоторые функции, присущие здоровому человеку.

Таким образом, проблема трудоустройства и трудоустройства людей с ограниченными возможностями в современном обществе (как в России, так и за рубежом) чрезвычайно актуальна в связи с тем, что очень часто они не трудоустраиваются под совершенно разными предлогами, ограничены в правах, а некоторые виды работ становятся недоступными из-за невозможности работы для людей с ограниченными возможностями. Все это создает дополнительную напряженность в обществе, делает «ненужным» огромное количество людей. Именно решению проблем, связанных с трудоустройством и трудоустройством инвалидов в современном обществе, и будет посвящена данная работа.

Объектом работы являются общественные отношения в сфере занятости и трудоустройства инвалидов в условиях современного общества.

Предмет - проблемы занятости и трудоустройства инвалидов в условиях современного общества.

Целью данной работы – изучить проблемы занятости и трудоустройства инвалидов и правового регулирования квотирования рабочих мест для данной категории работников, определить пути их решения в условиях современного общества (на примере Тверской области).

Задачи исследования:

- проанализировать международно-правовые акты, законодательство Российской Федерации и субъекта Тверская область, государственные программы в сфере занятости и трудоустройства инвалидов;

- изучить специфику проблем инвалидов в сфере занятости и трудоустройства;

- выделить пути решения проблем занятости и трудоустройства инвалидов на примере Тверской области;

- рассмотреть механизм квотирования и резервирования рабочих мест для инвалидов;

- предложить проекты совершенствования механизма квотирования.

При написании работы использованы нормативно-правовые акты: Конвенция о правах инвалидов, Конвенция № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов», Конституция Российской Федерации, федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и другие и труды ученых и специалистов, авторитетных в данной области- Веселова М.Ю., Кузнецова О.В., Карасаевой Л.А., Пескова Ю.В., Лунева В.П., Курикалова Р.А, Жаворонкова Р.Н., Новикова М.Л., Павлова А., Парягиной О.А., Присецкой Н., Реут М.Н., Корсаненкова Ю.Б., Холостовой Е.И., Сулеймановой Г.В. и др., а также правоприменительная практика.

При написании работы использованы методы теоретического анализа первоисточников, систематизация, анализ нормативных актов, метод анкетирования, метод статистической обработки, метод наблюдения.

Работа структурно включает в себя введение, две главы, заключение, список использованной литературы.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ ПРОБЛЕМ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ

1.1. Международно-правовые акты, законодательство Российской Федерации и субъекта Тверская область, государственные программы в сфере занятости и трудоустройства инвалидов

Трудовая деятельность для человека является важным условием полноценной жизни. Она позволяет экономически обеспечить себя, реализовать свои профессиональные и личные качества и, что особенно важно, приобщиться к социальным ценностям. В Конституции Российской Федерации говорится, что каждый человек имеет право трудиться не зависимо от его возраста и возможностей здоровья. И если у большинства граждан есть все шансы успешно найти работу, которой они хотят заниматься, то у людей с ограниченными возможностями здоровья, таких шансов гораздо меньше. Однако существует ряд законодательных актов, которые устанавливают права лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Законодательство, регулирующее трудоустройство лиц с ограниченными возможностями:

Международное законодательство о правах лиц с ограниченными возможностями многогранно. Вопросам обеспечения занятости инвалидов уделено достаточно большое внимание. Так, Конвенция о правах инвалидов от 13 декабря 2006 года в статье 27 говорит о том, что государства – участники признают право инвалидов на труд наравне с другими; оно включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда и производственная среда

являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов. Государства-участники обеспечивают и поощряют реализацию права на труд, в том числе теми лицами, которые получают инвалидность во время трудовой деятельности, путем принятия, в том числе в законодательном порядке, надлежащих мер.

Конвенция № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» от 20 июня 1983 года говорит о необходимости разработки и периодического пересмотра национальной политики в этой области, направленной на распространение мер профессиональной реабилитации на все категории инвалидов и содействие возможности их занятости на свободном рынке труда. Основу такой политики составляет принцип равенства инвалидов и трудящихся в целом.

Рекомендация № 168 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» содержит подробный перечень мер содействия занятости инвалидов, а именно:

- соответствующие меры по созданию возможностей трудоустройства на свободном рынке труда, в том числе финансовое стимулирование предпринимателей для поощрения их деятельности по организации профессионального обучения и последующей занятости инвалидов, а также по разумному приспособлению условий труда, чтобы облегчить такое обучение и занятость инвалидов;

- оказание правительством соответствующей помощи в создании различных видов специализированных предприятий для инвалидов, которые не имеют реальной возможности получить работу на неспециализированных предприятиях;

- оказание правительством соответствующей помощи службам профессионального обучения и профессиональной ориентации,

специализированных предприятий и трудоустройства инвалидов, руководимым неправительственными организациями и другие меры.

Эти, а также некоторые другие меры должны применяться вместе с ранее предусмотренными разделом 5 Рекомендации № 99 от 1955 г. «О переквалификации инвалидов» мерами поощрения использования инвалидами служб переквалификации и обеспечения того, чтобы на какой–нибудь орган власти была возложена ответственность за оказание помощи лично каждому инвалиду для достижения им максимальных успехов в переквалификации. Установлено, что эти меры должны включать: сбор и распространение информации о существующих службах переквалификации инвалидов, а также о тех перспективах, которые эти службы дают инвалидам, и предоставление инвалидам соответствующей и достаточной финансовой помощи. Также известна Рекомендация № 88 от 30 июня 1950 г. «О профессиональном обучении взрослых, включая инвалидов».

Недопустимо проведение какой–либо дискриминации на основании инвалидности в отношении лиц, потерявших трудоспособность (даже при условии получения таким лицом пособия по инвалидности) в области заработной платы и других условий труда, если их труд является равноценным труду физически полноценных трудящихся.

В Российской Федерации также действует ряд законодательных актов, которые устанавливают права лиц с ОВЗ.

Федеральный закон от 24 ноября 1995 года №181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», закрепляющий право на трудовую адаптацию и профессиональное образование лиц с ограниченными возможностями; содержит специальную норму, посвященную обеспечению занятости инвалидов.

Кодекс об административных правонарушениях РФ статья 5.42, предусматривает ответственность работодателей за неисполнение

обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ в принятии инвалидов на работу с наложением административного штрафа.

Статьи Трудового кодекса РФ закрепляют следующие льготы и возможности:

- статья 92 ТК РФ: работники-инвалиды I и II групп имеют право на сокращенную рабочую неделю, она не может быть более 35 часов в неделю;

- статья 94 ТК РФ: продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов определяется в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами;

- статья 96 ТК РФ: инвалиды в соответствии с медицинским заключением могут привлекаться к работе в ночное время с их письменного согласия. Работодатель обязан ознакомить работника-инвалида с правом на отказ от работы в ночное время;

- статья 99 ТК РФ: привлечение к сверхурочной работе инвалидов допускается с их письменного согласия и при условии, что это не запрещается медицинским заключением. Под роспись они должны быть ознакомлены с их правом на отказ от сверхурочных работ;

- статья 113 ТК РФ: привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья.

Нормативно-правовые акты Тверской области, касающиеся трудоустройства инвалидов:

Закон Тверской области от 17 сентября 1997 года № 79 «О квотировании рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите», закрепляющий минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

Постановление Правительства Тверской области от 07 апреля 2005 года №130-па «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты на предприятиях, учреждениях, организациях Тверской области».

Государственная программа Тверской области «Содействие занятости населения Тверской области» на 2017 – 2022 годы» включает:

- помощь инвалидам в поиске подходящей работы в соответствии с трудовыми рекомендациями;

- оказание комплекса реабилитационных услуг (информирование и консультирование в сфере рынка труда, профориентация, психологическая поддержка, социальная адаптация, обучение и содействие в трудоустройстве, трудоустройство на общественных работах, содействие самозанятости и развитию предпринимательства);

- квотирование рабочих мест, которое осуществляется в соответствии с областным законодательством;

- взаимодействие с работодателями по вопросам оборудования специальных рабочих мест.

