

# 2016



## Методические рекомендации по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости

ФГБОУ ВО «Сыктывкарский  
государственный университет имени  
Питирима Сорокина» по заказу  
Министерства труда и социальной  
защиты Российской Федерации

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Введение .....</b>	<b>2</b>
 <b>Раздел I. Анализ нормативных и методологических положений по выявлению признаков прямой и косвенной дискриминации в сфере труда и занятости инвалидов .....</b>	 <b>5</b>
1.1. Анализ законодательства Российской Федерации, регулирующего правоотношения по труду и занятости инвалидов .....	5
1.2. Анализ теоретических и методологических положений по выявлению прямой и косвенной дискриминации в сфере труда и занятости инвалидов .....	26
1.3. Анализ правоприменительной практики по выявлению и пресечению дискриминации по признаку инвалидности, основных форм и причин ее проявления .....	53
1.4. Основные формы проявлений дискриминации при осуществлении трудоустройства (занятости) инвалидов .....	71
 <b>Раздел II. Методики по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости .....</b>	 <b>79</b>
2.1. Методика выявления проявлений дискриминации инвалидов, дифференцированная по задачам, возникающим при осуществлении трудоустройства .....	79
2.2. Методика информационного обеспечения органов власти, учета и анализа жалоб и обращений граждан на проявление дискриминации по признаку инвалидности при решении вопросов занятости .....	127
2.3. Методика контроля за соблюдением порядка выявления признаков дискриминации инвалидов, ведением учета и анализа жалоб и обращений граждан на проявление дискриминации по признаку инвалидности при решении вопросов занятости .....	135
 <b>Заключение .....</b>	 <b>138</b>

## ВВЕДЕНИЕ

По данным Федеральной службы государственной статистики на 1 января 2016 года общая численность инвалидов включает лиц, состоящих на учете и получающих пенсию в системе Пенсионного фонда Российской Федерации, Министерстве обороны Российской Федерации, Министерстве внутренних дел Российской Федерации и Федеральной службе безопасности Российской Федерации, Федеральной службе исполнения наказаний Минюста России и Федеральной службе Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков в Российской Федерации, и составляет 12751 тыс. инвалидов<sup>1</sup>, в том числе:

- 1283 тыс. человек имеющих I группу инвалидности;
- 6250 тыс. человек – II группу инвалидности;
- 4601 тыс. человек – III группу инвалидности;
- 617 тыс. человек являлись детьми-инвалидами.

По данным Пенсионного фонда Российской Федерации из Федерального регистра лиц, имеющих право на получение государственной социальной помощи, численность инвалидов в трудоспособном возрасте на 1 января 2016 г. составила 3741 тыс. человек из них 2349 тыс. человек мужчин и 1392 тыс. человек женщин<sup>1</sup>.

Численность работающих инвалидов, состоящих на учете в системе Пенсионного фонда Российской Федерации на 1 января 2016 г., составляла 2543 тыс. человек, в том числе 82 тыс. человек, имеющих I группу инвалидности, 939 тыс. человек - II группу инвалидности и 1520 тыс. человек, имеющих III группу инвалидности<sup>1</sup>.

По данным Министерства образования и науки Российской Федерации, выпуск специалистов в 2015-2016 учебном году в государственных (муниципальных) образовательных учреждениях составил 2895 инвалидов в образовательных организациях среднего профессионального образования, 4120 инвалидов в образовательных организациях высшего образования<sup>1</sup>.

Барьерами, препятствующими получению инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья профессионального образования и их трудоустройства, остаются:

- низкий уровень медицинской реабилитации инвалидов;
- низкая доступность услуг по психологической поддержке и социальной адаптации;

---

<sup>1</sup> По данным официального сайта Федеральной службы государственной статистики. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/) (14.10.2016).

- трудности в получении профессионального образования (слабая техническая оснащенность процесса обучения и недостаток специальных образовательных программ);
- ограниченная доступность транспортной инфраструктуры, социальных объектов, образовательных учреждений и других объектов;
- отсутствие у работодателей стимулов для приема на работу инвалидов;
- психологические барьеры, возникающие в процессе трудоустройства;
- несоответствие вакантных рабочих мест рекомендациям по осуществлению трудовой деятельности инвалидами (наличию ограничений);
- недостаточное количество вакансий на условиях гибкой и дистанционной занятости;
- необходимость использования посторонней помощи в процессе передвижения до (с) работы и по территории организации;
- недостаточное количество социально ориентированных некоммерческих организаций, предоставляющих помощь инвалидам при трудоустройстве и сопровождении;
- низкий уровень мотивации инвалидов к трудовой деятельности.

По данным Федеральной службы по труду и занятости, в последние годы отмечается повышение уровня доступности инфраструктуры, качества услуг для инвалидов, доступности рабочих мест, что способствует росту их экономической активности. Инвалиды стремятся к профессиональному обучению, трудоустройству, открытию собственного дела. Численность граждан, относящихся к категории инвалидов, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, в среднем составила 200 тыс. человек, из них нашли работу около 74 тыс. человек, однако, уровень занятости инвалидов остается низким.

*В связи с этим очевидна потребность в разработке системного подхода к решению проблемы эффективного трудоустройства инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, предполагающего, в том числе, снижение всех форм дискриминации в сфере труда и занятости инвалидов и обеспечение реальных равных возможностей для получения профессионального образования, свободного конкурентного трудоустройства на открытом рынке труда для разных категорий инвалидов. Важными составляющими системного подхода должны стать единые методики выявления признаков дискриминации при осуществлении трудоустройства инвалидов.*

Федеральным законом от 23.02.2013 № 11-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов» установлена обязанность работодателей ежемесячно представлять органам службы занятости полную информацию о

созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также установлена административная ответственность работодателей за неисполнение обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов.

*Данные методические рекомендации содержат положения, позволяющие выявить все возможные признаки прямой и косвенной дискриминации в сфере труда и занятости инвалидов, а также методики информационного обеспечения и контроля за соблюдением порядка выявления признаков дискриминации инвалидов, ведением учета и анализа жалоб и обращений граждан на проявление дискриминации по признаку инвалидности при решении вопросов занятости.*

## Раздел I

# АНАЛИЗ НОРМАТИВНЫХ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПОЛОЖЕНИЙ ПО ВЫЯВЛЕНИЮ ПРИЗНАКОВ ПРЯМОЙ И КОСВЕННОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ

### 1.1 Анализ законодательства Российской Федерации, регламентирующего правоотношения по труду и занятости инвалидов

Согласно абзацу 1 статьи 2 и части 1 статьи 23 *Всеобщей декларации прав человека 1948 г.*, каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, провозглашенными Декларацией, без какого бы то ни было различия, как-то: в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения; каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы<sup>2</sup>.

Признавая, что инвалидность – это эволюционирующее понятие и что инвалидность является результатом взаимодействия, которое происходит между имеющими нарушения здоровья людьми и отношенческими и средовыми барьерами, и которое мешает их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими, что дискриминация в отношении любого лица по признаку инвалидности представляет собой ущемление достоинства и ценности, присущих человеческой личности, что важна доступность физического, социального, экономического и культурного окружения, здравоохранения и образования, а также информации и связи, поскольку она позволяет инвалидам в полной мере пользоваться всеми правами человека и основными свободами, имея целью поощрение, защиту и обеспечение полного и равного осуществления всеми инвалидами всех прав человека и основных свобод, а также поощрение уважения присущего им достоинства, *Конвенция о правах инвалидов от 13 декабря 2006 г.* закрепила основные понятия (*к инвалидам относятся лица с устойчивыми физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами могут мешать их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими*; «*дискриминация по признаку инвалидности*» означает любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью или результа-

---

<sup>2</sup> Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. // Российская газета. 1995. 05 апр.

том которого является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области, – она включает все формы дискриминации, в том числе отказ в *«разумном приспособлении»*, которое означает внесение, когда это нужно в конкретном случае, необходимых и подходящих модификаций и коррективов, не становящихся несоразмерным или неоправданным бременем, в целях обеспечения реализации или осуществления инвалидами наравне с другими всех прав человека и основных свобод; и т.п.), общие принципы (уважение присущего человеку достоинства, его личной самостоятельности, включая свободу делать свой собственный выбор, и независимости; недискриминация; полное и эффективное вовлечение и включение в общество; равенство возможностей; доступность и др.), общие обязательства государств-участников Конвенции (в том числе запрет любой дискриминации по признаку инвалидности и гарантии инвалидам равной и эффективной правовой защиты от дискриминации на любой почве, принятие всех надлежащих мер к обеспечению разумного приспособления для поощрения равенства и устранения дискриминации, осуществление просветительно-воспитательной работы, обеспечение доступности – доступа наравне с другими к физическому окружению, к транспорту, к информации и связи, включая информационно-коммуникационные технологии и системы, а также к другим объектам и услугам, открытым или предоставляемым для населения, как в городских, так и в сельских районах, реализацию права на образование, права на труд и занятость, предоставление услуг в сфере здравоохранения, абилитации и реабилитации, гарантирование достаточного жизненного уровня и социальной защиты, сбор надлежащей информации, включая статистические и исследовательские данные, позволяющей разрабатывать и осуществлять стратегии в целях выполнения Конвенции, национальное осуществление и мониторинг, и пр.), и сопутствующие организационно-процедурные положения<sup>3</sup>.

На основании статей 9, 10 и 15 *Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 г.* гарантируется право на профессиональную ори-

---

<sup>3</sup> Конвенция о правах инвалидов, принятая резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН 13 декабря 2006 г. // Собрание законодательства РФ. 2013. № 6. Ст.468 (ратифицирована Федеральным законом от 03.05.2012 № 46-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2012. № 19. Ст.2280).

ентацию, профессиональную подготовку, право инвалидов на независимость, социальную интеграцию и на участие в жизни общества<sup>4</sup>.

В силу части 2 статьи 19 и частей 1 и 3 статьи 37 **Конституции Российской Федерации** государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств; труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию; 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<sup>5</sup>.

Статья 2 **Трудового кодекса Российской Федерации** предусматривает *основные принципы* правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, где среди прочих признаются свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; защита от безработицы и содействие в трудоустройстве; равенство прав и возможностей работников; обеспечение равенства возможностей работников, без всякой дискриминации, на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование; обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности<sup>6</sup>.

Согласно статье 3 Трудового кодекса РФ, запрещается *дискриминация в сфере труда*: никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным

---

<sup>4</sup> Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 03 мая 1996 г. // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С.17–67 (частично ратифицирована Федеральным законом от 03.06.2009 № 101-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2009. № 23. Ст. 2756).

<sup>5</sup> Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

<sup>6</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. 31 дек.



объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Тем не менее, не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены Трудовым кодексом РФ или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия, в приоритетном порядке, трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

На основании статьи 11 Трудового кодекса РФ трудовое законодательство Российской Федерации и иные акты, содержащие нормы трудового права, в равной степени распространяются на инвалидов с учетом *особенностей*, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. В частности, для работников, являющихся инвалидами I или II группы, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю (абзац 4 части 1 статьи 92 Трудового кодекса РФ); продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (абзац 4 части 1 статьи 94 Трудового кодекса РФ). К работе в ночное время инвалиды могут допускаться только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (часть 5 статьи 96 Трудового кодекса РФ). Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (часть 5 статьи 99 и часть 7 статьи 113 Трудового кодекса РФ). Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»); отпуск без сохранения заработной платы

должен быть предоставлен работающему инвалиду на основании его письменного заявления – до 60 календарных дней в году (абзац 5 части 2 статьи 128 Трудового кодекса РФ). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников среди прочих отдается инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества (часть 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ). В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель обязан создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (статья 224 Трудового кодекса РФ) и пр.

Согласно статье 1 **Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»** (далее – Закон о социальной защите инвалидов) *инвалид* – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты<sup>7</sup>. Признание лица инвалидом осуществляется федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы. Порядок и условия признания лица инвалидом устанавливаются Правительством РФ (см.: Постановление Правительства РФ от 20.02.2006 № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом», Приказ Минтруда России от 17.12.2015 № 1024н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан...»<sup>8</sup>).

В силу статьи 3.1. Закона о социальной защите инвалидов в России не допускается *дискриминация по признаку инвалидности*, под которой понимается любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области.

На основании статьи 9 Закона о социальной защите инвалидов *реабилитация инвалидов* – система и процесс полного или частичного восстановления

---

<sup>7</sup> О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст.4563.

<sup>8</sup> О порядке и условиях признания лица инвалидом: постановление Правительства РФ от 20.02.2006 № 95 // Собрание законодательства РФ. 2006. № 9. Ст.1018; О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы: приказ Минтруда России от 17.12.2015 № 1024н // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (22.01.2016).

способностей инвалидов к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности; *абилитация инвалидов* – система и процесс формирования отсутствовавших у инвалидов способностей к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности. Реабилитация и абилитация инвалидов направлены на устранение или возможно более полную компенсацию ограничений жизнедеятельности инвалидов в целях их социальной адаптации, включая достижение ими материальной независимости и интеграцию в общество.

В соответствии со статьей 11 Закона о социальной защите инвалидов *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 (см.: Приказ Минтруда России от 31.07.2015 № 528н «Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида...»<sup>9</sup>). Объем реабилитационных мероприятий, предусматриваемых индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, не может быть меньше установленного федеральным перечнем реабилитационных мероприятий, технических средств реабилитации и услуг, предоставляемых инвалиду (см.: Распоряжение Правительства РФ от 30.12.2005 № 2347-р «О федеральном перечне реабилитационных мероприятий...»<sup>10</sup>). Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида является обязательной для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности. Индивидуальная программа реабилитации или абилитации имеет для инвалида рекомендательный характер, он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом. Отказ инвалида (или лица, представляющего его интересы) от индивидуальной программы реабилитации или абилитации в целом или от реализации

---

<sup>9</sup> 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 Минтруда России от 31.07.2015 № 528н // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (24.08.2015).

<sup>10</sup> О федеральном перечне реабилитационных мероприятий, технических средств реабилитации и услуг, предоставляемых инвалиду: распоряжение Правительства РФ от 30.12.2005 № 2347-р // Российская газета. 2006. 11 янв.

отдельных ее частей освобождает соответствующие органы государственной власти, органы местного самоуправления, а также организации, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, от ответственности за ее исполнение и не дает инвалиду права на получение компенсации в размере стоимости реабилитационных мероприятий, предоставляемых бесплатно.

*Реализация основных направлений реабилитации и абилитации инвалидов* предусматривает использование инвалидами технических средств реабилитации, создание необходимых условий для беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной, транспортной инфраструктур и пользования средствами транспорта, связи и информации, а также обеспечение инвалидов и членов их семей информацией по вопросам реабилитации и абилитации инвалидов (часть 3 статьи 9 Закона о социальной защите инвалидов).

Согласно статье 11.1 Закона о социальной защите инвалидов к *техническим средствам реабилитации инвалидов* относятся устройства, содержащие технические решения, в том числе специальные, используемые для компенсации или устранения стойких ограничений жизнедеятельности инвалида (например, специальные средства для обучения, образования (включая литературу для слепых) и занятий трудовой деятельностью). Перечень медицинских показаний и противопоказаний для обеспечения инвалидов техническими средствами реабилитации определяется уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 998н<sup>11</sup>). Финансирование расходных обязательств по обеспечению инвалидов техническими средствами реабилитации, в том числе изготовление и ремонт протезно-ортопедических изделий, осуществляется за счет средств федерального бюджета и Фонда социального страхования; технические средства реабилитации передаются инвалидам в безвозмездное пользование (см., напр.: Постановление Правительства РФ от 07.04.2008 № 240 «О порядке обеспечения инвалидов техническими средствами реабилитации...», Постановление Правительства РФ от 30.11.2005 № 708 «Об утверждении Правил обеспечения инвалидов собаками-проводниками...»<sup>12</sup>).