Также нашим государством предусмотрены дополнительные гарантии для категории лиц с ограниченными возможностями здоровья. В частности, созданы специальные рабочие места для инвалидов.

Работодатели, у которых численность персонала составляет 100 и более сотрудников, должны принимать на работу инвалидов в обязательном порядке.

Квотируемые рабочие места для инвалидов представляют собой минимальное число должностей для лиц, которые особо нуждаются в соц. защите и испытывают сложности с профессиональной занятостью. Их устанавливают в процентах от среднесписочного количества сотрудников предприятий, учреждений либо организаций. Таким образом, руководитель

должен зачислить в штат определенное число граждан с ограниченными возможностями.

Если раньше к руководителю могли применять санкции исключительно за отказ в приеме на работу инвалидов в пределах квоты, то сейчас законодательство было ужесточено: наряду с этой ответственностью, появилась и другая. В соответствии с новыми нормами наказание предусмотрено и за неисполнение обязанности по выделению либо созданию должностей для инвалидов согласно установленной квоте. Кроме этого, значительно увеличен размер штрафа, причем не только для нанимателей, но и для службы занятости.

1.2. Специфика проблем инвалидов в сфере занятости и трудоустройства

Основные причины трудностей, с которыми сталкиваются инвалиды при трудоустройстве, заключаются в следующем:

1) ограничение трудоспособности инвалида вследствие состояния здоровья;
2) более низкий уровень образования, профессионализма, квалификации, а также ограниченные возможности для его повышения;
3) работодатели финансово и организационно обязаны обеспечивать права лиц с ограниченными возможностями в сфере труда, и государство не полностью компенсирует им эти затраты;
4) психологические трудности со стороны самих инвалидов: заниженная самооценка, боязнь ответственности, резкие изменения в образе жизни и т. д.

В настоящее время в России проживает около 12,5 миллионов официально зарегистрированных инвалидов старше 18 лет (8% населения) и почти 600 тысяч детей-инвалидов. Только 16% людей с ограниченными

возможностями имеют оплачиваемую или оплачиваемую работу. Среди инвалидов 30-40 лет доля занятых достигает 27%. В этом возрасте инвалиды с III группой инвалидности в основном трудоустроены, почти половина из них имеет заработок.

Для инвалидов II группы участие в трудовой деятельности менее распространено - 15%. Для сравнения: в США 30% имеют работу, в Великобритании - 40%, в Китае - 80% инвалидов. Правительства развитых стран убеждены, что экономике страны гораздо выгоднее вкладывать средства в реабилитацию и трудоустройство людей с ограниченными возможностями, чем поддерживать их с помощью различных видов льгот, льгот и льгот.

Для стимулирования работодателей используются, прежде всего, экономические методы, в частности налоговые льготы. Большинство людей с ограниченными возможностями хотят и могут работать над улучшением своего финансового положения, чтобы не чувствовать себя ущемленным, ненужным для общества и семьи. Самой серьезной проблемой в обеспечении работой людей с ограниченными возможностями является отсутствие финансовых и производственных ресурсов у потенциальных работодателей, с помощью которых они могли бы создать необходимые условия труда для работников с ограниченными возможностями. Очевидно, что работодатели чаще набирают работников из числа здоровых безработных, тем более что их число растет, особенно в последние годы из-за экономического кризиса в стране.

Статья 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» устанавливает квоту на трудоустройство инвалидов на предприятиях с численностью персонала более 100 человек (не более 4% и не менее 2% от среднестатистической рабочей силы). С одной стороны, такая государственная мера способствует усилению социальных гарантий

трудоустройства инвалидов, но как насчет принципов свободы труда и трудовых договоров? Квоты на работу подрывают свободу выбора работников для работодателей. Кроме того, вакансии, предлагаемые работодателями, не всегда соответствуют возможностям и желаниям людей с ограниченными возможностями. Кстати, квоты на трудоустройство людей с ограниченными возможностями в большинстве государств не применяются, исходя именно из принципа свободы договора.

Основная проблема работодателей в связи с квотами на работу для людей с ограниченными возможностями - необходимость оборудовать специальные рабочие места для работников с ограниченными возможностями. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 ноября 2013 г. N 685н утверждены основные требования к оборудованию (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом функциональных нарушений и ограничений их жизнедеятельности, которые выполнить довольно сложно.

Специальными рабочими местами для трудоустройства инвалидов являются рабочие места, требующие дополнительных мер по организации работы, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оборудования, дополнительного оборудования и технических устройств с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Такие рабочие места должны быть оборудованы работодателями с учетом нарушенных функций организма инвалидов и ограничений их жизни в соответствии с основными требованиями к такому оборудованию этих рабочих мест.

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает сокращенное рабочее время для инвалидов I и II группы - не более 35 часов в неделю при сохранении полной заработной платы. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные и в ночное время допускается

только с их согласия и при условии, что такая работа им не запрещена по состоянию здоровья. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. Положения ст. 224 ТК РФ обязывают работодателя создавать условия труда для инвалидов в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

В соответствии с данными Федеральной государственной информационной системы «Федеральный реестр инвалидов» на 1 декабря 2019 года в России проживает 11,2 млн инвалидов, из которых 57 % - женщины, 43 % - мужчины [5]. На рисунке ниже представлено распределение численности инвалидов по трем группам инвалидности, актуальное на конец 2020 года.

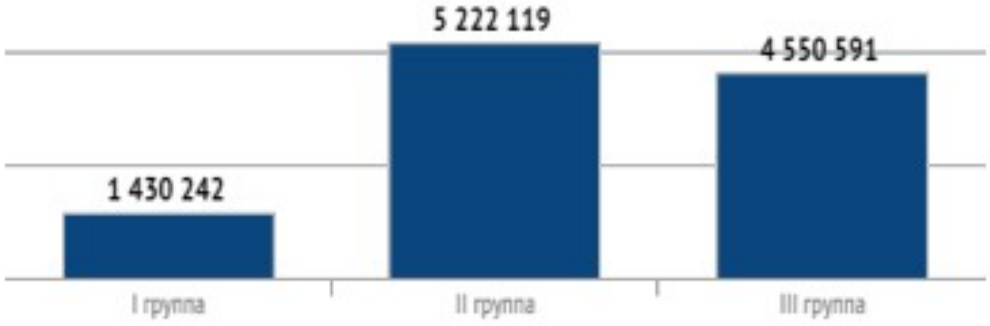


Рисунок 1 - Численность инвалидов по группам инвалидности (чел.)

Число инвалидов в трудоспособном возрасте по состоянию на 1 ноября 2020 г. равно 3 458 231 чел., что составляет порядка 30 % от общей численности инвалидов в России. По данным Федерального реестра инвалидов доля работающих инвалидов среди инвалидов трудоспособного возраста составляет около 24 %. Федеральная служба государственной статистики оценивает данных показатель в 18,7 % (по данным выборочного обследования). Как бы то ни было, можно с уверенностью говорить, что рассматриваемую социальную группу отличает значительно более низкий, чем у других групп и слоев населения, уровень занятости

(для сравнения - уровень занятости вреди всего трудоспособного населения России составляет порядка 78 %) [6].

Основной контингент работающих инвалидов трудоспособного возраста составляют люди с III группой инвалидности, имеющие минимальные (по сравнению с другими группами) ограничения в трудовой сфере, - 66,5 %.