---

<sup>11</sup> Об утверждении перечня показаний и противопоказаний для обеспечения инвалидов техническими средствами реабилитации: приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 998н // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (29.01.2015).

<sup>12</sup> О порядке обеспечения инвалидов техническими средствами реабилитации и отдельных категорий граждан из числа ветеранов протезами (кроме зубных протезов), протезно-ортопедическими изделиями: постановление Правительства РФ от 07.04.2008 № 240 // Собрание законодательства РФ. 2008. № 15. Ст.1550; Об утверждении Правил обеспечения инвалидов собаками-проводниками, включая выплату ежегодной денежной компенсации рас-

В силу статьи 14 Закона о социальной защите инвалидов государство гарантирует инвалиду право на получение необходимой информации. Обеспечение выпуска литературы для инвалидов по зрению является расходным обязательством Российской Федерации. Приобретение периодической, научной, учебно-методической, справочно-информационной и художественной литературы для инвалидов, в том числе издаваемой на магнитофонных кассетах и рельефно-точечным шрифтом Брайля, для образовательных организаций и библиотек, находящихся в ведении субъектов РФ, и муниципальных образовательных организаций является расходным обязательством субъектов РФ, для муниципальных библиотек – расходным обязательством органа местного самоуправления. Приобретение указанной литературы для федеральных государственных образовательных организаций и библиотек является расходным обязательством Российской Федерации. Порядок предоставления услуг по переводу русского жестового языка (сурдопереводу, тифлосурдопереводу) определяется Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 25.09.2007 № 608)<sup>13</sup>. Порядок обеспечения условий доступности для инвалидов по зрению официальных сайтов федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления в сети Интернет установлен Приказом Минкомсвязи России от 30.11.2015 № 483<sup>14</sup> (см. также: Приказ Минкомсвязи России от 11.03.2016 № 97<sup>15</sup>). Статья 14.1. Закона о социальной защите инвалидов предусматривает возможность участия инвалидов по зрению в осуществлении операций по приему, выдаче наличных денежных средств с использованием факсимильного воспроизведения собственноручной подписи, проставляемой с помощью средства механического копирования.

---

ходов на содержание и ветеринарное обслуживание собак-проводников: постановление Правительства РФ от 30.11.2005 № 708 // Собрание законодательства РФ. 2005. № 49. Ст.5226.

<sup>13</sup> О порядке предоставления инвалидам услуг по переводу русского жестового языка (сурдопереводу, тифлосурдопереводу): постановление Правительства РФ от 25.09.2007 № 608 // Собрание законодательства РФ. 2007. № 40. Ст. 4798.

<sup>14</sup> Об установлении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов по зрению официальных сайтов федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в сети «Интернет»: приказ Минкомсвязи России от 30.11.2015 № 483 // Российская газета. 2016. 10 февр.

<sup>15</sup> Об утверждении рекомендаций по повышению эффективности обеспечения условий доступности для инвалидов по зрению официальных сайтов федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления в сети «Интернет»: приказ Минкомсвязи России от 11.03.2016 № 97 // Справочно-правовая система <http://www.base.consultant.ru>.

На основании статьи 15 Закона о социальной защите инвалидов федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления (в сфере установленных полномочий), организации, независимо от их организационно-правовых форм, обеспечивают инвалидам (включая инвалидов, использующих кресла-коляски и собак-проводников) *беспрепятственный доступ к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур* (жилым, общественным и производственным зданиям, строениям и сооружениям), беспрепятственное пользование железнодорожным, воздушным, водным, междугородным автомобильным транспортом и всеми видами городского и пригородного пассажирского транспорта, средствами связи и информации и т.п. Порядок обеспечения условий доступности для инвалидов объектов социальной, инженерной и транспортной инфраструктур и предоставляемых услуг, а также оказания им при этом необходимой помощи устанавливается федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленных сферах деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социальной защиты населения, исходя из финансовых возможностей бюджетов бюджетной системы РФ, организаций (см., напр.: Постановление Правительства РФ от 17.06.2015 № 599, Постановление Госстроя РФ № 74, Минтруда РФ от 22.12.1999 № 51, Приказ Минтруда России от 30.07.2015 № 527н, Письмо Минтруда России от 17.03.2015 № 13-6/10/П-1369<sup>16</sup>). В соответствии со статьей 16 Закона о соци-

---

<sup>16</sup> О порядке и сроках разработки федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления мероприятий по повышению значений показателей доступности для инвалидов объектов и услуг в установленных сферах деятельности (вместе с «Правилами разработки федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления мероприятий по повышению значений показателей доступности для инвалидов объектов и услуг в установленных сферах деятельности»): постановление Правительства РФ от 17.06.2015 № 599 // Собрание законодательства РФ. 2015. № 26. Ст.3894; Об утверждении «Порядка реализации требований доступности для инвалидов к объектам социальной инфраструктуры: постановление Госстроя РФ № 74, Минтруда РФ № 51 от 22.12.1999 // Нормирование в строительстве и ЖКХ. 2000. № 3; Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере труда, занятости и социальной защиты населения, а также оказания им при этом необходимой помощи: приказ Минтруда России от 30.07.2015 № 527н // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (18.09.2015); О направлении информации (вместе с «Организационно-методическими рекомендациями по

альной защите инвалидов юридические и должностные лица за уклонение от исполнения требований к созданию условий инвалидам для беспрепятственного доступа к объектам инженерной, транспортной и социальной инфраструктур, а также для беспрепятственного пользования железнодорожным, воздушным, водным, междугородным автомобильным транспортом и всеми видами городского и пригородного пассажирского транспорта, средствами связи и информации несут административную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 9.13 Кодекса РФ об административных правонарушениях<sup>17</sup>).

Профессиональная ориентация, общее и профессиональное образование, профессиональное обучение, содействие в трудоустройстве (в том числе на специальных рабочих местах), производственная адаптация относятся к основным направлениям реабилитации и абилитации инвалидов (абзац 3 части 2 статьи 9 Закона о социальной защите инвалидов).

Согласно статье 19 Закона о социальной защите инвалидов государство поддерживает получение инвалидами *образования* и гарантирует создание инвалидам необходимых условий для его получения. Поддержка общего образования, профессионального образования и профессионального обучения инвалидов направлена на осуществление ими прав и свобод человека наравне с другими гражданами, развитие личности, индивидуальных способностей и возможностей, интеграцию в общество.

Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и образовательные организации совместно с органами социальной защиты населения и органами здравоохранения обеспечивают получение инвалидами общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования и среднего профессионального образования, а также бесплатного высшего образования (см.: Федеральный закон «Об образовании», Методические рекомендации Минобрнауки РФ от 08.04.2014 № АК-44/05вн, Методические рекомендации Минобрнауки России от 29.06.2015 № АК-

---

организации разработки планов мероприятий субъектов Российской Федерации, муниципальных образований по повышению значений показателей доступности для инвалидов объектов и услуг в сферах установленной деятельности», «Методическим пособием «Основные нормы законодательных и иных нормативных правовых актов, государственных стандартов, сводов правил, строительных норм и правил, санитарных норм по вопросам обеспечения условий доступности для инвалидов услуг и объектов, на которых предоставляются услуги»): письмо Минтруда России от 17.03.2015 № 13-6/10/П-1369. URL: <http://www.base.consultant.ru>.

<sup>17</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (Часть 1). Ст. 1.

1782/05, раздел VIII Приказа Минобрнауки России от 14.10.2015 № 1147<sup>18</sup>). Общее образование, профессиональное образование и профессиональное обучение инвалидов осуществляются в соответствии с адаптированными образовательными программами и индивидуальными программами реабилитации и абилитации инвалидов (см., напр.: Письмо Минобрнауки России от 22.04.2015 № 06-443, Приказ Минобрнауки России от 09.01.2014 № 2, Письмо Минобрнауки России от 21.02.2012 № 06-308<sup>19</sup>).

Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и организации, осуществляющие образовательную деятельность, обеспечивают инвалидов и их родителей (законных представителей) информацией по вопросам получения общего образования, профессионального образования, профессионального обучения и реабилитации инвалидов. Инвалидам создаются необходимые условия для получения образования в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных общеобразовательных программ, в которых созданы специальные условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным

---

<sup>18</sup> Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Российская газета. 2012. 31 дек.; Методические рекомендации Минобрнауки РФ от 08.04.2014 № АК-44/05вн по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса. URL: <http://www.base.consultant.ru>; Методические рекомендации Минобрнауки России от 29.06.2015 № АК-1782/05 об организации приема инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательные организации высшего образования // Администратор образования. 2016. № 2; Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры: приказ Минобрнауки России от 14.10.2015 № 1147 // Российская газета. 2015. 16 нояб.

<sup>19</sup> О направлении Методических рекомендаций (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и реализации адаптированных образовательных программ среднего профессионального образования»): письмо Минобрнауки России от 22.04.2015 № 06-443 (утв. Минобрнауки России 20.04.2015 № 06-830вн). URL: <http://www.base.consultant.ru>; Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ: приказ Минобрнауки России от 09.01.2014 № 2 // Российская газета. 2014. 16 апр.; О рекомендациях об использовании детьми-инвалидами компьютерного оборудования (вместе с «Рекомендациями об использовании детьми-инвалидами компьютерного оборудования после окончания общеобразовательного учреждения, в том числе для получения профессионального образования»): письмо Минобрнауки России от 21.02.2012 № 06-308 // Вестник образования. 2012. № 12.



общеобразовательным программам. Органы государственной власти и организации, осуществляющие образовательную деятельность, оказывают психолого-педагогическую поддержку при получении инвалидами образования, в том числе при получении общего образования детьми-инвалидами на дому и в форме семейного образования (см.: Письмо Минобрнауки России от 15.11.2013 № НТ-1139/08<sup>20</sup>).

Статья 20 Закона о социальной защите инвалидов предусматривает предоставление инвалидам гарантий *трудоустройства* путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда: установления в организациях, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов; резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов; стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов (см., напр.: подпункт 2 пункта 3 статьи 149 и подпункт 38 пункта 1 статьи 264 Налогового кодекса РФ<sup>21</sup>); создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации и абилитации инвалидов; создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов; организации обучения инвалидов новым профессиям. Порядок проведения таких специальных мероприятий определяется органами государственной власти субъектов РФ (см., напр.: Постановление Правительства Московской области от 29.12.2015 № 1371/49<sup>22</sup>).

В силу статьи 21 Закона о социальной защите инвалидов работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается *квота для приема на работу инвалидов* в размере от 2 до 4% среднесписочной численности работников; работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3% среднесписочной численности работников (см., напр.: Закон Санкт-Петербурга от 27.05.2003

---

<sup>20</sup> Об организации получения образования в семейной форме: письмо Минобрнауки России от 15.11.2013 № НТ-1139/08 // Вестник образования. 2014. № 2.

<sup>21</sup> Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая): федеральный закон от 05.08.2000 № 117-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2000. № 32. Ст.3340.

<sup>22</sup> Об утверждении Порядка проведения специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда Московской области: постановление Правительства Московской области от 29.12.2015 № 1371/49 // Информационный вестник Правительства Московской области. 2016. № 6.

№ 280-25 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге», Закон г. Москвы «О квотировании рабочих мест», Закон Республики Коми «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Республике Коми»<sup>23</sup>). 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 (см.: Федеральный закон «О специальной оценке условий труда»<sup>24</sup>). Если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

**Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации»** (далее – Закон о занятости населения) конкретизирует указанные положения в сфере занятости инвалидов, устанавливая некоторые особенности и дополнительные гарантии для инвалидов при реализации конституционных прав на труд и социальную защиту от безработицы.

Согласно абзацу 4 пункта 2 статьи 3 Закона о занятости населения гражданин, относящийся к категории инвалидов, для решения вопроса о признании его безработным дополнительно к общему перечню документов предъявляет индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданную в установленном порядке и содержащую заключение о рекомендуемом характере и условиях труда<sup>25</sup>.

На основании абзаца 6 пункта 2 статьи 5 Закона о занятости населения *государственная политика* в области содействия занятости населения, помимо прочего, направлена на осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (в том числе инвали-

---

<sup>23</sup> О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге: закон Санкт-Петербурга от 27.05.2003 № 280-25 // Вестник Законодательного Собрания Санкт-Петербурга. 2003. № 7–8; О квотировании рабочих мест: закон г. Москвы от 22.12.2004 № 90 // Ведомости Московской городской Думы. 2005. № 2. Ст.379; О квотировании рабочих мест для инвалидов в Республике Коми: закон Республики Коми от 28.11.2013 № 111-РЗ // Ведомости нормативных актов органов государственной власти Республики Коми. 2013. № 37. Ст.692.

<sup>24</sup> О специальной оценке условий труда: федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2013. № 52 (Часть I). Ст.6991.

<sup>25</sup> О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст.1915.

дов); в соответствии с подпунктом 2 пункта 2 статьи 7 Закона Правительство РФ вправе разрабатывать и реализовывать дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные на оказание содействия в трудоустройстве незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места (см., напр.: Постановление Правительства РФ от 29.02.2016 № 155<sup>26</sup>); в силу подпункта 17 пункта 3 статьи 7 Закона о занятости населения уполномоченный Правительством РФ федеральный орган исполнительной власти в целях содействия занятости инвалидов устанавливает порядок, формы и сроки обмена сведениями между органами службы занятости и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы (Приказ Минтруда России от 16.11.2015 № 872н<sup>27</sup>); согласно подпункту 6 пункта 1 статьи 7.1-1 Закона о занятости населения к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ в области содействия занятости населения относится, среди прочего, осуществление надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов, и регистрацией инвалидов в качестве безработных (Приказ Минтруда России от 30.04.2013 № 181н<sup>28</sup>).

В соответствии с пунктом 1 статьи 13 Закона о занятости населения государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации программ содействия занятости (см., напр.: Постановление Правительства РФ от 15.04.2014

---

<sup>26</sup> О предоставлении и распределении в 2016 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации (вместе с «Правилами предоставления и распределения в 2016 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации»): постановление Правительства РФ от 29.02.2016 № 155 // Собрание законодательства РФ. 2016. № 11. Ст.1537.

<sup>27</sup> Об утверждении Порядка, формы и сроков обмена сведениями между органами службы занятости и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы: приказ Минтруда России от 16.11.2015 № 872н // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2016. № 5.

<sup>28</sup> Об утверждении федерального государственного стандарта государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов: приказ Минтруда России от 30.04.2013 № 181н // Российская газета. 2013. 14 авг.

№ 298<sup>29</sup>), создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций, включая рабочие места и организации для труда инвалидов (Приказ Минтруда России от 04.08.2014 № 515<sup>30</sup>), установления квоты для приема на работу инвалидов (статья 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»), а также путем организации обучения по специальным программам (Приказ Минобрнауки России от 29.08.2013 № 1008<sup>31</sup>) и другими мерами. Право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование имеют среди прочих граждан инвалиды, признанные в установленном порядке безработными (пункт 3 статьи 23 Закона о занятости населения).