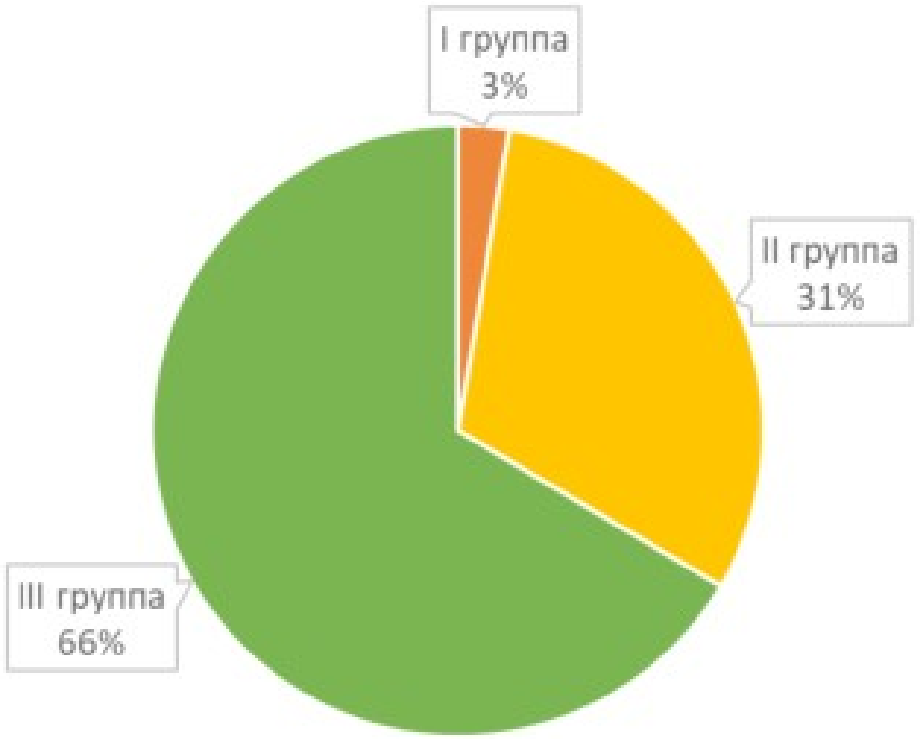


Рисунок 2 - Распределение занятых инвалидов по группам инвалидности (ноябрь 2020 г.)

Рассматривая ситуацию в динамике, обращает на себя внимание, что до 2016 года в России наблюдался ежегодный рост числа занятых инвалидов, однако с 2017 года официальная статистика РФ стала показывать снижение численности работающих инвалидов. Это объясняется вступлением в силу Федерального закона от 29 декабря 2015 года № 385-ФЗ «О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации, внесении изменений в отдельные законодательные

акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий», предусматривающего неиндексацию пенсий работающим пенсионерам.

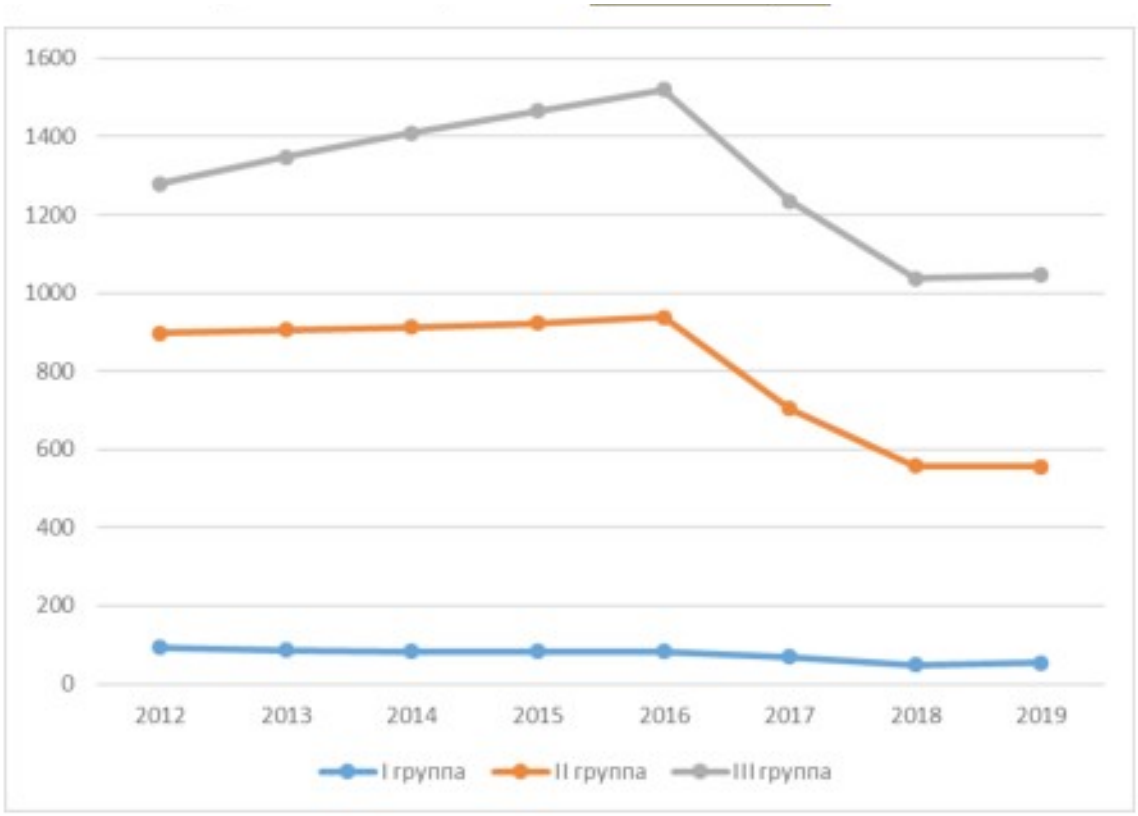


Рисунок 3 - Динамика численности работающих инвалидов (тыс. чел.)

В динамике занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья до 2017 года прослеживались разнонаправленные тенденции в зависимости от группы инвалидности.

По утверждению И. В. Калашниковой и А. А. Тринадцатко, увеличение удельного веса трудоустроенных инвалидов I группы было обусловлено постепенным уменьшением их общей численности, примерно по 50–70 тыс. в год [11].

Подобная динамика наблюдалась и с занятостью инвалидов II группы, но с некоторыми отличиями. Так, их общая численность с 2011 г. постепенно сокращалась, примерно на 200–300 тыс. чел. в год, а занятость росла на 7–16

тыс. чел. в год. Незначительный рост занятости при существенном сокращении численности инвалидов сказывался на увеличении удельного веса трудоустроенных среди них. Иные тенденции наблюдались в занятости инвалидов III группы: превышение темп роста занятых инвалидов III группы превышал темп роста общей численности группы, что обеспечило реальное увеличение удельного веса работающих инвалидов данной категории в их общей численности.

Наблюдаемые в последние годы структурные изменения по снижению количества инвалидов I и II группы и увеличению количества инвалидов III группы (рис. 4) можно объяснить усложнившейся процедурой получения инвалидности, а также присвоением инвалидам I и II группы при переосвидетельствовании более легкой группы.

Рост численности работающих инвалидов, происходивший до 2017 года, в большей степени был обусловлен вовлечением в общественное производство инвалидов с относительно менее значимыми нарушениями здоровья, а занятость наименее профессионально реабилитированных инвалидов I группы все последние годы была на очень низком уровне в 5–6 %. Распределение количества работающих и неработающих инвалидов по группам инвалидности в конце 2019 года представлено в таблице 1.

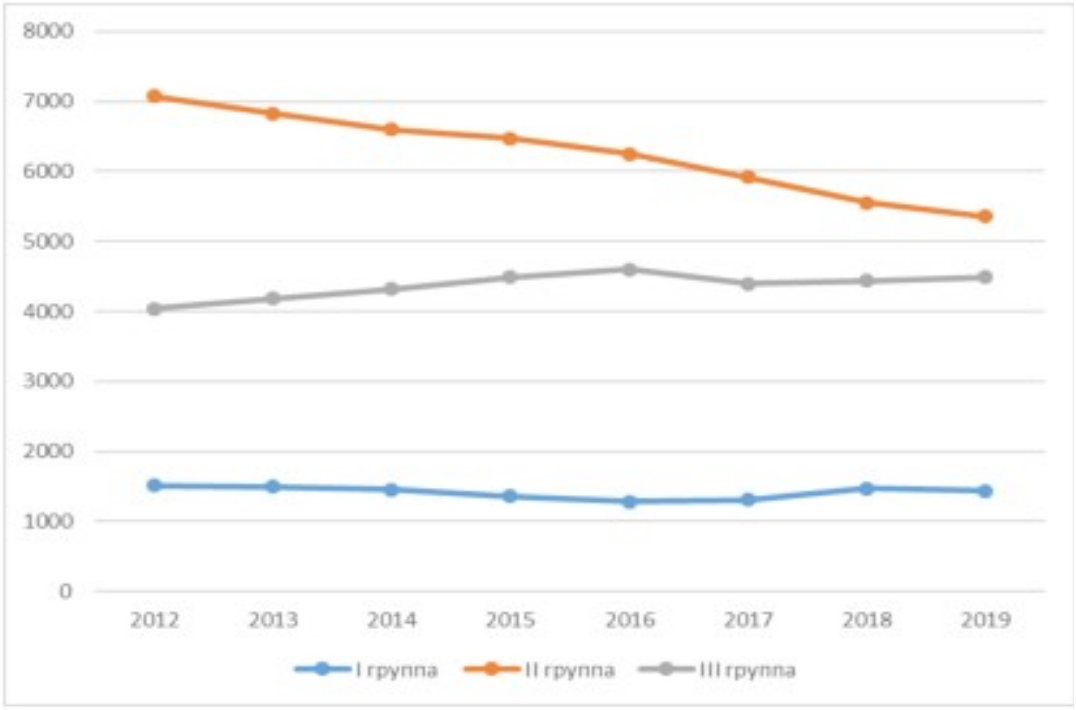


Рисунок 4 - Динамика численности инвалидов по группам инвалидности (тыс. чел)

Таблица 1 - Численность и доля работающих и неработающих инвалидов среди инвалидов трудоспособного возраста (ноябрь 2020 г.)

	Работающие		Не работающие	
	чел.	%	чел.	%
Всего	839 861	24,29	2 618 370	75,71
1 группа	22 651	5,25	408 491	94,75
2 группа	258 784	17,84	1 191 749	82,16
3 группа	558 426	35,42	1 018 130	64,58

Уровень безработицы среди инвалидов на протяжении 2014–2018 гг. оставался на уровне около 22–23 % [6].

Для сравнения, в тот же период (2014–2017 гг.) уровень безработицы среди всего населения колебался в районе 5,1–5,7 %, то есть, в среднем, был ниже в 4 раза.

В 2017 году Правительством РФ был утвержден план мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2017–2020 годы, которые предусматривали повышение эффективности работы органов службы занятости и создание условий для расширения возможностей трудоустройства инвалидов [2]. В соответствии с планом органы по вопросам занятости в регионах РФ осуществили переход от заявительного принципа работы, когда инвалиду самому нужно было обращаться за содействием в трудоустройстве, к инициативному порядку и реализации превентивных мер, которые подразумевают персонифицированный учет потребностей инвалидов в трудоустройстве, информационно-разъяснительную работу среди инвалидов, выявление и устранение барьеров для трудоустройства каждого конкретного инвалида [7]. Это позволило значительно повысить показатели трудоустройства инвалидов - так, численность инвалидов, трудоустроенных на квотируемые рабочие места, увеличилась в 2017 году почти в 2 раза.

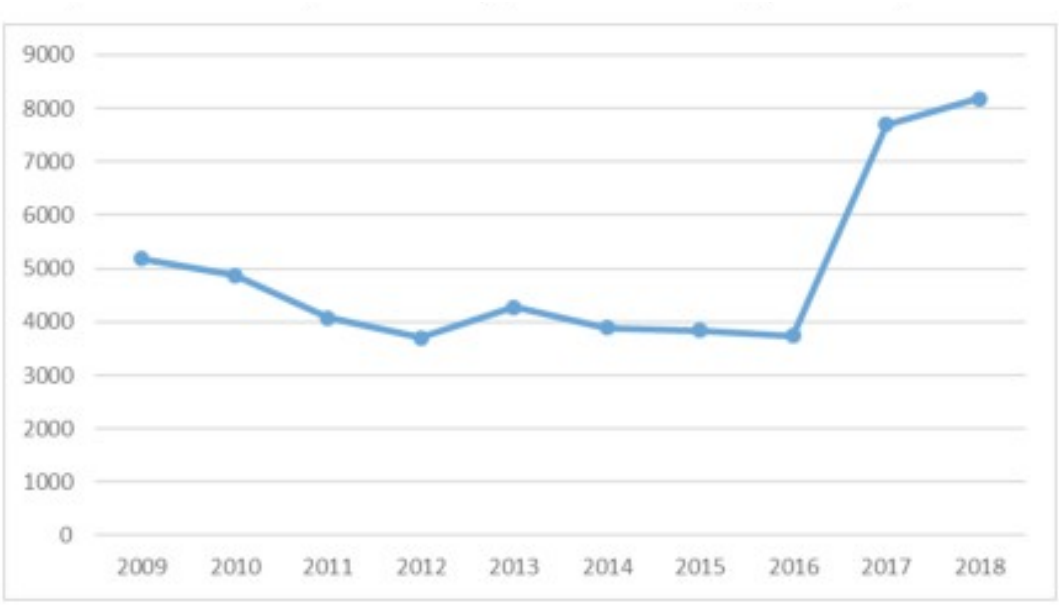


Рисунок 5 - Численность инвалидов, трудоустроенных органами службы занятости на квотируемые рабочие места (чел)

Кроме того, эти положительные сдвиги связаны с осуществлением Министерством труда и социальной защиты России во взаимодействии с работодателями комплекса мер по инклюзии трудоустройства инвалидов. Одной из таких мер в отчетных документах Минтруда России называется создание специальных рабочих мест для инвалидов и дополнительной инфраструктуры, обеспечивающей беспрепятственный доступ к рабочим местам, для трудоустройства инвалидов I и II групп, имеющих значительные ограничения жизнедеятельности [4]. Однако конкретных цифр о динамике создания специальных рабочих мест для инвалидов на сайте Минтруда России не представлено, несмотря на объявленное ведение реестра оборудованных (оснащенных) рабочих мест для инвалидов с 2014 года [3].

Согласно статистической информации, содержащейся на сайте государственной статистики ЕМИСС, наибольшее число оборудованных (оснащенных) рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Российской Федерации было в конце 2013 года - 146 тыс. [8], что в значительной степени обусловлено реализацией государственной программы «Содействие занятости населения» на 2013–2020 гг., в рамках которой за счет федерального бюджета было создано 44,2 тыс. специально оборудованных рабочих мест для инвалидов [10].

Однако в связи с обострением социально-экономической обстановки в стране уже в 2014 году количество оборудованных (оснащенных) рабочих мест для трудоустройства инвалидов сократилось более чем в 2 раза. Изменение этой негативной тенденции произошло лишь в 2017 году, но темпы роста были и остаются сравнительно низкими - примерно 10 тыс. в год. На конец третьего квартала 2020 года в России насчитывалось порядка 97,5 тыс. специальных рабочих мест для инвалидов, что покрывает существующую в них потребность только на треть (табл. 2).

Таблица 2 - Потребность инвалидов в специальных условиях труда

Численность инвалидов в возрасте 18 лет и старше, нуждающихся в трудоустройстве в 2017 году				
Группа	в специально созданных условиях труда и на дому		в обычных условиях производства с предоставлением соответствующих условий труда	
	чел.	%	чел.	%
1-я группа	5221	97,7	121	2,3
2-я группа	292008	97,6	7068	2,4
3-я группа	1106	0,26	430493	99,7

К сожалению, создание оборудованных (оснащенных) рабочих мест для трудоустройства инвалидов не предусмотрено в целевых результатах государственной программы «Доступная среда», в которой наличествует лишь показатель динамики количества высокопроизводительных рабочих мест на федеральных государственных унитарных протезно-ортопедических и специализированных предприятиях (4704 в 2019 году) [10].

Проведенное исследование позволяет прийти к выводу, что показатели занятости инвалидов во многом определяются не только имеющимся трудовым потенциалом данной категории населения, но и проводимой государством политикой в этой сфере, а также общей социально-экономической обстановкой в стране. Это обстоятельство обусловливает необходимость принятия взвешенных решений, изменяющих институциональные условия трудоустройства инвалидов, которые должны быть основаны на тщательном анализе взаимосвязей различных показателей

в динамике и оценке эффективности предпринимаемых мер в долгосрочной перспективе.