*Работодатели* содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов (абзац 7 пункта 1 статьи 25 Закона о занятости населения). Они обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов, информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов (пункт 3 статьи 25 Закона о занятости населения).

На основании статьи 4 Федерального закона «О социальной защите прав инвалидов в Российской Федерации» федеральные органы государственной власти в области социальной защиты инвалидов, помимо определения государственной политики в отношении инвалидов (см.: Указ Президента РФ от 21.08.2012 № 1201<sup>32</sup>), подготовки докладов о мерах, принимаемых для выпол-

---

<sup>29</sup> Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»: постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 // Собрание законодательства РФ. 2014. № 18 (Часть I). Ст.2147.

<sup>30</sup> Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности: приказ Минтруда России от 04.08.2014 № 515 // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2014. № 9.

<sup>31</sup> Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам: приказ Минобрнауки России от 29.08.2013 № 1008 // Российская газета. 2013. 11 дек.

<sup>32</sup> О Комиссии при Президенте Российской Федерации по делам инвалидов (вместе с «Положением о Комиссии при Президенте Российской Федерации по делам инвалидов»): указ Президента РФ от 21.08.2012 № 1201 // Собрание законодательства РФ. 2012. № 35. Ст.4776.

нения обязательств России по Конвенции о правах инвалидов, (см.: Постановление Правительства РФ от 11.06.2015 № 585<sup>33</sup>) и прочего, устанавливают основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности (Приказ Минтруда России от 19.11.2013 № 685н<sup>34</sup>).

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов – рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов; минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов РФ для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов (статья 22 Закона о занятости населения).

Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов представляют собой совокупность требований технического и технологического характера к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, направленных на создание им условий для выполнения трудовой функции. Они применяются в зависимости от характера нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности конкретного инвалида, а также с учетом профессии (должности), характера труда, выполняемых инвалидом трудовых функций и не включают в себя требований по обеспечению безопасных условий и охраны труда, требований доступности зданий и сооружений для инвалидов, а также требований санитарных норм и правил, которые устанавливаются в соответствии с законодательством РФ. Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов включает в себя подбор, монтаж и эксплуатацию основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых позволяет создать условия для выполнения инвалидом его трудовых функций на

---

<sup>33</sup> О порядке подготовки доклада о мерах, принимаемых для выполнения обязательств Российской Федерации по Конвенции о правах инвалидов (вместе с «Правилами подготовки доклада о мерах, принимаемых для выполнения обязательств Российской Федерации по Конвенции о правах инвалидов»): постановление Правительства РФ от 11.06.2015 № 585 // Собрание законодательства РФ. 2015. № 25. Ст.3666.

<sup>34</sup> Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности: приказ Минтруда России от 19.11.2013 № 685н // Российская газета. 2014. 11 апр.

рабочем месте. Оснащение осуществляется работодателем индивидуально для конкретного инвалида, а также для группы инвалидов, имеющих однотипные нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности, и не должно мешать выполнению трудовых функций других работников (пункты 1 и 2 Приказа Минтруда России от 19.11.2013 № 685н).

Пункты 4–10 Приказа Минтруда России от 19.11.2013 № 685н устанавливают конкретные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест в зависимости от характера нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности инвалидов: для инвалидов по зрению (слабовидящих и слепых), для инвалидов по слуху (слабослышащих и глухих), для инвалидов с одновременным нарушением функции зрения и слуха (слепоглухих), для инвалидов с нарушением функций опорно-двигательного аппарата, для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках.

В соответствии с пунктом 7 статьи 5 Закона о социальной защите инвалидов органы государственной власти субъектов РФ в области социальной защиты и социальной поддержки инвалидов, среди прочего, имеют право содействия трудовой занятости инвалидов, в том числе стимулирования создания специальных рабочих мест для их трудоустройства, а также определения порядка проведения специальных мероприятий для предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости (см., напр.: Постановление Правительства Республики Коми от 24.06.2014 № 243 «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов...», Распоряжение Комитета по труду и занятости населения Правительства Санкт-Петербурга от 11.08.2014 № 148-р «Об утверждении Административного регламента»<sup>35</sup>).

Статья 5.1. Закона о социальной защите инвалидов, вводимая в действие Федеральным законом от 01.12.2014 № 419-ФЗ<sup>36</sup>, предусматривает формирова-

---

<sup>35</sup> О создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов: Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов и внесении изменения в постановление Правительства Республики Коми от 30.12.2004 № 276 «Об установлении квоты для приема на работу инвалидов»: постановление Правительства Республики Коми от 24.06.2014 № 243 // Ведомости нормативных актов органов государственной власти Республики Коми. 2014. № 19. Ст.356; Об утверждении Административного регламента Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы: распоряжение Комитета по труду и занятости населения Правительства Санкт-Петербурга от 11.08.2014 № 148-р // Официальный сайт Администрации Санкт-Петербурга. URL: <http://www.gov.spb.ru> (20.08.2014).

<sup>36</sup> О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвали-

ние Федерального реестра инвалидов, который является федеральной государственной информационной системой и ведется в целях учета сведений об инвалидах, в том числе о детях-инвалидах, включая сведения о группе инвалидности, об ограничениях жизнедеятельности, о нарушенных функциях организма и степени утраты профессиональной трудоспособности инвалида, а также о проводимых реабилитационных или абилитационных мероприятиях, производимых инвалиду денежных выплатах и об иных мерах социальной защиты. Оператором федерального реестра инвалидов является Пенсионный фонд РФ. Сведения, подлежащие включению в федеральный реестр инвалидов, представляются Фондом социального страхования РФ, Пенсионным фондом РФ, федеральными органами исполнительной власти, исполнительными органами государственной власти субъектов РФ, предоставляющими государственные услуги инвалидам, а также федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы и иными организациями, участвующими в предоставлении государственных услуг инвалидам. Данный реестр упростит взаимодействие между различными субъектами, оказывающими государственные или муниципальные услуги, в том числе в сфере занятости и трудоустройстве инвалидов.

Согласно статье 23 Закона о социальной защите инвалидов инвалидам, занятым в организациях, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида. ***Санитарные правила «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов»*** устанавливают необходимые требования санитарно-эпидемиологической безопасности и сохранения здоровья на рабочем месте инвалидов с учетом степени риска причинения вреда<sup>37</sup>. Правила определяют обязательные гигиенические требования к условиям труда, производственным процессам, оборудованию, основным рабочим местам, производственной среде, сырью, медицинскому обслуживанию и санитарно-бытовому обеспечению работающих инвалидов в целях охраны их здоровья. Санитарные правила 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 инвалидов. Правила основаны на принципе равенства возможностей инвалидов и работников в це-

---

дов: федеральный закон от 01.12.2014 № 419-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2014. № 49 (Часть VI). Ст.6928.

<sup>37</sup> Об утверждении СП 2.2.9.2510-09 (вместе с «СП 2.2.9.2510-09. Гигиенические требования к условиям труда инвалидов. Санитарные правила»): постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30 // Российская газета. 2009. 17 июня.

лом и регламентируют соблюдение равенства обращения и возможностей для трудящихся мужчин и женщин, являющихся инвалидами. Работодатель организует и проводит производственный контроль за соблюдением санитарных правил в соответствии с санитарным законодательством. Определение соответствия условий труда лиц со сниженной трудоспособностью (инвалидов) действующему санитарному законодательству осуществляется организациями и учреждениями Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (см.: Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», Постановление Правительства РФ от 24.07.2000 № 554 «Об утверждении Положения о государственной санитарно-эпидемиологической службе Российской Федерации...»<sup>38</sup>). Целью реализации Санитарных правил является предотвращение или сведение к минимуму негативных последствий применения труда инвалидов в условиях производства, создание гигиенически безопасных условий труда с учетом анатомо-физиологических особенностей их организма, сохранение здоровья указанного контингента работников на основе комплексной санитарно-эпидемиологической оценки профессионального риска и вредных факторов производственной среды и трудового процесса.

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 (часть 2 статьи 23 Закона о социальной защите инвалидов).

В силу статьи 24 Закона о социальной защите инвалидов *работодатели вправе* запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов *обязаны*:

1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

---

<sup>38</sup> О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения: федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1999. № 14. Ст.1650; Об утверждении Положения о государственной санитарно-эпидемиологической службе Российской Федерации и Положения о государственном санитарно-эпидемиологическом нормировании: постановление Правительства РФ от 24.07.2000 № 554 // Собрание законодательства РФ. 2000. № 31. Ст.3295.



3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

На основании статьи 28 Закона о социальной защите инвалидов и статьи 20 **Федерального закона «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»**<sup>39</sup> социально-бытовое обслуживание, направленное на поддержание жизнедеятельности получателей социальных услуг в быту, и социально-трудовые услуги, направленные на оказание помощи в трудоустройстве и в решении других проблем, связанных с трудовой адаптацией, осуществляются среди прочего инвалидам, являющимся получателями данных услуг с учетом их индивидуальных потребностей, в порядке и на основаниях, определяемых органами государственной власти субъектов РФ с участием общественных объединений инвалидов. Согласно статье 33 Закона о социальной защите инвалидов общественными организациями инвалидов признаются организации, созданные инвалидами и лицами, представляющими их интересы, в целях защиты прав и законных интересов инвалидов, обеспечения им равных с другими гражданами возможностей, решения задач общественной интеграции инвалидов, среди членов которых инвалиды и их законные представители (один из родителей, усыновителей, опекун или попечитель) составляют не менее 80%, а также союзы (ассоциации) указанных организаций. Государство оказывает указанным общественным объединениям содействие и помощь, в том числе материальную, техническую и финансовую (см., напр.: Постановление Правительства РФ от 20.12.2010 № 1074<sup>40</sup>). Органы местного самоуправления имеют право оказывать поддержку общественным объединениям инвалидов за счет средств местных бюджетов (за исключением межбюджетных трансфертов, предоставленных из бюджетов бюджетной системы РФ). Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, организации, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, привлекают полномочных представителей общественных объединений инвалидов для подготовки и принятия решений, затрагивающих интересы инвалидов; решения, принятые с нарушением этой нормы, могут быть признаны недействительными в судебном порядке.

---

<sup>39</sup> Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации: федеральный закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ // Российская газета. 2013. 30 дек.

<sup>40</sup> О предоставлении субсидий из федерального бюджета на государственную поддержку общероссийских общественных организаций инвалидов (вместе с «Правилами предоставления субсидий из федерального бюджета на государственную поддержку общероссийских общественных организаций инвалидов»): постановление Правительства РФ от 20.12.2010 № 1074 // Российская газета. 2010. 27 дек.

Статья 32 Закона о социальной защите инвалидов устанавливает, что граждане и должностные лица, виновные в нарушении прав и свобод инвалидов, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. В частности статья 5.42 Кодекса РФ об административных правонарушениях предусматривает административную ответственность за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости, а именно: 1) 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; 2) за необоснованный отказ органов службы занятости в регистрации инвалида в качестве безработного.

Споры по вопросам установления инвалидности, реализации индивидуальных программ реабилитации и абилитации инвалидов, предоставления конкретных мер социальной защиты, а также споры, касающиеся иных прав и свобод инвалидов, рассматриваются в судебном порядке (часть 2 статьи 32 Закона о социальной защите инвалидов).

Помимо судебной защиты, к основным способам защиты трудовых прав и свобод нормы статьи 352 Трудового кодекса РФ относят возможность самозащиты работниками трудовых прав (статьи 142, 379, 380 Трудового кодекса РФ), обращения работников в профессиональные союзы (статьи 370-378 Трудового кодекса РФ, Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»<sup>41</sup>), органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, (органы прокуратуры и территориальные органы Федеральной инспекции труда – государственные инспекции труда) (Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации»<sup>42</sup>, статьи 353 – 365 Трудового кодекса РФ), специализированные органы государственного надзора и контроля (Ростехнадзор, Роспотребнадзор) (статьи 366-369 Трудового кодекса РФ).

Проведенный анализ российского законодательства, регламентирующего правоотношения по труду и занятости инвалидов, позволяет определить основные формы возможного проявления дискриминации, дифференцированные по задачам, которые решаются при осуществлении трудоустройства (занятости) инвалидов, в том числе: при информировании о вакансиях, при проведении конкурса на замещение вакантных должностей, при приеме на работу, при про-

<sup>41</sup> О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ // Российская газета. 1996. 20 янв.

<sup>42</sup> О прокуратуре Российской Федерации: федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 // Российская газета. 1992. 18 февр.

фессиональной ориентации, при профессиональной подготовке, при сопровождении в целях формирования трудовых навыков, при оснащении (оборудовании) рабочих мест, при обеспечении условий доступности зданий с учетом ограничений жизнедеятельности.

## **1.2. Анализ теоретических и методологических положений по выявлению прямой и косвенной дискриминации в сфере труда и занятости инвалидов**

Возможность для лица с ограниченными возможностями реализовать себя на рынке труда и быть полезным обществу основана на признании его достоинства, равных и неотъемлемых прав, присущих всем членам человеческой семьи, без какого бы то ни было различия. Обязанность государств поощрять права и уважать достоинство людей с ограниченными возможностями здоровья провозглашена в статье 1 Конвенции о правах инвалидов от 13 декабря 2006 г., которую Россия ратифицировала в 2012 году.

Государство сегодня, бесспорно, предпринимает целенаправленные меры, направленные на стимулирование трудоустройства людей с инвалидностью. Однако, задачи профессиональной интеграции данной социальной группы и создания условий для их полного и эффективного участия в профессиональной жизни наравне с другими людьми остаются труднодостижимыми. Решение этих задач возможно только в процессе преодоления ряда противоречий рынка труда, субъектами которого являются лица с ограниченными возможностями здоровья: нарастающим дефицитом трудовых человеческих ресурсов в российской экономике и низким уровнем занятости трудоспособных инвалидов; растущим осознанием российским обществом социальных причин инвалидности и преобладанием в практике государственных учреждений и служб, работающих с инвалидами, патерналистского подхода, основанного на медицинской модели инвалидности и укрепляющего такие установки и барьеры.

Учитывая данные, подтверждающие низкий уровень трудоустройства инвалидов, а также, ввиду большой социальной значимости мероприятий по содействию трудоустройству лиц с инвалидностью, перед государством стоит задача повышения уровня занятости данной социальной группы до среднего показателя по всем категориям безработных граждан в Российской Федерации, а также определения прямых и косвенных признаков дискриминации инвалидов в сфере труда и занятости.

В настоящее время данной проблеме посвящено значительное количество научных трудов. Теоретические основы изучения проблематики интеграции

инвалидов на рынке труда были представлены в работах таких специалистов, как Т.И. Горина и В.Б. Кефели, В.А. Петорсян, Т.В. Софронов<sup>43</sup> и др. Медицинский аспект изучения данной проблемы изложен в трудах М.Е. Амбросимовой, Ю.А. Колесник, Н.Н. Шенцовой и А.Ю. Давыдовой<sup>44</sup> и др. Правовой защите инвалидов в процессе трудовых отношений посвящено большое количество научных трудов, в том числе работы Е.С. Бакалдиной, Е.В. Воскресенской<sup>45</sup>. Развитие идей инклюзивного образования представлено в статьях И.С. Батраковой, Е.В. Воеводиной, О.Е. Горбик, Л.М. Кашаповой<sup>46</sup> и др.

Особо следует отметить работы М.В. Коробова, Л.А. Карасаевой, И.В. Деденевой, А.Н. Абрамова, О.С. Андреевой, Е.М. Старобиной, Р.Н. Жаворонкова<sup>47</sup>, в которых исследуются проблемы профессиональной реабилитации инва-

---

<sup>43</sup> Горина Т.И., Кефели В.Б. Социально-трудовая адаптация инвалидов в современном обществе // Теория и практика общественного развития. 2013. № 2. С.39–49; Петорсян В.А. Социальная политика, определяющая интеграцию инвалидов // Ученые записки Забайкальского государственного университета. 2012. № 4. С.173–175; Софронов Т.В. Реализация права на труд лицами с инвалидностью. История и современность // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2014. № 3. С.109–112.

<sup>44</sup> Амбросимова М.Е. Социальная работа с инвалидами в XXI веке (региональный аспект) // Известия Саратовского университета. 2011. № 1. С.1–4; Колесник Ю.А. Социальная реабилитация инвалидов // Педагогика, психология, и медико-биологические особенности физического воспитания и спорта. 2012. № 11. С.85–90; Шенцова Н.Н., Давыдова А.Ю. Описательная модель социально-психологической реабилитации группы «Молодых людей-инвалидов» // Научный диалог. 2013. № 4. С.85–95.

<sup>45</sup> Бакалдина Е.С. Государственная социальная политика Российской Федерации: Выбор приоритетов // Вестник Кемеровского государственного университета. 2014. № 4. С.104–107; Воскресенская Е.В. Правовое обеспечение прав людей с ограниченными возможностями здоровья в современной России // Международный журнал экспериментального образования. 2013. № 7. С.161–162.

<sup>46</sup> Батракова И.С., Авво Б.В., Глубокова Е.Н. Образование взрослых: каким ему быть? // Universum: Вестник Герценовского университета. 2012. № 2. С.66–71; Воеводина Е.В. Инклюзивное образование инвалидов: основные принципы и технологии реализации. М., 2013; Горбик О.Е. Актуальные вопросы организации системы высшего профессионального образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья // Специальное образование. 2015. № 11. С.104–107; Кашапова Л.М. Инклюзия в системе профессионального образования: постановка и видение проблемы // Вестник УГУЭС. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2012. № 1. С.105–110.

<sup>47</sup> Коробов М.В. Актуальные вопросы становления и развития реабилитологии // Медико-социальная экспертиза и реабилитация инвалидов: сб. научных трудов СПбИУВЭК. СПб.: СПбИУВЭК, 2001. Вып. 7. С.9–21; Карасаева Л.А. Нерешенные проблемы в системе профессиональной реабилитации инвалидов // Медико-социальная экспертиза и реабилитация. 2008. № 2. С.10–14; Карасаева Л.А., Коробов М.В., Деденева И.В. Методологические основы профессиональной реабилитации инвалидов // Электронный научный журнал «APRIORI. CE-

лидов, рассматриваются положения о физиологической и социальной целесобразности трудовой деятельности для людей с инвалидностью, актуализации их профессионально-трудовых ресурсов, подчеркивается значение активизации личностного потенциала инвалидов для успешного трудоустройства. Необходимость совершенствования механизмов правового и методического обеспечения профессиональной реабилитации, организационно-управленческих форм ее функционирования, разработки научно обоснованных критериев оценки реабилитационного потенциала и трудовых возможностей инвалидов, критериев оценки эффективности реализации индивидуальных программ реабилитации для включения инвалидов в труд и занятость неоднократно подчеркивалась такими исследователями, как О.С. Андреева, Н.Ф. Дементьева, М.В. Коробов, Д.И. Лаврова, А.И. Осадчих<sup>48</sup>.

В исследованиях вопроса профессиональной реабилитации и самореализации инвалидов значительное место занимают работы Е.М. Старобиной, И.А. Ивлевой, В.З. Кантор, О.С. Андреевой<sup>49</sup>, посвященные разработке системы

---

РИЯ: ЕСТЕСТВЕННЫЕ И ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ». 2013. № 1; *Абрамов А.Н.* Индивидуальная профессиональная реабилитация молодых инвалидов // Актуальные вопросы профессиональной реабилитации инвалидов: материалы научной конф. СПб.: ТОО Реабилитологов, 1999. С.46; *Андреева О.С.* Организационно-функциональная модель системы профессиональной реабилитации инвалидов // Профессиональная реабилитация и занятость инвалидов. М.: ЦИЭТИН, 1996. С.62–74; *Старобина Е.М.* Инновационные технологии в профессиональной реабилитации инвалидов // Актуальные вопросы профессиональной реабилитации инвалидов: материалы научно-практической конф. СПб.: СПбНИИЭТИН, 1999. С.7–10; *Жаворонков Р.Н.* Правовое регулирование труда и социального обеспечения инвалидов в Российской Федерации: дис.... д-ра юрид. наук. М.: МГЮА, 2014.

<sup>48</sup> *Коробов М.В.* Организация и методика профессиональной ориентации инвалидов в учреждениях государственной службы медико-социальной экспертизы // Обзорная информация ЦБНТИ Минсоцзащиты населения РФ. М., 1999. Вып. 9. С.36; *Андреева О.С.* Методические основы формирования индивидуальных программ профессиональной реабилитации инвалидов: методические рекомендации. М.: ЦБНТИ Минтруда РФ, 2000. Вып. 26. С.20; *Дементьева Н.Ф.* Трудовая терапия в системе реабилитации больных и инвалидов: методическое пособие. М., 2008; *Лаврова Д.И.* Оценка содержания и уровня реабилитационного потенциала при различных заболеваниях // Медико-социальная экспертиза и реабилитация. 2004. № 3. С.10–14; *Осадчих А.И.* Правовые, организационные и методические основы реабилитации инвалидов. М.: Медицина, 2005. Т.1.

<sup>49</sup> *Старобина Е.М.* Концептуальная модель системы непрерывного профессионального образования инвалидов: дис. ... д-ра пед. наук. СПб., 2004; *Ивлева И.А.* Концептуальные основы построения системы качества профессионального образования. СПб.: Институт профтехобразования РАО, 2001; *Кантор В.З.* Подготовка кадров для психолого-педагогической реабилитации инвалидов в системе уровневого профессионального образования: концептуальные аспекты и опыт // Проблемы подготовки специалистов в области реабилитации, профессиональной реабилитации и образования инвалидов с использованием инновационных

профессиональной ориентации, концептуальной модели непрерывного профессионального образования лиц с инвалидностью, реализации проектов поддерживаемого трудоустройства инвалидов и адаптации их на рабочем месте.

Проблемы правового регулирования труда и вопросы защиты от дискриминации по признаку инвалидности в трудовых отношениях представлены в исследованиях Р.Н. Жаворонкова, Л.А. Карасаевой, И.Н. Лукьяновой, Ю.В. Шумовой<sup>50</sup> и др.

Проблемы доступности среды и занятости лиц с инвалидностью в центре внимания исследований Э.К. Наберушкиной, Е.Р. Ярской-Смирновой, В.П. Романова<sup>51</sup>. Вопросы неоднозначности и сложности процессов трудовой интеграции, ее структуры и динамики, степени адаптированности инвалидов, воздействие факторов внешней и внутренней среды представлены в научных трудах И.Г. Дрозденко, Л.М. Кобриной, Т.В. Кашниковой, В.Н. Козловой и А.А. Модестова<sup>52</sup>. Способы трудового поведения и выживания инвалидов в условиях постоянно меняющегося мира представлены в работах Г.К. Ахметовой, А.Ю. Домбровской<sup>53</sup> и др.

---

технологий. СПб., 2010; *Андреева О.С.* Профессиональная реабилитация инвалидов. Зарубежный опыт. М.: ЦБНТИ Минсоцзащиты населения РФ, 1996. Вып. 1.

<sup>50</sup> *Жаворонков Р.Н.* Указ. соч.; *Карасаева Л.А.* Научное обоснование и совершенствование организационно-методических, правовых и медико-социальных основ системы профессиональной реабилитации инвалидов в Российской Федерации: дис. ... д-ра мед. наук. СПб., 2010; *Лукьянова И.Н.* Доказывание в делах о дискриминации в сфере труда в Российской Федерации // Дискриминация в сфере труда: теория и практика: научно-практический сборник. М.: ЦСТП, 2008. С.192–267; *Шумова Ю.В.* Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2014. Т.14. № 2. С.89–92.

<sup>51</sup> *Ярская-Смирнова Е.Р., Наберушкина Э.К.* Женщины и инвалидность: испытания на прочность // Гендерные исследования. 2009. № 5. С.70–76; *Наберушкина Э.К.* Социальное пространство инвалидности // Стратегия России. 2009. № 8; *Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р.* Политика инвалидности. Проблемы доступной среды и возможности занятости // Социологические исследования. 2005. № 2. С.44–55; *Наберушкина Э.К.* Доступность городской среды для инвалидов // Социологические исследования. 2010. № 9. С.58–65.

<sup>52</sup> *Дрозденко И.Г., Кобрина Л.М.* Профессиональная подготовка как средство интеграции и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья // Специальное образование. 2014. № 10. С.22–26; *Кашникова Т.В.* Модернизация системы социальных гарантий государства в неустойчивой экономике // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). 2013. № 4. С.57–63; *Козлова В.Н.* Трудовая занятость инвалидов: социально-экономический аспект // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2011. № 5. С.141–144; *Модестов А.А., Лихоузов Н.И.* Экономические аспекты инвалидности // Сибирское медицинское обозрение. 2011. № 2. С.149–152.

<sup>53</sup> *Ахметова Г.К.* Качество жизни молодежи с ограниченными физическими возможностями в экономической сфере // Вестник Чувашского университета. 2010. № 1. С.1–6; *Домбровская*

Особое значение для научно-методологических изысканий последнего десятилетия в контексте социальной и профессиональной реабилитации инвалидов имеет предложенная мировому сообществу и опубликованная в 2001 г. Международная классификация функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья (МКФ) – International Classification of Functioning, Disability and Health<sup>54</sup>, которая является необходимым методологическим условием на пути обновления, совершенствования медико-социальной экспертизы и преодоления социальной эксклюзии инвалидов на рынке труда.

Люди с ограниченными возможностями здоровья – сложная разнохарактерная социально-демографическая группа с медицинскими и социальными проблемами, нуждающаяся в социальной помощи и поддержке со стороны общественных и государственных структур, семьи и близкого окружения<sup>55</sup>. Внедрение в общественное сознание идеи равных прав и возможностей для инвалидов является наиболее важным условием достижения целей социальной адаптации, среди которых важнейшее место занимает трудовая занятость. Трудоустройство инвалидов – сложный многоплановый процесс их возвращения или приобщения к общественно-полезному труду в соответствии с состоянием здоровья, способностями, потребностями, возможностями и личными склонностями<sup>56</sup>. Факт наличия ограничений здоровья не должен препятствовать рассмотрению инвалида как полноправного члена социума, обладающего теми же потребностями, что и физически здоровые люди. Тем не менее лица с инвалидностью сталкиваются с различными проявлениями дискриминации в сфере занятости и трудоустройства.

Согласно Конвенции о правах инвалидов от 13 декабря 2006 г. инвалиды имеют право на труд наравне с другими гражданами. Данное право дает возможность 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

---

*А.Ю. Совершенствование методов социальной адаптации инвалидов в современной России // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2015. № 1. С.58–65.*

<sup>54</sup> Международная классификация функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья. Женева, Всемирная организация здравоохранения, 2001.

<sup>55</sup> *Беспалова Ю.М.* Особенности инвалидности и пути реабилитации инвалидов в Западно-Сибирском регионе // Вестник Тюменского государственного университета. 2008. № 4. С.126.

<sup>56</sup> *Бубеев Н.С.* Проблемы занятости людей с ограниченными возможностями // Вестник Бурятского государственного университета. 2010. № 4. С.133.

для данной категории граждан, включая лиц, которые получили инвалидность во время трудовой деятельности. Однако, сегодня люди с инвалидностью все еще в основном составляют часть вторичного рынка в системе сегментации труда, который характеризуется низкой оплатой труда, нестабильной работой, невысокими шансами получения квалификации, трудоустройства и продвижения по служебной лестнице. Дискриминационные практики в сфере трудовых отношений достаточно распространены и принимают самые разнообразные формы.

Исследователи выделяют следующие виды трудовой дискриминации, встречающиеся в современной экономике труда:

- дискриминация в заработной плате;
- дискриминация при найме на работу, увольнении с работы;
- дискриминация при продвижении по службе;
- профессиональная сегрегация;
- дискриминация в образовании и профессиональной подготовке.

Перечисленные виды трудовой дискриминации тесно связаны между собой, усиливая друг друга<sup>57</sup>.

Дискриминация в сфере труда и занятости как нарушение принципа равенства на основании критериев, не имеющих отношения к профессиональным качествам человека, имеет сложную структуру, неоднозначное историческое развитие и современное понимание. Как сказано в Докладе Секретариата Совета по правам человека, на сегодняшний день не существует согласованных всеми странами определений и методологии, а также понимания такого явления, как ограниченная трудоспособность на рабочих местах<sup>58</sup>. Дискуссионным остается вопрос разработки концепции профессиональной реабилитации и содействия занятости инвалидов, а также механизмов выявления дискриминации лиц с инвалидностью в сфере трудовых отношений. В то же время в современных нормативных документах и теоретических исследованиях определились основные принципиальные методологические подходы к решению данного вопроса.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966 г. устанавливает, что у каждого человека должна быть возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или

---

<sup>57</sup> Кофанова Т.А., Пуанова Т.И. Проявление дискриминации на российском рынке труда // Научный вестник Костромского государственного технологического университета. 2013. № 2. URL: <http://vestnik.kstu.edu.ru/Images/ArticleFile/Пуанова>

<sup>58</sup> Проблемы работы и трудоустройства людей с ограниченными возможностями: доклад Секретариата Совета по правам человека. М.: МГУ, 2014. С.10.



на который он свободно соглашается<sup>59</sup>. В тексте Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмах их реализации» от 18 июня 1998 г. заявлено, что все государства-члены имеют обязательство «соблюдать, содействовать применению и добросовестно претворять в жизнь такой принцип, как недопущение дискриминации в области труда и занятий»<sup>60</sup>.

В переводе с латыни слово «discriminatio» означает «различение». Толковые словари русского языка определяют дискриминацию как ограничение в правах, лишение равноправия. В трудовом праве дискриминация означает ограничение работника в трудовых правах, нарушение равноправия.

Дискриминация определяется как различное отношение к людям в силу определенных характерных для них черт, приводящих к неравенству возможностей и обращения. Но при этом необходимо иметь в виду, что в обычном смысле дискриминация означает различие. Однако, в юридическом смысле дискриминация связана с унижительным обращением с человеком по запрещенной причине. В этом смысле дискриминация не является лишь вопросом различия. Не все различия запрещены, и не все различия носят дискриминационный характер. Разное отношение к людям может проявляться в разрешенной манере. Дискриминация – это не только вопрос неравного отношения, так как дифференцированное отношение может быть оправданным и не носить дискриминационного характера. Для того чтобы имелись основания считать, что имеет место дискриминация, необходимо соблюдение нескольких условий. Различие в отношении не является дискриминацией, если только оно не запрещено законом. Дискриминация происходит, когда унижительное дифференцированное отношение не оправдано и когда оно основано на критерии, применение которого для проведения юридических различий запрещено<sup>61</sup>.