1.3. Пути решения проблем занятости и трудоустройства инвалидов на примере Тверской области

Одним из первых регионов России, Тверская область приняла областную целевую программу, в которой был разработан комплекс мер по решению проблем лиц с ограниченными возможностями здоровья, предусматривающий увеличение доступности окружающей среды в различных ее проявлениях: физической, психологической, нормативно - правовой. Программа была составлена на основе предложений региональных общественных организаций и наиболее активных представителей маломобильных групп населения: именно они оценивали ситуацию в доступности объектов и услуг.

Серьезным шагом в развитии межведомственного взаимодействия явилось создание Координационного совета по вопросам социальной защиты инвалидов при Администрации Тверской области. Благодаря взаимодействию в рамках программы многое удалось. Была создана экспериментальная площадка для организации отдыха инвалидов на туристической базе «Чайка», где построено 7 одноэтажных деревянных домиков со всеми удобствами, имеющих адаптационное оборудование для инвалидов - колясочников. Ежегодно на базе отдыха за счет средств областного бюджета (около 2-х миллионов рублей ежегодно) проходят курс оздоровления более 100 инвалидов - колясочников с сопровождающими. Всего за эти годы на базе отдыха прошли реабилитацию около 600 человек.

Главным управлением ведется список оснащенных мест для трудоустройства инвалидов, оборудование ведется под конкретные

кандидатуры с учетом рекомендаций, содержащихся в индивидуальной программе реабилитации.

Одним из путей решения вопроса трудовой занятости инвалидов является квотирование рабочих мест. За 9 месяцев текущего года по договорам с предприятиями органами службы занятости для трудоустройства инвалидов подписано около 2,3 тыс. рабочих мест, из них работающими лица с ограниченными возможностями составляет 2 тысячи.

Для повышения информированности граждан данной категории по вопросам трудоустройства, в каждом центре занятости работает «горячая линия». На портале службы размещены сборники для работодателей и лиц с ограниченными возможностями, желающих трудоустроиться, а также данные о вакантных местах.

Существует государственная программа Тверской области «Социальная поддержка и защита населения Тверской области». Цель государственной программы осуществить социальную поддержку и улучшения качество жизни социально уязвимых категорий граждан. Действующая программа по социальной поддержки инвалидов обеспечивает социальные гарантии, в частности реализацию льгот, установленных действующим законодательством. Среды получателей выплат, в число которых входят лица с ограниченными возможностями составляет всего 368 тысяч человек.

Эта программа направлена на социальную адаптацию лиц с ограниченными возможностями, позволяющая им правильно приспособиться к социальной среде, заниматься общественно - полезным трудом и чувствовать себя полноценным членом общества.

Именно для этого и существует благотворительные организации, чтобы пожертвования носили адресный характер. Всем не поможешь - верно, лишь отчасти, помочь нельзя только тем людям, которые этого не хотят, всем остальным - можно, главное - это правильная организация подобной помощи.

Благотворительный фонд существует более 10 лет и за это время сумели оказать поддержку многим людям, в том числе и детям - инвалидам. Конечно, все это невозможно сделать без активного участия многих жителей Твери и Тверской области.

Комплекс мер, направленных на эффективность реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов предусмотрен в государственной программе Тверской области «Содействие занятости населения Тверской области» на 2017 – 2022 годы.

В числе мер: трудоустройство на имеющиеся вакансии, а также на условиях временной занятости с материальной поддержкой на период временных работ, профессиональное обучение и получение дополнительного профессионального образования, профессиональная ориентация, информирование и консультирование, психологическая поддержка и социальная адаптация безработных граждан, содействие самозанятости и пр. Безработным инвалидам выплачивается пособие по безработице, а в период прохождения профессионального обучения – стипендия.

В рамках действующего законодательства служба занятости населения Тверской области оказывает содействие в поиске подходящей работы всем инвалидам в соответствии с трудовыми рекомендациями, содержащимися в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида (далее – ИПРА инвалида), выданной в установленном порядке. В работе службы занятости с инвалидами в основном применяются индивидуальные формы работы.

С января по декабрь 2020 года в органы службы занятости (далее – центры занятости) с целью поиска работы обратилось 1119 инвалидов (на 7,3% меньше, чем в 2019 году). При содействии центров занятости нашли работу 308 инвалидов (или каждый четвертый из обратившихся), в том числе в счет квоты 21 человек.

Из числа обратившихся за содействием в трудоустройстве получили государственные услуги по:

- организации временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, – 45 инвалида;

- профессиональному обучению и получению дополнительного профессионального образования по направлению центров занятости – 45 безработных инвалидов;

- профессиональной ориентации – 700 инвалидов;

- психологической поддержке – 266, социальной адаптации на рынке труда – 282 безработных инвалида;

- содействию самозанятости – 11 безработных инвалидов.

Один из путей решения проблемы трудовой занятости инвалидов – квотирование рабочих мест, которое осуществляется в соответствии с законом Тверской области от 17.09.1997 № 79 «О квотировании рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите».

По состоянию на 31.12.2020 при содействии центров занятости заквотировано более 2,3 тыс. рабочих мест для трудоустройства инвалидов, из них около 1,7 тыс. рабочих мест занято работающими инвалидами.

В 2020 году осуществлялось субсидирование работодателей, трудоустраивающих незанятых инвалидов трудоспособного возраста, за счет средств областного бюджета Тверской области.

На условиях возмещения работодателям затрат по заработной плате инвалидов было трудоустроено 15 незанятых инвалидов, организовано наставничество при трудоустройстве 3 инвалидов, оборудовано (оснащено) 5 рабочих мест для инвалидов. Между центрами занятости и органами медико-социальной экспертизы продолжается обмен сведениями в установленном Минтрудом России порядке.

Из сведений ИПРА формируется персонифицированный реестр инвалидов для последующей работы центров занятости с каждым неработающим инвалидом трудоспособного возраста (по состоянию на 31.12.2020 – около 15,5 тыс. инвалидов).

Вся работа по трудоустройству инвалидов проводится службой занятости в тесном сотрудничестве с общественными организациями инвалидов. На интерактивном портале службы занятости населения Тверской области http://trudzan.tverreg.ru (далее – интерактивный портал службы занятости) в разделе «Деятельность» страницы «Служба занятости» размещена информация о трудоустройстве инвалидов, в том числе о квотировании рабочих мест для инвалидов и иных категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

Для повышения информированности инвалидов по вопросам трудоустройства в Главном управлении по труду и занятости населения Тверской области работает «горячая линия» (4822) 47-73-93. Контактные сведения о центрах занятости размещены на интерактивном портале службы занятости. Вакансии для инвалидов размещаются на интерактивном портале службы занятости и государственном портале «Работа в России» http://www.trudvsem.ru. По состоянию на 31.12.2020 в банке данных службы занятости имелись сведения о 659 вакантных рабочих местах для трудоустройства инвалидов. Банк вакансий на порталах обновляется в ежедневном режиме. Существует множество программ обеспечивающие беспрепятственный доступ к приоритетным объектам и услугам в наиважнейших сферах жизнедеятельности инвалидов и других маломобильных групп населения на территории Тверской области.

Задачи каждой программы заключается в:

- совершенствование нормативно - правовой и организационной основы создания доступной среды жизнедеятельности лиц с ограниченными

возможностями в Тверской области;

- увеличение уровня доступности приоритетных объектов и услуг в приоритетных сферах жизнедеятельности лиц с ограниченными возможностями в Тверской области;

- продвижение доступности и качества реабилитационных услуг (развитие системы реабилитации и социальной объединений инвалидов) в Тверской области;

- информационно - методическое и кадровое обеспечение системы реабилитации и социальной интеграции инвалидов в Тверской области;

- преодоление социальной разобщенности в обществе и формирование позитивного отношения к проблемам инвалидов и к проблеме обеспечения доступной среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями в Тверской области;

- содействие объединений инвалидов в общество, развитие сотрудничества с социально ориентированными некоммерческими организациями [21.23].