В законодательстве о трудоустройстве применяется два понятия равенства:

1) абстрактное равенство, подразумевающее, что правило должно применяться одинаково ко всем лицам, к которым оно относится. Учитывая эту концепцию, запрещается дискриминация, связанная с применением разных норм,

---

<sup>59</sup> Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 16.12.1966 № 2200 (XXI) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 20.07.2016).

<sup>60</sup> Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмах их реализации», принятая 18 июня 1998 г. Генеральной конференцией МОТ на 86-й сессии // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 20.07.2016).

<sup>61</sup> Мишель Мин. Борьба против расовой дискриминации, национальной и религиозной вражды. Концепции прямой и косвенной дискриминации // Новые директивы на 2000 года относительно равенства. URL: <http://mhg.ru/etnodiskr>

или различное применение одной и той же нормы по отношению к лицам, находящимся в одинаковом положении;

2) конкретное равенство, подразумевающее, что, когда норма применяется к разным лицам, следует учитывать конкретные обстоятельства каждого человека. Во многих ситуациях, когда норма применяется одинаково по отношению к лицам, находящимся в разных положениях, когда не учитываются различия, это также может составлять определенную форму дискриминации<sup>62</sup>.

В статье 3 Трудового кодекса РФ зафиксировано, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества, не связанные с деловыми качествами работника. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 указано, что под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (наличия определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (состояния здоровья, наличия определенного уровня образования, опыта работы по данной специальности, в данной отрасли)<sup>63</sup>.

В научных работах даются различные определения понятия «деловые качества работника»: Р.Н. Лыгин понимает под ними, прежде всего, образование, квалификацию и стаж работы по специальности<sup>64</sup>; А.А. Андреев – степень теоретической и практической подготовленности работника и способность применения накопленных знаний (опыта) по специальности, которые могут выявляться путем документальной и фактической проверки<sup>65</sup>.

Для признания факта дискриминации первоначально необходимо установление двух обстоятельств. Во-первых, это различие в обращении с работниками. При этом различие устанавливается путем сравнения работников, которые находятся в одинаковом или сходном (объективно сравнимом) положении. Во-вторых, это различие должно быть основано на запрещенных признаках. Если различие внутри одной группы работников связано с деловыми, профессиональными качествами работника или определено свойственными данному виду

---

<sup>62</sup> Гончарова Е.Н. Соблюдение принципа равенства трудовых прав в практике Верховного суда РФ и Конституционного суда РФ // Дискриминация в сфере труда: теория и практика: научно-практический сборник. М.: Центр социально-трудовых прав, 2008. С.123–124.

<sup>63</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

<sup>64</sup> Лыгин Р.Н. Вопросы обеспечения прав и свобод человека и гражданина при заключении трудового договора: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. С.85.

<sup>65</sup> Андреев А.А. Юридические гарантии трудовых прав граждан при приеме на работу: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С.53–54.

труда требованиями, а также обусловлено особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной или правовой защите, то это не будет являться дискриминацией.

Анализируя «барьерную» среду рынка труда для инвалидизированного человека, Ф.С. Исмагилова и Л.В. Маркова считают, что в основе дискриминации инвалидов на рынке труда лежат, прежде всего, «отношенческие» барьеры, к категории которых относят все виды препятствий, кроме средовых (физических): экономические, образовательные, информационные, барьеры социального отчуждения, «поскольку они формируются в сфере социального взаимодействия отдельных людей или групп»<sup>66</sup>.

Принцип равных прав инвалидов и людей без инвалидности предполагает, что инвалиды по возможности должны устраиваться на работу путем свободного найма, жить как можно более нормальной жизнью как дома, так и в обществе. Последнее должно обеспечиваться вспомогательными услугами, техническими средствами и оборудованием для полноценной жизни в обществе. Общество должно выявлять и устранять барьеры, препятствующие полному включению инвалидов в социальную среду. «Право инвалидов на труд 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»<sup>67</sup>. В свою очередь, обладая равными правами, инвалиды имеют также равные обязанности, как и все остальные члены общества.

Необходимо отметить, что ставить знак равенства между инвалидностью и нетрудоспособностью неверно. Не каждый инвалид может быть признан ограниченно трудоспособным. В Классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, установлены три степени ограничения способности к трудовой деятельности (пп. «ж» п. 6)<sup>68</sup>:

---

<sup>66</sup> См.: Исмагилова Ф.С., Маркова Л.В. «Барьерная» среда рынка труда как препятствие для профессиональной интеграции инвалидов // Известия Уральского федерального университета. Сер. 3. Общественные науки. 2012. № 3 (106). С.103–111.

<sup>67</sup> Жаворонков Р.Н. Указ. соч. С.105.

<sup>68</sup> Цит. по: Жаворонков Р.Н., Путило Н.В., Владимирова О.Н. и др. Методическое пособие для обучения (инструктирования) сотрудников учреждений МСЭ и других организаций по вопросам обеспечения доступности для инвалидов услуг и объектов, на которых они предоставляются, оказания при этом необходимой помощи: в 2-х ч. / Министерство труда и социальной защиты населения Российской Федерации. М., 2015. Ч.2. С.21.

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

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

- III 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.

Как считает Ю.В. Шумова, «...определение “нетрудоспособен” не только некорректно, но и в определенной степени способствует дискриминации лиц с ограниченными физическими возможностями в сфере трудоустройства и занятости... В данном случае проблема заключается в расстановке акцентов. Бюро медико-социальной экспертизы акцентирует внимание работодателя на медицинском, а не на социальном критерии, но в рамках развивающихся рыночных отношений именно последний критерий имеет большее значение для работодателя, то есть вопрос приема или отказа в приеме соискателя-инвалида – прежде всего вопрос желания субъектов трудовых правоотношений сотрудничать на взаимовыгодных условиях»<sup>69</sup>. Эксперты Совета по делам инвалидов при Совете Федерации Федерального Собрания РФ отмечают, что в настоящее время рекомендации, касающиеся профессиональной реабилитации и занятости лиц с инвалидностью, включают медицинские составляющие условий труда, но не предусматривают конкретные меры по созданию условий и режимов деятельности и не учитывают индивидуальные функциональные особенности инвалида<sup>70</sup>.

В этих условиях особое значение приобретает Международная классификация функционирования, ограничений жизнедеятельности и здоровья (МКФ), которая рассматривает необходимые составляющие здоровья, активного функционирования, позволяет определить, что индивид с заболеванием или расстройством делает и способен делать, концентрируя внимание на том положи-

---

<sup>69</sup>Шумова Ю.В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях// Проблемы и вопросы гражданского права. 2014. Т.14. № 2. С.90.

<sup>70</sup>Рекомендации Совета по делам инвалидов при Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации № 4.5-02/2853 от 18 декабря 2015 г. URL: [http://spbmtc.com/assets/hemto/content/BCSTV/vneshnie\\_norm\\_doc/](http://spbmtc.com/assets/hemto/content/BCSTV/vneshnie_norm_doc/)

тельном, что осталось и содержится в индивидуально-личностных свойствах человека, в окружающей его социально-культурной и природной среде. Данная информация дает достаточно широкую и значимую картину здоровья людей и может быть использована при принятии решений, касающихся профессиональной реабилитации индивида, увеличения степени участия инвалида в жизни общества путем снятия или уменьшения социальных препятствий, обеспечения социальной поддержкой и облегчающими факторами. Примечательно, что в данном документе ограничения жизнедеятельности характеризуются как последствия или результат сложных взаимоотношений между изменением здоровья индивида, личностными факторами и внешними факторами, представляющими условия, в которых индивид живет. Окружающая среда с барьерами и без облегчающих факторов будет ограничивать возможность реализации индивида, среда же с облегчающими факторами может, наоборот, способствовать этой реализации. Таким образом, общество может тормозить реализацию индивида в результате того, что оно или создает барьеры (например, недоступные здания) или не обеспечивает облегчающими факторами (например, недоступность вспомогательных средств), актуализируя проблему дискриминации лиц с определенным изменением здоровья. Однако зарубежный опыт свидетельствует, что при создании необходимых условий работать сможет человек практически с любой формой инвалидности.

Рассматривая занятость инвалида как соответствующую состоянию его здоровья и приносящую регулярный доход трудовую деятельность по найму или по другим основаниям, необходимо исключить дискриминационные моменты по признаку инвалидности на каждом этапе трудовых отношений: в процессах найма (реклама, собеседование, стандарты найма, решение о найме и другие этапы отбора); условия найма, такие как оплата труда, рабочее время и отпуск; продвижение по службе, перевод, профессиональную подготовку, связанные с занятостью или увольнением, понижение в должности или сокращение штатов; безопасные условия труда.

Комитет по правам человека ООН в ряде своих решений указывал, что необходимо проводить различия между прямой дискриминацией, когда в отношении конкретной группы людей видны явные преимущества, установленные законом, и косвенной, когда закон нейтрален, но непропорционально затрагивает определенную категорию лиц по сравнению с другими. Так, например, прямой дискриминацией считается ситуация, когда с одним человеком по причине его инвалидности обращаются хуже, чем с другим лицом в такой же ситуации, косвенной дискриминацией считается ситуация, в которой явно нейтральное предписание или критерий на основании инвалидности ставит ли-

цо в невыгодное положение по сравнению с другими, за исключением случаев, когда данное предписание или критерий объективно обоснованы оправданной целью и средства достижения этой цели являются уместными и необходимыми; в отношении инвалидов работодатель, любое лицо или организация обязаны принять разумные меры, чтобы устранить ущерб, вытекающий из такого предписания или критерия.

В теории трудового права отсутствует деление на прямую и косвенную дискриминацию, но в судебной практике предмет доказывания по делам о дискриминации может различаться в зависимости от различных проявлений дискриминации. Ст. 3 Трудового кодекса РФ, в отличие от ст. 12 Конституции РФ, требует не просто равного отношения к работнику по сравнению с кем-либо. В этой норме запрещается ограничение прав работника в зависимости от каких-либо обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Такая формулировка ст. 3 Трудового кодекса РФ устанавливает запрет на дискриминацию не по сравнению с какой-либо группой лиц или лицом, а по сравнению с тем отношением, которое должен проявлять работодатель к работнику в соответствии с трудовым законодательством. Соответственно, работник вправе предъявить иск о защите против дискриминации в тех случаях, когда его права или свободы ограничиваются действиями или бездействием работодателя по сравнению с гарантиями трудового законодательства. «Чтобы обеспечить соблюдение принципа равного обращения в отношении инвалидов, предусматриваются разумные меры. Это означает, что работодатели принимают соответствующие, необходимые в конкретном случае меры, чтобы предоставить инвалидам возможность трудоустроиться, работать, продвигаться по службе, проходить обучение, если такие меры не означают для работодателя возникновения непропорционально большой нагрузки»<sup>71</sup>.

При доказывании факта дискриминации основные сложности возникают именно в связи с необходимостью выбора группы лиц или лица, по сравнению с положением которых может быть выявлено проявление дискриминации. Концепция равенства, которая основывается на идее сравнения, предполагает использование в качестве объекта, в отношении которого устанавливается сравнимое отношение, главным образом, группы лиц, которая составляет большинство или доминирующую группу, то есть группу с противоположным статусом.

Установленным проявлением косвенной дискриминации предлагается считать ситуацию, когда нейтральное положение, критерий или практика могут поставить определенных лиц в особо неблагоприятные условия по сравнению с другими лицами, если только такие положение, критерий или практика объек-

---

<sup>71</sup> Жаворонков Р.Н. Указ. соч. С.108.

тивно не оправданы законной целью, а средства достижения этой цели не являются соразмерными и необходимыми. При этом не требуется, в отличие от случаев прямой дискриминации, устанавливать сходство условий, в которых находилось конкретное другое лицо или определенная группа лиц, с кем сравнивается положение дискриминируемого лица.

Такой подход делает возможным использовать при доказывании неравного отношения не конкретную группу лиц или лицо, а гипотетический объект для сравнения. В делах о косвенной дискриминации включается, прежде всего, факт ущемления интересов людей, принадлежащих к определенной группе. «Трудности доказывания факта косвенной дискриминации связаны с тем, что прямых доказательств дискриминации мало или они вовсе отсутствуют. Ответчик, как правило, открыто не выражает свои взгляды и намерения. Иногда ответчик даже не осознает, что его действия являются дискриминацией чьих-то прав»<sup>72</sup>.

Таким образом, в отношении инвалидов прямая дискриминация выражается в несвязанном с деловыми качествами инвалида отказе в приеме на работу и продвижении по службе, трудоустройстве преимущественно на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места<sup>73</sup>. Косвенная дискриминация имеет место, когда нормативно-правовые акты или работодатель устанавливают равное обращение в случаях, требующих дифференцированного подхода для обеспечения равенства возможностей<sup>74</sup>. В отношении инвалидов косвенная дискриминация заключается в том, что не создаются необходимые инвалидам условия для работы<sup>75</sup>.

---

<sup>72</sup> Лукьянова И.Н. Доказывание в делах о дискриминации в сфере труда в Российской Федерации // Дискриминация в сфере труда: теория и практика: научно-практический сборник. М.: Центр социально-трудовых прав, 2008. С.199–200, 224, 233.

<sup>73</sup> Фидиркин А.В. Социальный маркетинг и стратегия интеграции инвалидов в общество: дис. ... д-ра социолог. наук. Новосибирск, 2002. С.119; Осипов С.А. Социализация и содействие трудовой занятости инвалидов в условиях трансформирующейся экономики региона: дис. ... канд. экон. наук. Воронеж, 2007. С.91, 132; Топилин К.А. Стимулирование использования трудового потенциала инвалидов на региональном рынке труда (на примере Москвы): дис.... канд. экон. наук. М., 2011. С.78.

<sup>74</sup> Исаева Е.А. Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях: теоретические аспекты и юридическая практика (по опыту США): дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008. С.22–24; Лютов Н.Л. Дискриминация и дифференциация в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы V Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. С.117.

<sup>75</sup> Храпылина Л.П. Профессиональная реабилитация и трудоустройство инвалидов в условиях перехода к рыночным отношениям: дис. ... д. экон. наук. М., 1994. С.51; Фидиркин А.В. Со-

Р.Н. Жаворонков, помимо прямой и косвенной дискриминации, считает необходимым выделять как самостоятельные формы дискриминационной практики вертикальную и горизонтальную, статистическую и индивидуальную, а также множественную дискриминацию<sup>76</sup>.

Вертикальная дискриминация выражается в покровительстве или ущемлении прав инвалидов со стороны руководства. Горизонтальная дискриминация – это негативное отношение со стороны коллег, находящихся в равном с инвалидом положении. Крайним проявлением как вертикальной, так и горизонтальной дискриминации является моббинг, представляющий собой разновидность враждебных и насильственных действий на рабочем месте, когда инвалиды подвергаются притеснениям, прессингу со стороны руководителей или коллег<sup>77</sup>. Социологические исследования свидетельствуют, что в отношении инвалидов осуществляется в основном статистическая дискриминация, т.е. когда работодатели принимают решения, исходя из неких обобщенных представлений об инвалидах<sup>78</sup>. Индивидуальная дискриминация заключается в предубеждении руководителя по отношению к инвалиду, вызванном причинами личного характера<sup>79</sup>. Множественная дискриминация – это усиленный вариант дискриминации по нескольким основаниям – представляет собой дискриминацию, которую могут испытывать женщины-инвалиды, инвалиды пенсионного возраста и др.<sup>80</sup>

---

циальный маркетинг и стратегия интеграции инвалидов в общество: дис. ... д-ра социолог. наук. Новосибирск, 2002. С.6; *Осипов С.А.* Социализация и содействие трудовой занятости инвалидов в условиях трансформирующейся экономики региона: дис. ... канд. экон. наук. Воронеж, 2007. С.93; *Карасаева Л.А.* Научное обоснование и совершенствование организационно-методических, правовых и медико-социальных основ системы профессиональной реабилитации инвалидов в Российской Федерации: дис. ... д-ра мед. наук. СПб., 2010. С.21, 43.