Таким образом, в настоящее время существует множество программ обеспечивающие беспрепятственный доступ к приоритетным объектам и услугам в наиважнейших сферах жизнедеятельности инвалидов и других маломобильных групп населения на территории Тверской области.

Минтруд России подготовил пакет законопроектов, которые направлены на совершенствование механизма установления и выполнения квоты для приема на работу инвалидов. В частности, вносятся изменения в федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.

2. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА КВОТИРОВАНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ

2.1. Квотирование и резервирование рабочих мест для инвалидов

Обязанность по квотированию рабочих мест установлена Законом от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ».

Квота – это то минимальное количество рабочих мест, на которые организация должна трудоустроить инвалидов.

При исчислении квоты в среднюю 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.

В соответствии с 25 статьёй Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели обязаны ежемесячно предоставлять информацию в ЦЗН о выполнении квоты по трудоустройству инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов. Отчёт сдают раз в месяц, но единого для всех срока нет — каждый регион утверждает его сам. В Тверской области работодатели эту информацию обязаны представлять органам службы занятости ежемесячно до 25 числа, на основании Закона Тверской области от 24.12.2013г. №130-ЗО. В Московской области отчет подают до 10 числа следующего за отчетным месяца на основании распоряжения Мособлтруда от 16.05.2014 № РВ-24. А в Нижегородской области работодатели представляют информацию ежемесячно до 2 числа

месяца, следующего за отчетным, в соответствующий ЦЗН на основании Постановления Правительства от 6 октября 2014 года № 670

Службы занятости предлагает следующие меры для выполнения квоты по трудоустройству инвалидов:

1. Провести анализ работников организации на предмет наличия инвалидности. Не всегда сотрудники сообщают данную информацию своему работодателю по ряду личных причин.

2. Провести анализ имеющихся в организации вакансий с целью их квотирования для трудоустройства инвалидов.

3. В случае отсутствия необходимого количества работающих инвалидов и вакансий – внести изменения в штатное расписание в части введения дополнительных единиц (возможно трудоустройство инвалидов, имеющих показания к работе: не более 4 часов на 0,5 ставки)

4. Подать в ЦЗН или в личном кабинете на портале "Работа в России" информацию о наличии вакансий для приёма инвалидов.

5. Заключить договор аренды рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Под арендой рабочего места у другого работодателя понимается предоставление работодателем другому работодателю рабочих мест для инвалидов, в том числе специальных, во временное владение и пользование за арендную плату на основе договора аренды. Этот способ представляется одним из наиболее эффективных методов защиты интересов инвалидов и соблюдения экономических интересов работодателя. В организацию, которая использует труд инвалидов и, следовательно, имеет специально оборудованные рабочие места, может обратиться работодатель для их аренды с целью выполнения квоты.

В приоритетном порядке договоры аренды рабочих мест заключаются с общественными объединениями инвалидов или специализированными

предприятиями, которые за счёт такого сотрудничества расширяют сферу своей деятельности. В этом случае люди с ограниченными возможностями здоровья могут эффективно осуществлять порученную им работу на оснащенных соответствующим образом рабочих местах и получать вознаграждение из средств организации-арендатора.

Работодатель возмещает затраты на выплату заработанной платы работнику в размере не ниже МРОТ и обязательных отчислений во внебюджетные фонды.

Квотирование рабочих мест в Тверской области осуществляется в соответствии с законом Тверской области от 17.09.1997 № 79 «О квотировании рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите» (далее – Закон о квотировании), который принят на основе федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», постановлением Правительства Тверской области от 26.03.2014 № 149-пп «Об утверждении Порядка заключения договоров о квотировании рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите, и о признании утратившими силу отдельных постановлений Администрации Тверской области и Правительства Тверской области».

Квотирование рабочих мест устанавливается для следующих категорий граждан:

- инвалидов;

- несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет (оставивших учебу, отчисленных из образовательных организаций, освобожденных из воспитательных колоний);

- детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,

выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей;

- одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей или детей-инвалидов;

- лиц, освобожденных из мест лишения свободы.

Органы государственной власти Тверской области содействуют трудовой занятости инвалидов, в том числе путем стимулирования создания специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается для организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов, в соответствии с Постановлением администрации Тверской области от 07.04.2005 № 130-па «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты на предприятиях, учреждениях, организациях Тверской области».

Квотирование рабочих мест осуществляется на основе договоров, заключаемых с работодателями на срок не менее одного календарного года, с учетом ситуации, складывающейся на рынке труда, в порядке, установленном Правительством Тверской области.

Ликвидация рабочих мест, созданных в рамках квот, производится в соответствии с условиями договора при обязательном уведомлении органа службы занятости Тверской области.

Работодатели в соответствии с установленной квотой в месячный срок создают или выделяют необходимое количество рабочих мест для трудоустройства указанных категорий граждан.

Трудоустройство граждан в счет установленной квоты производится работодателями самостоятельно либо по направлению органа службы

занятости Тверской области с учетом предложений комиссий по делам несовершеннолетних, органов социальной защиты населения, органов, осуществляющих управление в сфере образования, органов по делам молодежи и общественных организаций инвалидов.

В течение срока действия договора о квотировании увольнение работников, трудоустроенных в счет квоты, по инициативе работодателя осуществляется при обязательном уведомлении органа службы занятости Тверской области в течение 3 дней со дня увольнения работника.

Работодатели обязаны ежемесячно до 25 числа представлять органам службы занятости Тверской области информацию:

- о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах;

- о выполнении квоты для приема на работу инвалидов в соответствии с типовой формой, утвержденной приказом Главного управления по труду и занятости населения Тверской области (далее – Главное управление).

Рабочие места для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, создаются за счет средств областного бюджета Тверской области, а также иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников.

Организации ежегодно не позднее 1 декабря текущего года представляют в центры занятости населения по месту нахождения организации проекты договоров о квотировании в соответствии с типовой формой, утвержденной приказом Главного управления.

Одновременно с проектом договора о квотировании организации представляют в центры занятости сведения по форме, утвержденной приказом Главного управления (далее – сведения):

а) о среднесписочной численности работников, которая исчисляется в порядке, определенном Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Тверской области;

б) о числе работающих в организации граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в разрезе категорий, указанных в статье 1 Закона о квотировании;

в) предложения о количестве рабочих мест, выделяемых или создаваемых в счет квоты, на которые могут быть приняты граждане, особо нуждающиеся в социальной защите (при расчетах применяется правило округления до целых единиц);

г) сформированный перечень профессий и рабочих мест, предназначенных для создания специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в том числе за счет средств областного бюджета Тверской области.

С момента представления проекта договора и сведений центр занятости в месячный срок заключает с организацией договор о квотировании.

В рамках квотирования рабочих мест работодатель обязан:

- выделить или создать рабочие места в соответствии с квотой;

- обеспечить принятым в организацию гражданам условия труда в соответствии с действующим законодательством, в том числе с индивидуальной программой реабилитации инвалида (для инвалидов) и с учетом результатов аттестации рабочих мест;

- представлять в установленном порядке службе занятости информацию, необходимую для организации занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

Центры занятости населения на основе заключенных договоров и сведений, поступивших от работодателей:

- формируют банк вакансий рабочих мест для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите;

- выдают гражданам, особо нуждающимся в социальной защите, направления для трудоустройства на квотируемые рабочие места.

Работодатель принимает граждан, лично обратившихся к нему для приема на работу, а также имеющих направление центра занятости населения.

В течение пяти дней после приема на работу направленных граждан работодатель представляет в центр занятости населения копии приказов об их зачислении на квотируемые рабочие места.

2.2. Проекты усовершенствования механизма квотирования

Проанализировав действующее законодательство о трудоустройстве инвалидов на территории Тверской области и, несмотря на разработанную государством систему поддержки инвалидов, мы видим, что процесс трудоустройства таких граждан достаточно сложный и содержит множество проблем для эффективной реализации механизма квотирования рабочих мест.

Одной из главных проблем является то, что большинство инвалидов нуждаются в специальных условиях труда. Работодателям в настоящее время невыгодно принимать на работу категорию таких граждан. Установленные Федеральным законодательством налоговые льготы для работодателей, использующих труд инвалидов и организующих их обучение, не компенсируют требуемые расходы.

Меры по оборудованию специальных рабочих мест принимаются в рамках установленной квоты. Для того, чтобы применять труд инвалидов, работодателю часто бывает нужно изменить не только рабочее место, где будет работать инвалид, но и внести изменения в отдельные элементы, если они могут быть не удобны для инвалидов, например, расширить дверные проемы, сделать пандус. Для работодателя это достаточно затратный вариант трудоустройства инвалидов.

Так же для многих инвалидов является проблемой тот факт, что им бывает сложно добираться до места работы из-за своих физических особенностей.

Немаловажной проблемой для инвалидов в трудоустройстве Тверской области является отсутствие требуемого образования и навыков пользования техническими средствами, в связи с чем, инвалиды испытывают трудности и могут рассчитывать только на низкоквалифицированную работу. Безусловно, эта область особо нуждается в совершенствовании для более эффективной занятости инвалидов.

Считаем, не стоит обходить стороной проблему ответственности работодателей. Многие работодатели не принимают систему квотирования и при возможности откупаются от выполнения своих обязанностей, принимая на работу здоровых людей.

Так же, инвалидность ставит перед человеком множество психологических проблем. Лица с ограниченными возможностями по состоянию здоровья сталкиваются с различными проявлениями дискриминации в сфере трудоустройства. Некоторые работодатели и работники воспринимают инвалидов исключительно как обузу на производстве. В основном это психологически обусловлено отсутствием понимания положения инвалидов, их потребностей и возможностей.

Многие инвалиды испытывают комплексы относительно своих физических особенностей, недооценивают свои знания и возможности и боятся работать среди полноценных людей. Кроме того, работодатели не всегда понимают, насколько важен для инвалидов труд, как для удовлетворения физических потребностей, так и для повышения собственной самооценки и реализации себя наравне с полноценными людьми.

На территории Тверской области система квотирования рабочих мест для инвалидов требует преобразования для более удобного и эффективного трудоустройства граждан с ограниченными возможностями, учитывая интересы, как инвалидов, так и работодателей.

Для реализации совершенствования правового механизма квотирования рабочих мест в Тверской области необходимо провести ряд изменений и дополнений в действующее законодательство.

Считаю необходимым расширить права и обязанности работодателей в предоставлении квоты и предлагаю внести дополнения:

1. О праве работодателя предоставить возможность для инвалидов, кому это необходимо, работать удаленно.

С введением в Трудовой кодекс РФ норм, связанных с трудом дистанционных работников, возможности трудоустройства людей с ограниченными возможностями возросли. Для работодателей отпадет проблема создания им специальных рабочих мест, специальных условий работы, и они более охотно будут принимать на работу таких работников.

2. Возможность создания совместных рабочих мест. Заключается в создании несколькими работодателями Тверской области по договоренности между собой полноценного цеха или участка, оборудованного под нужды работников-инвалидов нескольких организаций.

Работодатель имеет право создавать по договоренности между несколькими работодателями совместные специальные цеха, участки в счет установленной квоты.

Данное сотрудничество нескольких предприятий снижает финансовую нагрузку на бюджет каждого конкретного работодателя. Также появляется возможность инвалидам выполнять работу в благоприятной для них среде.

3. Помощь инвалидам и работникам свободно чувствовать себя в коллективе, беспрепятственно общаться друг с другом нужно в решении психологических проблем.

Решение психологических проблем предполагает процесс психологической реабилитации и адаптации. Необходимо проводить мероприятия, психологические консультации, как с инвалидами, так и с работодателями и работниками предприятий. Для того, чтобы инвалиды могли успешно работать в благоприятной для себя обстановке, не испытывали трудностей в общении с другими работниками и работодателями.

4. Стоит внести изменения в статью об ответственности за неисполнение Закона. Ужесточение ответственности работодателей путем применения результативных санкций могло бы снизить количество нарушений в исполнении квоты.

5. Обратиться к опыту других стран в вопросах трудовой занятости инвалидов, где можно позаимствовать нечто полезное для решения проблем занятости в России.

- В Канаде программой содействия трудоустройству инвалидов предусматривается возможность получения молодежью специального или высшего образования, а также опыта работы для последующего трудоустройства. В рамках специальной программы «Стратегия трудоустройства молодежи» существуют определенные льготы для

работодателей, трудоустраивающих инвалидов в возрасте до 30 лет, а также компенсируется стоимость специального, необходимого для них оборудования.

- Передовая система предоставления работы людям с инвалидностью, действует в США. После того, как еще в 1990 году в стране принят закон “Об американцах-инвалидах”, там начала проводиться в жизнь новая антидискриминационная модель социальной политики. Тут люди с инвалидностью рассматриваются как равноправные члены общества, поэтому внимание уделяется тому, чтобы самореализации, продвижению по службе, заработку не мешали никакие надуманные ограничения. В Соединенных Штатах нет специальных квот, обязывающих работодателей выделять места таким сотрудникам. Вопрос решается методом “пряника” – организации и предприятия, принимающие на работу таких людей, получают налоговые льготы.

Таким образом, бразды правления относительно принуждения работодателей к трудоустройству инвалидов в основном переданы на локальный уровень, тогда как раньше они находились в руках федеральных властей. Кроме того, с 01.01.2005 отменена уплата в федеральный бюджет компенсаций, ранее перечисляемых работодателями, которые по каким-то причинам не заполнили существующую квоту. Это новшество было раскритиковано правозащитными организациями как устранившее единственный экономический стимул к найму льготников и создавшее новые трудности по трудоустройству людей с ограниченными возможностями.

Наличие инвалидности – не является препятствием к трудовой деятельности, но нежелание работодателей трудоустраивать инвалидов, а также ограниченное количество вакансий приводят к тому, что для большинства из них пенсия является единственным источником дохода.

Проанализировав действующее законодательство на территории Тверской области, действительно, можно убедиться в проблемах правового механизма квотирования рабочих мест для инвалидов. Это обусловлено рядом причин. Нет благоприятных условий труда, затрагивающих интересы как самого инвалида, так и для работодателя.

Предложенные методы по совершенствованию правового механизма квотирования рабочих мест для инвалидов на территории Тверской области, обеспечивают качественное соответствие работника требованиям рабочего места, а также эффективное использование навыков и уровня квалификации работника с инвалидностью на рабочем месте.

Решение проблем трудоустройства могут способствовать увеличению уровня благосостояния инвалидов, обеспечить их профессиональный рост, образование и успешную адаптацию в обществе, а также облегчит работодателям исполнение установленной квоты. Что в свою очередь должно повысить процент занятости инвалидов в Тверской области.

Не стоит забывать, что низкий процент трудоустройства инвалидов установлен на всей территории России. Это показывает необходимость в усовершенствовании правового механизма квотирования рабочих мест для инвалидов и на Федеральном уровне. В комплексе все эти преобразования могут показать достаточно высокую эффективность системы квотирования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В статье 37 Конституции Российской Федерации установлено, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Инвалидность не является исключением из права на труд. Однако люди с ограниченными возможностями сталкиваются с трудностями и дискриминацией в сфере занятости.

Инвалидом признается лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

Для помощи реализации прав в сфере занятости инвалидов наше государство приняло ряд мер, закрепленных в нормативных правовых актах как на Федеральном, так и на региональных уровнях.

Одним из способов трудоустройства инвалидов была создана система квотирования рабочих мест для данной категории граждан.

Квотирование рабочих мест - это определение минимального количества рабочих мест (в процентах к среднесписочной численности работников) для лиц, испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанных категорий.

В соответствии с ч. 1 ст. 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» вопрос об установлении квоты полностью передан на уровень субъектов РФ, конечно, в рамках тех параметров, которые уже установлены в Федеральном законе. Если этот вопрос находится в ведении субъектов РФ, то они и должны решать вопрос о том, какой механизм квотирования рабочих мест для инвалидов предпочтительнее в том или ином субъекте РФ.