<sup>76</sup> *Жаворонков Р.Н.* Указ. соч. С.169–171.

<sup>77</sup> *Лазарева Н.С.* Теоретические аспекты дискриминации на рынке труда: дис. ... канд. экон. наук. Иркутск, 2005. С.78; *Исаева Е.А.* Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях: теоретические аспекты и юридическая практика (по опыту США): дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008. С.25; *Рогавичене Л.И.* Дискриминация на рынке труда современной России: дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2009.

<sup>78</sup> *Кудаева Е.Г.* Социальные барьеры трудоустройства инвалидов в современном российском обществе: дис. ... канд. социолог. наук. Саранск, 2009. С.51, 91, 92, 95.

<sup>79</sup> *Исаева Е.А.* Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях: теоретические аспекты и юридическая практика (по опыту США): дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008. С.54.

<sup>80</sup> *Солдаткин Д.В.* Защита от дискриминации в трудовых отношениях: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С.45, 46; *Исаева Е.А.* Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях: теоретические аспекты и юридическая практика (по опыту США): дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008. С. 26, 27.



На современном рынке труда, в основе которого лежит соотношение спроса на труд и предложения рабочей силы, инвалиды, за редким исключением, не могут выдержать конкуренции и испытывают серьезные трудности в поиске работы.

Исследования показывают, что при самостоятельном трудоустройстве инвалидов возникает ряд проблем дискриминационного характера со стороны работодателей: психологическая дискриминация – работодатель может принять заявление, но делает это столь неохотно, что инвалид не в состоянии произвести должного впечатления из-за ожидаемого отказа; статистическая дискриминация – работодатель может заочно вычеркнуть инвалида из предполагаемых кандидатов, будучи уверенным, что статистические данные предполагают, что инвалиды в среднем работают менее эффективно; дискриминация по требованиям – работодатель сознательно завышает критерии для нанимающихся на выполнение определенного вида работы под предлогом сохранения определенного стандарта рабочей силы; чистая дискриминация – работодатель отказывает в приеме на работу всем инвалидам, потому что считает, что инвалид не может выполнить эту работу либо создаст дополнительные проблемы для работодателя; дискриминация, оправдываемая социальной политикой, – работодатель не принимает на работу инвалидов под тем предлогом, что у них есть другие формы дохода (пособия, пенсии и т.п.); дискриминация «по возражению других» – работодатель не принимает на работу инвалидов, так как другие работники отказываются трудиться рядом с ним<sup>81</sup>.

Факторами, обуславливающими возникновение дискриминации на этапе приема на работу, по мнению специалистов, являются: различная эластичность предложения у групп работников, обладающих неодинаковой трудовой мобильностью, профессиональная сегрегация, основанная на том, что представители разных работников имеют неравный доступ к тем или иным профессиям или должностям, а также личное (в американских источниках называемое «статическим» (то есть стереотипным)) предубеждение, которое могут испытывать не только наниматели (менеджеры), но и работники фирмы, а также потребители ее продукции (клиенты). «Принимая решение о найме или служебном продвижении человека, работодатель нередко судит о нем не на основе его индивидуальных качеств, а исходя из средних, обобщенных данных о возможной

---

<sup>81</sup> Новиков М., Присецкая Н., Котов В. Создание модели трудоустройства молодых инвалидов: пособие по итогам проекта. М.: РООИ «Перспектива», 2006. URL: [http://aupam.ru/pages/trudoustroistvo/sozd\\_mod\\_trud\\_molod\\_inva/page\\_08.htm](http://aupam.ru/pages/trudoustroistvo/sozd_mod_trud_molod_inva/page_08.htm)

производительности труда той группы, к которой он принадлежит»<sup>82</sup>. Проведенное во Франции исследование свидетельствует: из тех соискателей, кто упомянул в резюме о своих ограниченных возможностях, лишь 2% были приглашены на собеседование<sup>83</sup>.

Трудовой кодекс РФ указывает на необходимость использования основных принципов не только к трудовым, но и к иным, непосредственно связанным с ними, отношениям. Принцип равноправия в сфере труда обеспечивает равный доступ к труду и равные возможности по реализации права на труд, не допускает проявлений дискриминации в сфере труда (статья 2 Трудового кодекса РФ).

С 14 июля 2013 г. запрещено распространять информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера (статья 13.11.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях). Тем не менее результаты проверок по недопущению дискриминации на рынке труда фиксируют в печатных средствах массовой информации и на официальных сайтах работодателей в сети Интернет информацию, содержащую ограничения дискриминационного характера по возрасту, половому признаку, месту жительства (наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания), устанавливающую прямые преимущества отдельным соискателям в зависимости от имущественного положения (наличие личного автомобиля) и обстоятельств, не связанных с деловыми качествами (отсутствие вредных привычек, требования к физическим данным и внешнему виду и т.д.).

Статья 64 Трудового кодекса РФ закрепила, что запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Установление прямых или косвенных ограничений или преимуществ, которые не связаны с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, установленных законом. «Для обнаружения признаков дискриминации в качестве лакмусовой бумажки можно применять условие о наличии либо отсутствии деловых качеств работника – только оно позволит отличить законные действия работодателя от дискриминационных»<sup>84</sup>. Однако практика пока далека от этих требований, а отказ в приеме на работу, нарушающий принцип равенства, в судебном процессе сложно доказать, а зачастую практически недоказуем.

---

<sup>82</sup> *Исаева Е.И.* Проблема дискриминации в сфере труда в США: теория и практика // Дискриминация в сфере труда: теория и практика: научно-практический сборник. М.: Центр социально-трудовых прав, 2008. С.8–9.

<sup>83</sup> Проблемы работы и трудоустройства людей с ограниченными возможностями: доклад Секретариата Совета по правам человека. М., МГУ, 2014. С.11.

<sup>84</sup> *Ковалева Е.В., Ковалев А.В.* Дискриминация в сфере труда. Как избежать ответственности // Справочник кадровика. 2014. № 2. С.24.

В делах о защите против дискриминации в сфере труда обязательно включается в предмет доказывания обстоятельство, подтверждающее наличие трудовых правоотношений между истцом или ответчиком. В делах о защите от дискриминации при приеме на работу инвалид может столкнуться с трудностью доказывания этого обстоятельства, если его обращение к ответчику о приеме на работу не было каким-либо образом оформлено. Кроме того, этот факт может вызвать сложности и в тех случаях, когда работодатель не выдает работнику на руки оригинал трудового договора или иные документы, подтверждающие наличие трудовых отношений между ними<sup>85</sup>.

Инвалиду, подвергшемуся дискриминации на этапе приема на работу, важно иметь возможность защитить свои права. А.А. Андреев указывает на то, что необоснованными являются незаконные отказы, т.е. отказы по мотивам, относящимся к запрещенным действующим законодательством, и немотивированные отказы, т.е. отказы без указания каких-либо мотивов<sup>86</sup>. Р.Н. Лыгин считает, что обоснованным следует признавать только письменный мотивированный отказ с аргументацией без дискриминационных мотивов<sup>87</sup>.

Основная сложность при доказательстве фактов дискриминации заключается в разграничении дискриминирующих и недискриминирующих факторов, влияющих на зарплату, наем работников и т.п. С этими проблемами сталкивается правительство любой страны при проведении антидискриминационной политики.

В США при обращении в суд с жалобой на дискриминацию инвалид как истец должен доказывать, что он принадлежит к дискриминируемой категории; его предложение трудовых услуг произвольно отвергнуто; он достаточно квалифицирован, чтобы выполнять данную работу; работодатель, отвергнув предложение истца, продолжает искать кандидатов на данную должность. Если истец все это доказал, наступает очередь работодателя, который должен убедить суд в том, что у него были законные основания отказа в принятии на работу. На истце остается бремя доказывания, что все эти основания лишь предлог для осуществления дискриминации<sup>88</sup>. А в Германии, например, в делах о дискри-

---

<sup>85</sup> Лукьянова И.Н. Доказывание в делах о дискриминации в сфере труда в Российской Федерации // Дискриминация в сфере труда: теория и практика: научно-практический сборник. М.: Центр социально-трудовых прав, 2008. С.224.

<sup>86</sup> Андреев А.А. Юридические гарантии трудовых прав граждан при приеме на работу: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С.50.

<sup>87</sup> Лыгин Р.Н. Вопросы обеспечения прав и свобод человека и гражданина при заключении трудового договора: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. С.162.

<sup>88</sup> Исаева Е.И. Проблема дискриминации в сфере труда в США: теория и практика // Дискриминация в сфере труда: теория и практика: научно-практический сборник. М.: Центр социально-трудовых прав, 2008. С.66.

минации лиц в связи с ограниченными возможностями бремя доказывания переносится на ответчика, т.е. работодателя<sup>89</sup>.

Правительство Великобритании в 2009 году выделило 360 млн фунтов на программу, получившую название «Путь к работе». Ее цель – оказать содействие людям с ограниченными возможностями в их усилиях вернуться на рынок труда. Чтобы снизить число людей, подающих заявки на выплаты по инвалидности, программа предусматривает проведение собеседований и предоставление индивидуальных консультаций с целью трудоустройства. К настоящему времени к работе вернулись уже более 25 тыс. человек с ограниченными возможностями, что способствовало повышению уровня занятости до 29%<sup>90</sup>.

В Норвегии осуществляется программа занятости «Arbeidmedbistance». Ее цель – помочь людям с ограниченными возможностями найти и сохранить работу с привлечением наставников и товарищей по работе, которые помогают им выйти на рынок труда. Благодаря программе 35% из 2,5 тыс. ее участников нашли стабильную оплачиваемую работу. Не менее важен и тот факт, что 92% работодателей-участников программы изменили свое отношение к приему на работу людей с ограниченными возможностями и к связанным с этим рискам<sup>91</sup>.

На европейском уровне установлены дополнительные рекомендации по обеспечению занятости инвалидов, в том числе: следует обеспечивать первоочередность прохождения молодыми инвалидами профессиональной практики и стажировок для получения трудовых навыков, а также их доступ к информации о формах занятости; государству необходимо преодолевать отсутствие стимулов к труду в системе пособий по инвалидности и поощрять лиц, получающих пособия, к работе с учетом их возможностей.

В отечественной правовой науке особо подчеркивается, что в рамках решения проблемы дискриминации на рынке труда инвалидов необходимо говорить о праве на содействие трудовой занятости, поскольку конечной целью содействия занятости должно являться получение оплачиваемой работы, обращая внимание на то, что юридическими гарантиями права на труд следует считать только те правовые средства и способы, которые реально дают возможность поступления на работу (профессиональное обучение) и которым корреспондирует юридическая обязанность соответствующих государственных и иных ор-

---

<sup>89</sup> Лукьянова И.Н. Доказывание в делах о дискриминации в сфере труда в Российской Федерации // Дискриминация в сфере труда: теория и практика: научно-практический сборник. М.: Центр социально-трудовых прав, 2008. С.199–200.

<sup>90</sup> Абашидзе А.Х., Лазарев М.И. Казусы (международно-правовые из практики стран Америки XX века). М., 2011. С.112.

<sup>91</sup> Абашидзе А.Х., Лазарев М.И. Казусы (международно-правовые из практики стран Америки XX века). М., 2011. С.112.

ганов и организаций принять гражданина на работу или учебу, т.е. обеспечить формой трудовой занятости<sup>92</sup>.

Правовой гарантией обеспечения права на труд инвалидов является квотирование рабочих мест, создание специальных рабочих мест для этой категории, а также поддержка специализированных предприятий, остальные же формы содействия занятости лиц с ограниченными возможностями способствуют осуществлению права на труд, но не гарантируют его.

Поэтому сегодня стоит масштабная задача создания равных возможностей для реализации права инвалидов на достойный труд и их занятости на открытом рынке труда, что заключается в их трудоустройстве на предприятии в условиях свободного найма и предполагает конкуренцию за рабочее место.

Достижение реального равенства возможностей на открытом рынке труда обеспечивается инвалидам путем разумного приспособления, т.е. осуществлением действий в целях адаптации инвалидов к конкретной ситуации в той мере, в какой такие меры не являются чрезмерно обременительными.

Создание специальных условий труда для человека с инвалидностью, как правило, состоит из решения трёх основных блоков возможных барьеров: доступность инфраструктуры, как всего здания, так и непосредственно рабочего места, должно обеспечивать свободу передвижения человека с инвалидностью и эффективность его трудовой деятельности; место и график работы должны соответствовать его физическим и социальным возможностям; служебные обязанности и условия работы, не доступные человеку с инвалидностью, должны быть адаптированы под его физические и социальные возможности.

Отказ инвалиду в создании специальных условий на рабочем месте (в разумном приспособлении) признается в соответствии с Конвенцией о правах инвалидов от 13 декабря 2006 г. формой косвенной дискриминации. Вместе с тем, те адаптационные меры, которые должен принять работодатель, не являются безграничными; они должны быть лишь «разумными» в том смысле, что, например, установка несоразмерно дорогостоящего оборудования не будет обязательной.

Таким образом, необходимо определение пределов обязанностей работодателя создавать специальные условия труда для инвалидов.

Опыт зарубежных стран показывает, что установление этих пределов осуществляется с помощью института разумного приспособления. Действующая в настоящее время в США концепция разумного приспособления установлена Законом об американцах с инвалидностью, согласно которому работодатель обязан осуществлять разумное приспособление имеющему на это право инва-

---

<sup>92</sup> См. подробнее: Жаворонков Р.Н. Указ. соч. С.111–112.

лиду, являющемуся работником или соискателем работы, в той мере, в которой осуществление разумного приспособления не ложится на него неоправданным бременем. Приспособление является разумным, если работодатель может его осуществить<sup>93</sup>. Например, в Великобритании Закон о запрете дискриминации инвалидов предусматривает в сфере труда следующие виды разумного приспособления: адаптация помещений; изменение графика работы; дополнительное обучение на рабочем месте; услуги чтеца или переводчика; передача исполнения некоторых обязанностей другим сотрудникам; предоставление отпуска для реабилитации и профессионального обучения; приобретение или модификация оборудования и ряд других»<sup>94</sup>.

В российском законодательстве дается понятие специального рабочего места для трудоустройства инвалидов, содержатся льготы для инвалидов в сфере труда, устанавливается, что работодатель обязан создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации. Вместе с тем правовое регулирование разумного приспособления рабочего места и условий труда практически отсутствует.

Теоретические исследования свидетельствуют о том, что институт разумного приспособления более адекватен условиям рыночной экономики. Разумное приспособление не обязывает работодателя иметь определенную долю инвалидов в численности персонала и принимать на работу инвалида, не подходящего ему по деловым качествам. Однако оно обязывает работодателя принять и создать условия для работы инвалида, квалификация которого соответствует вакантной должности.

Таким образом, с одной стороны, инвалиду создаются равные с другими гражданами условия для трудоустройства по специальности, с другой – учитываются реальные кадровые потребности работодателя. В России нормативно-правовыми актами установлено, что специальные условия труда инвалида определяются Бюро медико-социальной экспертизы и отражаются в индивидуальной программе реабилитации.