Анализируя проблему трудоустройства и занятости инвалидов, можно отметить, что она носит двусторонний характер, то есть проблема трудоустройства исходит не только со стороны государства и предприятий, но и со стороны самих инвалидов. Инвалиды испытывают трудности в поиске работы и дальнейшем трудоустройстве по многим причинам. Одной из таких причин является отсутствие желания работодателя принимать на работу лиц, с ограниченными возможностями, в связи с лишними затратами, необходимостью лечения, отсутствием возможности привлечения их к сверхурочной работе.

Кроме того, проблема трудоустройства инвалидов состоит в том, что на рынке труда отсутствуют подходящие рабочие места, для осуществления трудовых функций инвалидами, которые не в состоянии конкурировать с работниками, не имеющими ограничений в трудовой деятельности и не нуждающимися по медицинским показаниям в сокращении рабочего дня и других трудовых льготах. При таких условиях многие работодатели,

способные принять на работу инвалидов, испытывают потребность в дополнительных инвестициях на оборудование (оснащение) рабочих мест.

Одной из основных направлений государственной политики в сфере занятости и трудоустройства инвалидов является усиление роли и значения деятельности субъектов РФ в регулировании рынка труда путем передачи им значительной части федеральных полномочий в области занятости населения, с выделением субсидий из федерального бюджета на софинансирование региональных программ по снижению напряженности на рынке труда в соответствующем субъекте РФ. Реализация мероприятий программы направлена на реализацию прав граждан на труд и социальную защиту от безработицы, снижение социальной напряженности, предоставления гражданам работы, позволяющей обеспечивать более высокий жизненный уровень, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы.

Для повышения конкурентоспособности на рынке труда государственные гарантии трудовой занятости инвалидов предусматривают комплекс мер. Одной из наиболее эффективных – является квотирование рабочих мест.

Практика показывает, что применение системы квот может в значительной степени обеспечить рост уровня занятости среди инвалидов, а система обязательных выплат и субсидий помогает исправить финансовое неравенство между работодателями, которые готовы брать на работу инвалидов, и теми, кто от этого уклоняется. Производимые работодателями выплаты в свою очередь способствуют накоплению средств, необходимых для финансирования профессиональной реабилитации инвалидов и стимулирования работодателей. Работодатели, которые не заполняют всю квоту рабочих мест для инвалидов, вынуждены платить дополнительные налоги и сборы, которые в свою очередь, распределяются государством для

создания и улучшения уже созданных рабочих мест для инвалидов на предприятиях и организациях государственного сектора.

Кроме того, в настоящее время практически не решен вопрос о привлечении работодателей к ответственности за отказ в приеме на работу инвалида, направленного к нему в счет квоты. За невыполнение этой обязанности работодатели несут лишь административную ответственность по статье 5.42 КоАП (наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей).

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что правовое регулирование квотирования рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья в России в настоящее время носит фрагментарный характер, что усложняет его применение на практике. Поэтому главной проблемой при трудоустройстве инвалидов является отсутствие единого, детализированного проработанного правового акта, который регулировал бы вопросы квотирования рабочих мест для лиц с низкой конкурентоспособностью на рынке труда, определял требования к рабочим местам для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Источники

1. Конвенция о правах инвалидов от 13 декабря 2006 года.
2. Конвенция № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» от 20 июня 1983 года.
3. Рекомендация № 168 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов».
4. Рекомендации № 99 от 1955 г. «О переквалификации инвалидов».
5. Рекомендация № 88 от 30 июня 1950 г. «О профессиональном обучении взрослых, включая инвалидов».
6. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)
7. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: закон РФ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ (в ред. от 28.12.2020 г.) [электронный ресурс] // СЗ РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.
8. О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. 02.07.2020 г.) // СЗ РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации: ФЗ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. ФЗ от 28.12.2020 г. № 421-ФЗ) // СЗ РФ. – 2002. – № 97 – Ст. 424.
10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: ФЗ от 30.12.2001 г. № 195 - ФЗ (в ред. ФЗ от 28.12.2020 г.) // СЗ РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 1.
11. О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации, внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий: Федеральный закон от 29.12.2015 г. № 385-ФЗ (ред. от 22.11.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru.
12. Об утверждении плана мероприятий по повышению уровня занятости инвалидов на 2017–2020 годы: Распоряжение Правительства РФ от 10.05.2017 г. № 893-р (ред. от 14.08.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru, 12.05.2017.
13. О проведении мониторинга создания оборудованных (оснащенных) рабочих мест и трудоустройства на них незанятых инвалидов, а также закрепляемости на указанных рабочих местах: приказ Минтруда России от 30.01.2014 г. № 63 // Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс]. URL: http://www.rosmintrud.ru. (дата обращения 18.03.2021).

Литература

14. Жаворонков Р.Н. Совершенствование правового регулирования труда инвалидов / Р.Н. Жаворонков // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2018. – № 10. – С. 33-36.
15. Корсаненкова Ю.Б Квотирование рабочих мест для инвалидов: проблемы правового регулирования / Корсаненкова Ю.Б. // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 2. – С. 23–26.
16. Пескова Ю.В. Некоторые проблемы трудоустройства инвалидов в Российской Федерации / Ю.В. Пескова // Социальное и пенсионное право. 2019. – № 3. – С. 39–40.
17. Численность инвалидов // Пенсионный Фонд Российской Федерации [Электронный ресурс] URL: https://sfri.ru/ analitika/chislennost/ chislennost?territory=1 (дата обращения 21.03.2021).
18. Показатели занятости и безработицы лиц в трудоспособном возрасте, имеющих инвалидность (по данным выборочного обследования рабочей силы) // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] URL: https://www.gks.ru/folder/13964 (дата обращения 21.03.2021).
19. Уровень трудоустройства инвалидов при содействии службы занятости существенно увеличился, 29.03.2018 // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс] URL: https://rosmintrud. ru/employment/resettlement/9 (дата обращения 20.03.2021).
20. Количество оборудованных (оснащенных) рабочих мест для трудоустройства инвалидов // ЕМИСС [Электронный ресурс] URL: https://www.fedstat.ru/indicator/43933 (дата обращения 17.03.2021).
21. Сведения о достижении показателей госпрограммы «Содействие занятости населения» // Портал Госпрограмм РФ [Электронный

ресурс] URL: https://programs.gov.ru/Portal/programs/reportIndicators?gpId=07&year=2013 (дата обращения 21.03.2021).

22. Сведения о достижении показателей госпрограммы «Доступная среда» // Портал Госпрограмм РФ [Электронный ресурс] URL: https://programs.gov.ru/Portal/programs/reportIndicators/04 (дата обращения 21.03.2021).

Захаров М.Л., Тучкова Э.Г.. Право социального обеспечения России: Учебник. - 2-е изд., испр. и перераб. - М.: Издательство БЕК, 2018. - 560 с. ISBN 9-114-74189-1.

Захаров М.Л. Социальное страхование в России: прошлое, настоящее и перспективы развития. - М.: Проспект, 2015. - 310 с. ISBN 9-182-3893-9.

23. Комарова Е.В. Проблемы формирования пенсионной системы РФ на современном этапе: концептуальный, инструментальный, прикладной уровни // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. - 2018. - N 7. -С. 71 -79.

24. Курикалова Р.А., Кононова О.В. Проблемы пенсионной системы Российской Федерации // Научно-техническое и экономическое сотрудничество стран АТР в XXI веке. - 2018. -С. 278 -282.

25. Кузнецова О.В. Пенсия. Порядок расчета и выплаты. – М.: КноРус, 2017. – 208 с. ISBN 9-123-45678-9.

26. Лушникова М.В. Курс права социального обеспечения / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. - М.: Юстицинформ, 2018. - 656 с. ISBN 9-112-92317-9.

27. Сулейманова Г. В. Право социального обеспечения / Г.В. Сулейманова. -М.: Дашков и Ко, 2018. - 464 с. ISBN 9-123-45678-9.