В работе Р.Н. Жаворонкова определены критерии, когда создание необходимых условий труда для инвалидов ложится на организацию неоправданным бременем:

- требуется изменение целей и предмета деятельности организации или трудовой функции работника-инвалида, предусмотренной трудовым договором;

---

<sup>93</sup> Жаворонков Р.Н. Указ. соч. С.212.

<sup>94</sup> Дикман С.С. Защита личности от дискриминации: методические рекомендации для преподавателя. М.: Новая юстиция, 2009.

- необходимо снижение требований к качеству работы, предусмотренной трудовым договором;
- требуется предоставление технических средств реабилитации, специально не предназначенных для занятия трудовой деятельностью;
- негативно влияет на выполнение работником-инвалидом его трудовой функции;
- создает угрозу жизни и здоровью работников и третьих лиц, а также сохранности имущества работодателя;
- делает невозможным выполнение другими работниками их трудовых функций;
- требуется оказание социальных услуг, обязательность предоставления которых не предусмотрена трудовым законодательством, локальными нормативными актами работодателя или коллективным договором, а также медицинских услуг, которые не предоставляются работодателем другим работникам;
- стоимость создания специальных условий труда является для работодателя чрезмерно высокой.

Чрезмерно высокой стоимостью создания специальных условий труда для инвалида признается при наличии в совокупности следующих условий:

- 1) стоимость создания специальных условий труда для одного инвалида превышает 3% прибыли организации за предшествующий календарный год, и для всех работающих инвалидов – 10% прибыли организации за предшествующий календарный год;
- 2) нет возможности покрыть стоимость создания специальных условий в части, превышающей нормативы, за государственный счет;
- 3) инвалид отказывается покрыть стоимость создания специальных условий в части, превышающей нормативы, за собственный счет<sup>95</sup>.

Перед тем, как заявить, что разумное приспособление ложится на него неоправданным бременем, работодатель обязан использовать все доступные внешние источники, за счет которых разумное приспособление может быть выполнено. Работодателям частично возмещаются затраты на оборудование специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов и создание инфраструктуры, необходимой для беспрепятственного доступа к специальным рабочим местам<sup>96</sup>. Поэтому при определении неоправданного бремени должно учитываться, имелась ли возможность осуществить разумное приспособление за счет реабилитационных организаций, предоставлялись ли работодателю в связи

<sup>95</sup> Жаворонков Р.Н. Указ. соч. С.215–216.

<sup>96</sup> Клечковская Л.Г. Совершенствование механизмов реализации мер, направленных на содействие трудоустройству инвалидов // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2015. № 4. С.123.

с этим налоговые льготы, был ли согласен сам инвалид частично участвовать в оплате расходов на приспособление и т.д.

Одним из способов дифференциации регулирования труда является система льгот для инвалидов, реализация которых должна стать обязательной для работодателей в контексте преодоления дискриминационных практик:

- работодатель обязан устанавливать инвалидам условия труда (включая продолжительность ежедневной работы) в соответствии с медицинским заключением, которое содержится в индивидуальной программе реабилитации (статьи 94, 224 Трудового кодекса РФ);

- привлечение к работе в ночное время (статья 96 Трудового кодекса РФ), к сверхурочной работе (статья 99 Трудового кодекса РФ), а также к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса РФ) допускается только при согласии инвалидов и отсутствии у них противопоказаний по состоянию здоровья;

- работодатель обязан на основе письменного заявления инвалида предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (статья 128 Трудового кодекса РФ);

- предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, а также для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (статья 23 Закона о социальной защите инвалидов, статья 92 Трудового кодекса РФ);

- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников отдается инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий (статья 179 Трудового кодекса РФ);

- инвалиды войны имеют право на: обучение по месту работы на курсах переподготовки и повышения квалификации за счет средств работодателя; использование ежегодного отпуска в удобное для них время; сохранение обслуживания в поликлиниках и других медицинских учреждениях, к которым они были прикреплены в период работы до выхода на пенсию (статья 14 Федерального закона «О ветеранах»<sup>97</sup>).

Согласно части 2 статьи 132 Трудового кодекса РФ запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда. Среди основных обязанностей работодателя значится обязанность обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Тем не менее дискриминационные практики фиксируются при назначении оплаты труда, особенно на этапах испытательного срока, но чаще всего применительно к во-

---

<sup>97</sup> О ветеранах: Федеральный закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ // Российская газета. 1995. 25 янв.



просам оплаты труда суды усматривают дискриминацию в части регулирования стимулирующих выплат, доплат, надбавок, премий, так как это переменная часть заработной платы и выплачивается при определенных условиях. Для предотвращения дискриминационных ситуаций работодатель обязан точно следовать локальным нормативным актам, применять их единообразно по отношению ко всем работникам, а сами критерии должны быть обоснованными, конкретными, «прозрачными» и соизмеряемыми.

В силу того, что при ограничении или противопоказанности трудовой деятельности у инвалида сохраняется право на труд, должны приниматься меры по его профессиональной реабилитации, направленные как на восстановление трудоспособности, так и на повышение конкурентоспособности инвалидов на рынке труда с целью создания возможности реализации указанного права. «Профессиональная реабилитация инвалидов – это меры, направленные на восстановление их трудоспособности путем максимально возможного включения в трудовую деятельность с учетом имеющихся нарушений организма и ограничений к трудовой деятельности в целях достижения ими конкурентоспособности на рынке труда, материальной независимости, самообеспечения и интеграции в общество»<sup>98</sup>. Причем Л.А. Карасаева, М.В. Коробов отмечают, что современной характеристикой системы профессиональной реабилитации инвалидов должно стать создание всевозможных условий для обеспечения реализации не только профессиональных, но и образовательных и личностных потребностей инвалидов<sup>99</sup>.

В соответствии со стандартами профессиональная реабилитация включает в себя профессиональную ориентацию, профессиональное образование, содействие трудоустройству и производственную адаптацию<sup>100</sup>.

Реализация права инвалидов на труд напрямую сопряжена с реализацией их права на образование, особенно это касается инвалидов с детства. «Получение образования влияет на всю дальнейшую жизнь человека. Значение имеют и приобретённые профессиональные знания, без которых невозможно получить высокооплачиваемую должность и построить успешную карьеру, и полученные в процессе учёбы социальные навыки, умение входить в коллектив и общаться с коллегами. И отсутствие подобного жизненного опыта автоматически делает инвалида аутсайдером на рынке труда. То есть значение имеет не только сам

---

<sup>98</sup> Жаворонков Р.Н. Указ. соч. С.104.

<sup>99</sup> Карасаева Л.А., Коробов М.В., Деденева И.В. Методологические основы профессиональной реабилитации инвалидов // Электронный научный журнал «APRIORI. СЕРИЯ: ЕСТЕСТВЕННЫЕ И ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ». 2013. № 1.

<sup>100</sup> ГОСТ Р 53873-2010 «Реабилитация инвалидов. Услуги по профессиональной реабилитации инвалидов». М.: Стандартинформ, 2011.

факт получения образования, но и то, в каких условиях это образование было получено. Если человек с инвалидностью учился на дому или в специальном учреждении, где имел возможность общаться только с другими инвалидами, то, соответственно, самих знаний будет недостаточно, чтобы успешно реализовать свои профессиональные способности. Потребуется ещё долгий процесс, чтобы инвалид приобрёл уверенность в своих силах и способность общаться на равных с представителями общества без инвалидности»<sup>101</sup>.

Инклюзивное трудоустройство предполагает наличие эффективного доступа для лиц с инвалидностью к общим программам профессиональной ориентации, профессиональному и непрерывному обучению, развитие интегрированных форм профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» государством обеспечиваются дополнительные гарантии для инвалидов – приоритетное право на прохождение профессиональной подготовки по специальным программам по востребованным на рынке труда профессиям.

Современное профессиональное образование ориентировано на разработку и реализацию обязательных мероприятий по обеспечению доступности профессионального образования для лиц с инвалидностью на основе создания универсальной безбарьерной среды для инклюзивного образования и обеспечение условий для получения профессионального образования в дистанционной форме.

Качество и эффективность услуг профессиональной ориентации и профессионального образования, как считает ряд авторов, должны оцениваться по достижению основной цели реабилитации: трудоустройство и достижение материальной независимости (т.е. уровня доходов выше прожиточного минимума) инвалидов в условиях напряженного рынка труда<sup>102</sup>, овладение профессиями и специальностями, спрос на которые достаточно устойчив<sup>103</sup>.

---

<sup>101</sup> Новиков М., Присекакая Н., Котов В. Создание модели трудоустройства молодых инвалидов: пособие по итогам проекта. М.: РООИ «Перспектива», 2006. URL: [http://aupam.ru/pages/trudoustroistvo/sozd\\_mod\\_trud\\_molod\\_inva/page\\_08.htm](http://aupam.ru/pages/trudoustroistvo/sozd_mod_trud_molod_inva/page_08.htm)

<sup>102</sup> См. подробнее: Мюллер Н.В. Реформирование управления услугам реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья: дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2004. С.50, 104; Шурыгина Ю.Ю., Базарон А.П. Организация комплексной социально-медицинской реабилитации инвалидов: монография. Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2010. С.5; Жаворонков Р.Н. Указ. соч. С.342.

<sup>103</sup> Змияк С.С. Дискриминационные аспекты функционирования российского рынка труда // Корпоративное управление и инновационное развитие Севера. Сыктывкар, 2012. Вып. 1. URL: <http://koet.syktu.ru/vestnik/2012/>

Профессиональное образование призвано решать задачи не только освоения профессии, но и социальной адаптации, интеграции инвалидов в общество. Состав реабилитационной составляющей процесса профессионального образования инвалидов обосновывается комплексным подходом и включает доступную реабилитационно-образовательную среду обучения, специальные реабилитационно-образовательные технологии, сопровождающие службы<sup>104</sup>.

В настоящее время для развития инклюзивного образования Министерство образования и науки РФ считает целесообразным привлекать социально ориентированные некоммерческие организации к работе со студентами и выпускниками, имеющими ограничения по здоровью, на этапах проведения психологической консультационной работы по вопросам самопрезентации на рынке труда; анкетирования и тестирования студентов с целью определения личностных и профессиональных характеристик для поиска оптимальных рабочих мест; информирования выпускников инвалидов по вопросам законодательства о занятости, о положении на рынке труда; предоставление дополнительных образовательных программ. Предлагается также для облегчения перехода к трудовой деятельности выпускников, имеющих инвалидность, развитие системы дуального образования, которое комбинирует теоретическое обучение в образовательной организации с обучением на производственном предприятии<sup>105</sup>.

Зарубежный опыт инклюзии также доказывает эффективность принципа индивидуальной помощи обучающемуся с инвалидностью – технологии тьюторинга. Тьютор обычно выполняет вспомогательную функцию, стимулируя обучающегося к самообразованию, самоопределению в области профессиональных интересов, научно-исследовательской работы. Кроме того, он может оказывать психолого-педагогическую, информационную, нормативно-правовую помощь обучающемуся в том объеме, который необходим конкретному инвалиду. Так, к примеру, в Германии виды и способы поддержки определяет сам инвалид, а не официальные субъекты, уполномоченные работать с данной категорией.

С целью преодоления эксклюзии, маргинализации и успешной адаптации лиц с инвалидностью в образовательном пространстве как важнейшем факторе конкурентоспособности на рынке труда Е.В. Воеводина предлагает модель по-

---

<sup>104</sup> Старобина Е.М. Специфика профессионального образования лиц с ограниченными возможностями здоровья // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2014. Т.3. № 1. С.63.

<sup>105</sup> Предложения о дополнительных мерах, направленных на системное решение проблемы профессионального образования и эффективного трудоустройства инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом необходимости реализации положений ратифицированной Российской Федерацией Конвенции о правах инвалидов. 2014. С.7, 10. URL: [http://mintrudrb.ru/pril\\_pravax.pdf](http://mintrudrb.ru/pril_pravax.pdf)

этапной работы специалиста образовательного учреждения со студентом, имеющим инвалидность:

- диагностический: индивидуальная беседа специалиста со студентом-инвалидом, выявление потребностей; консультационная работа с преподавателями; формирование лояльной среды;

- мониторинг: оказание помощи и поддержки студентам-инвалидам; установление связи с другими субъектами для решения проблем: лечебно-профилактическими учреждениями, органами социальной защиты и др.;

- развитие самоадаптации студента инвалида: содействие в выборе направления самореализации студента; расширение межличностных контактов студентов-инвалидов через привлечение в молодежные объединения;

- подготовка выпускника к выходу на рынок труда: формирование базы данных потенциальных работодателей, готовых к приему выпускника с инвалидностью; помощь в подборе места производственной и преддипломной практик, перспективных для будущего трудоустройства; помощь студенту-инвалиду в составлении резюме<sup>106</sup>.

Кроме того, автор считает крайне необходимым совершенствование системы профориентации инвалидов, включая организацию взаимодействия между ее разработчиками – органами медико-социальной экспертизы и учреждениями профессионального образования, службой занятости и работодателями.

Анализ факторов, препятствующих трудоустройству инвалидов, показывает, что к основным из них следует отнести не только содержание и характер труда, которые определяют профессиональное и социокультурное развитие работника, а также условия труда (социально-экономические, социально-гигиенические, социально-психологические), непосредственно влияющие на отношение к труду, к которым относится и отсутствие доступной среды<sup>107</sup>.

Трудовая деятельность – это не только способ заработать финансовые средства, но и один из основных актов приобщения индивида к аспектам общественной жизни, и никакая, даже самая высокооплачиваемая, работа на дому не может это обеспечить. Признавать право человека с инвалидностью на выбор условий труда возможно только тогда, когда это действительно является выбором. А если инвалид не имел возможности на протяжении длительного времени свободно выйти из дома и самостоятельно передвигаться по городу, то совер-

---

<sup>106</sup> См. подробнее: *Воеводина Е.В.* Инклюзивное образование инвалидов: основные принципы и технологии реализации // Социально-гуманитарные знания. 2015. № 5. С.258–260.

<sup>107</sup> *Козлова В.Н.* Трудовая занятость инвалидов: социально-экономический аспект // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2011. № 5. С.141.

шенно естественно, что он и не мыслит свою трудовую деятельность вне своего жилища. И нельзя представлять это его желанием и свободным выбором<sup>108</sup>.

В 2015 г. Постановлением Правительства РФ утверждена государственная программа «Доступная среда» на 2011–2020 гг., главной целью которой является создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих интеграции инвалидов в общество и повышению уровня их жизни<sup>109</sup>. Среди ожидаемых результатов реализации данной программы в Российской Федерации является обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов и других маломобильных групп населения к приоритетным объектам и услугам в различных сферах жизнедеятельности. Однако, согласно исследованиям Центра информационных коммуникаций «Рейтинг», в настоящее время инвалиды с нарушениями опорно-двигательного аппарата могут пользоваться только 53% объектов социальной инфраструктуры. Более того, даже среди формально приспособленных для их нужд объектов, значительная часть (61%) оказались оборудованными с теми или иными дефектами. Если говорить об инвалидах по зрению, то доступность окружающей среды для данной категории инвалидов находится на уровне 32%<sup>110</sup>.

Еще одним дискриминирующим фактором для людей с ограниченными возможностями является дефицит информации. Государство гарантирует инвалиду право на получение необходимой информации и беспрепятственный доступ к ней, в том числе с использованием специальных, адаптированных носителей, однако немногие инвалиды так же мобильны и адаптированы к повседневному потоку информации, как активные работающие люди без инвалидности. Качество информационной среды рынка труда, в том числе слабо отработанные коммуникативные каналы, выступает серьезным препятствием для профессиональной интеграции лиц с инвалидностью и еще больше сегрегирует человека с ограниченными возможностями в процессе трудовых отношений. «Практика показывает, что введение новых законодательных актов и реализация действующего законодательства, касающегося социальной защиты инвалидов, не сопровождается доступной информационной поддержкой, структуриро-

---

<sup>108</sup> Новиков М., Присецкая Н., Котов В. Создание модели трудоустройства молодых инвалидов: Пособие по итогам проекта. М.: РООИ «Перспектива», 2006. URL: [http://auram.ru/pages/trudoustroistvo/sozd\\_mod\\_trud\\_molod\\_inva/page\\_08.htm](http://auram.ru/pages/trudoustroistvo/sozd_mod_trud_molod_inva/page_08.htm) (дата обращения: 03.08.2016).

<sup>109</sup> Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011–2020 годы: постановление Правительства РФ от 01.12.2015 № 1297 // Справочно-правовая система «Гарант» (20.07.2016).

<sup>110</sup> Национальный рейтинг: Доступная среда. URL: <http://russia-rating.ru/info/> (дата обращения: 03.08.2016).

ванной и перманентной разъяснительной работой, широким просвещением населения о правах и возможностях, что в конечном итоге депривирует инвалидов не только от возможностей карьеры и заработка, но и любой другой социально значимой активности»<sup>111</sup>.

Таким образом, на основе анализа методологических положений и теоретических исследований можно сделать вывод о том, что основные проблемы низкой трудовой занятости инвалидов заключаются не в характеристике инвалидов как неконкурентоспособной рабочей силы, а в отношении общества к данной проблеме. Важнейшей задачей остается преодоление дискриминационных практик по отношению к лицам с инвалидностью на рынке труда.

### **1.3. Анализ правоприменительной практики по выявлению и пресечению дискриминации по признаку инвалидности, основных форм и причин ее проявления**

Прежде чем подвергнуть анализу и обобщить правоприменительную практику федеральных судов и судов субъектов РФ, касающуюся дискриминации инвалидов в сфере занятости, необходимо обратиться к позиции Европейского суда по правам человека.

Европейский суд применяет понятия уже обозначенной выше *прямой и косвенной дискриминации*. Прямая дискриминация определяется как разное обращение к людям, находящимся в одинаковых ситуациях, без объективного и разумного оправдания. Отсутствие объективного и разумного оправдания («No objective and reasonable justification») означает, что различие в обращении не преследует «законную цель» либо «отсутствует “разумная соразмерность” между использованными средствами и преследуемой целью»<sup>112</sup>.

Косвенная дискриминация понимается Европейским судом по правам человека как разница в обращении, выраженная в таком эффекте нейтральной политики или меры, который наносит несоразмерный вред определенным группам людей<sup>113</sup>.

---

<sup>111</sup> Наберушкина Э.К. Социальное пространство инвалидности // Стратегия России. 2009. № 8. URL: [http://sr.fondedin.ru/new/fullnews\\_arch\\_to.php?subaction=showfull&id=1250265360&archive=1250265775&start\\_from=&ucat=14&](http://sr.fondedin.ru/new/fullnews_arch_to.php?subaction=showfull&id=1250265360&archive=1250265775&start_from=&ucat=14&)

<sup>112</sup> Постановление ЕСПЧ от 18.02.2009 «Дело «Андреева (Andrejeva) против Латвии» (жалоба № 55707/00) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 25.06.2016).

<sup>113</sup> Информация о постановлении ЕСПЧ от 09.06.2009 по делу «Опуз (Opuz) против Турции» (жалоба № 33401/02) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 25.06.2016).

Понятие «прямая дискриминация» и «косвенная дискриминация» в нормативных правовых актах Российской Федерации отсутствует. Понятие «дискриминация инвалидов» появилось в Законе о социальной защите инвалидов только 1 января 2016 г., несмотря на то, что Российская Федерация 3 мая 2012 г. ратифицировала содержащую такое понятие и определяющую его правовое содержание Конвенцию о правах инвалидов от 13 декабря 2006 г.

Учитывая недавнее появление в правовом регулировании отношений в сфере занятости инвалидов в Российской Федерации понятия «дискриминация инвалидов», важно заметить, что в правоприменительной практике судов оно не встречается. Более того, судебная практика не содержит выводов (частных определений) судов о степени неправомерности решений органов государственной власти по вопросам трудоустройства инвалидов, являющихся проявлениями дискриминации.

Между тем анализ правоприменительной практики позволяет утверждать, что в Российской Федерации наличествуют исключения или ограничения по причине инвалидности (признаки дискриминации).

На основании мониторинга правоприменения федеральными судами и судами субъектов РФ норм, регулирующих права инвалидов при решении вопросов занятости, можно сделать следующий вывод: различия, исключения или ограничения по причине инвалидности при решении вопросов занятости проявляются как в непосредственной (прямой), так и опосредованной (косвенной) формах.

Учитывая, что нарушение прав инвалидов при решении вопросов занятости *опосредованным путем* является наиболее значительным, в первую очередь, следует подвергнуть анализу данную форму нарушения прав инвалидов в вопросах занятости.

Наиболее существенным, хотя незначительным, представляется *нарушение* (учитывая значимость субъекта нарушающего право), *обусловленное принятием субъектами РФ нормативных правовых актов, противоречащих законодательству РФ*.

В силу статей 21 и 22 Закона о социальной защите инвалидов законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников организациям, численность работников которых составляет более 100 человек (не менее 2 и не более 4%). Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов РФ для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Анализируя правоприменительную практику оспаривания нормативных правовых актов субъектов РФ в сфере занятости инвалидов в силу их противоречия законодательству РФ, можно отметить, что в судебной практике нормативный правовой акт субъекта РФ в сфере занятости инвалидов признается как недействующим, так и соответствующим федеральному законодательству.

Так, определением Верховного Суда РФ от 11.05.2011 № 92-Г11-1 признаны недействующими со времени вступления решения суда в законную силу пункты 1, 5 – 14, 16 – 21 Приложения к постановлению Правительства Республики Тыва от 01.11.2010 № 464 «Об установлении организациям Республики Тыва минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов», согласно которому имеющие статус инвалидов граждане не могут быть приняты для прохождения гражданской службы в порядке квотирования, поскольку профессии и специальности на гражданской службе не предусматривают использование труда инвалидов и создание для них условий в соответствии с действующим законодательством РФ<sup>114</sup>.

При рассмотрении указанного дела Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда РФ пришла к выводу о том, что согласно частям 1 и 2 статьи 13 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» одной из дополнительных гарантий занятости для отдельных категорий граждан, обеспечиваемых государством, является квота для приема на работу инвалидов, которая устанавливается в соответствии с Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». В соответствии с частью 1 статьи 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» организациям, численность работников которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4%). Из содержания данных норм следует, что квота – минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить на данном предприятии, в учреждении, организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории.

Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» установлены порядок и условия поступления на государственную гражданскую службу и ее прохождения. Как усматривается из статьи 4 названного Закона, принципами гражданской службы являются равный до-

---

<sup>114</sup> Определение Верховного Суда РФ от 11.05.2011 № 92-Г11-1 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 20.06.2016).



ступ граждан, владеющих государственным языком Российской Федерации, к гражданской службе и равные условия ее прохождения, независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами гражданского служащего. Согласно ст. 22 Закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» поступление на гражданскую службу проводится на конкурсной основе. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы. В этой же статье приводится перечень оснований, по которым конкурс не проводится. Такого основания, как наличие у претендента инвалидности, с учетом квотирования мест названным законом не предусмотрено.

В другом деле решением Верховного суда Республики Мордовия от 12.07.2007 № 3-16/2007 было признано недействующим приложение к Постановлению Правительства Республики Мордовии от 21.01.2005 № 14 «О минимальном количестве специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов» в части слов «(за исключением сельскохозяйственных кооперативов)»<sup>115</sup>.

В деле, по которому Верховный суд РФ в определении от 22.05.2013 № 50-АПГ13-5 отказал в удовлетворении требований общества с ограниченной ответственностью о признании недействующим пункта 7 статьи 6 Закона Омской области от 21.07.2009 № 1174-ОЗ «О квотировании рабочих мест в Омской области» как несоответствующему федеральному законодательству, оспаривалась норма, по которой обязанности по квотированию рабочих мест считаются выполненными с момента выделения (создания) рабочих мест (в том числе специальных) и приема на них инвалидов организацией, которой установлена квота для приема на работу инвалидов. Заявитель полагал, что оспариваемая норма возлагает на работодателя дополнительную обязанность по поиску незанятых инвалидов для дальнейшего трудоустройства и выполнения установленной квоты<sup>116</sup>.

Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда РФ в определении от 22.05.2013 № 50-АПГ13-5 пришла к выводу о том, что согласно Конституции РФ человек, его права и свободы являются высшей ценностью

---

<sup>115</sup> См.: Решение Верховного суда Республики Мордовия от 12.07.2007 № 3-16/2007 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 20.06.2016).

<sup>116</sup> Определение Верховного Суда РФ от 22.05.2013 № 50-АПГ13-5 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 21.06.2016).

(статья 2); в Российской Федерации как социальном государстве обеспечивается государственная поддержка инвалидов и пожилых граждан, охраняется труд и здоровье людей, устанавливаются гарантии социальной защиты, гарантируется социальное обеспечение в случаях, предусмотренных законом (статьи 7 и 39); в Российской Федерации не должны издаваться законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина (статья 55, часть 2); защита прав и свобод человека и социальная защита, а также трудовое законодательство являются предметами совместного ведения Российской Федерации (статья 72, пункты «б», «ж» и «к» части 1).

По смыслу приведенных конституционных положений в их взаимосвязи социальная функция государства возлагается Конституцией РФ как на Российскую Федерацию в целом, так и на каждый из ее субъектов. Соответственно, органы государственной власти обоих уровней призваны совместно обеспечивать эффективные механизмы социальной защищенности граждан и прежде всего граждан с ограниченными возможностями (инвалидов).

В целях реализации полномочия, установленного статьей 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Законодательным Собранием Омской области принят Закон Омской области от 21.07.2009 № 1174-ОЗ «О квотировании рабочих мест в Омской области», пункт 7 статьи 6 которого оспаривается обществом.

Оспариваемый нормативный правовой акт принят Законодательным Собранием Омской области в пределах полномочий, законодательству, имеющему большую юридическую силу, не противоречит, права заявителя, гарантированные федеральным законодательством, не нарушает. Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны: создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах; создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида; предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Из содержания оспариваемой нормы не следует обязанности работодателя по обязательному поиску и подбору кадров на квотируемые рабочие места для инвалидов и их заполнение вне отсутствия соответствующих обращений инвалидов для трудоустройства и направления их соответствующей службой занятости.

Не может быть признан состоятельным довод заявителя о том, что признание обязанности работодателя выполненной с момента создания рабочих мест и приема на них инвалидов означает, что само по себе наличие незаполненных

рабочих мест, созданных в рамках квоты для трудоустройства, может быть расценено как неисполнение обязанности по выполнению квоты для приема на работу инвалидов. Как следует из содержания нормы, работодатель обязан создать рабочее место в рамках квоты и не вправе отказать инвалиду в приеме на работу по основаниям, не связанным со специальными квалификационными требованиями, только в этом случае обязанность его по квотированию рабочих мест будет считаться выполненной. До приема на работу, одним только созданием рабочего места цели федерального закона не могут быть признаны достигнутыми, поскольку обязанность приема на работу инвалида в рамках квоты предусмотрена нормой Федерального закона (часть 2 статьи 24 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ) и, являясь ограничением прав работодателя по заполнению рабочих мест иными лицами, проистекает из смысла и целей этого Закона, направленного на защиту инвалидов, обеспечение им равных возможностей с другими гражданами, что в социальном государстве призвано служить достижению целей социального мира и обеспечения достойного уровня жизни граждан.

Следующим опосредованным видом нарушений прав инвалидов при решении вопросов занятости, являющимся наиболее распространенным, следует обозначить *отсутствие созданных или выделенных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой*.

При этом данный вид нарушения прав инвалидов при решении вопросов занятости в правоприменительной практике устанавливается судами через иски прокуроров, заявленных в защиту неопределенного круга лиц в порядке статьи 45 Гражданского процессуального кодекса РФ<sup>117</sup>, через заявления надзорных

---

<sup>117</sup> См.: Апелляционное определение Воронежской области от 22.07.2014 по делу № 33-3929; Определение Октябрьского районного суда города Ростова-на-Дону от 14.04.2014 по делу № 2-1440/2014; Определение Талицкого районного суда Свердловской области от 06.05.2013 по делу № 2-254/2013; Решение Черемховского городского суда Иркутской области от 18.07.2013 по делу № 2-543/2013; Апелляционное определение Иркутского областного суда от 23.04.2013 по делу № 33-3251/2013; Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 18.12.2012 по делу № 33-253261/2012; Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 19.11.2012 по делу № 33-4946АП/2012; Решение Когалымского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 02.05.2012 по делу № 2-341/2012; Решение Борзинского городского суда Забайкальского края от 19.0.2012 по делу № 2-791/2012; Решение Ухтинского городского суда Республики Коми от 22.08.2012 по делу № 2-2495; Определение Московского городского суда от 02.08.2011 по делу № 33-24040; Решение железнодорожного районного суда города Барнаула от 09.06.2011 по делу № 2-1491/11; Кассационное определение Магаданского областного суда от 12.04.2011 № 33-391/2011 по делу № 2-704/2011; и др. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 22.06.2016).

органов о привлечении виновных лиц к административной ответственности (например, по части 1 статьи 5.42 Кодекса РФ об административных правонарушениях, статьи 2.2 Кодекса города Москвы об административных правонарушениях, статьи 2.5 Областного закона Ленинградской области «Об административных правонарушениях»)<sup>118</sup>, а также через оспаривание юридическими лицами предписаний об устранении нарушений законодательства в части квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов, их социальной защите и занятости населения, выданных надзорными органами<sup>119</sup>.

Так, Апелляционным определением по делу № 33-4946АП/2012 от 19.11.2012 Верховный суд Республики Коми оставил без изменения решение суда первой инстанции, которым удовлетворены исковые требования прокурора об обязании общества с ограниченной ответственностью «Газпром трансгаз Ухта» создать или выделить рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой в размере 2% к среднесписочной численности работников.

При этом Верховный суд Республики Коми указал, что содействие в трудоустройстве инвалидов является одной из мер социальной поддержки и реабилитации инвалидов, предусмотренной статьей 9 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». В соответствии со статьей 20 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда, к числу которых, в част-

---

<sup>118</sup> См.: Постановление Санкт-Петербургского городского суда от 08.10.2015 № 4а-1091/15; Постановление Верховного суда Республики Хакасия от 01.07.2014 по делу № 7н-69/2014; Решение Арбитражного суда города Москвы от 29.12.2014 по делу № А40-183711/2014-153-1384; Решение Московского городского суда от 20 июня 2013 г. по делу № 1390; Решение Арбитражного суда города Санкт-Петербурга и Ленинградской области от 25.12.2013 по делу № А56-54488/2013; Апелляционное определение Омского областного суда от 26.09.2012 по делу № 33-5779/12; и др. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 22.06.2016).

<sup>119</sup> См.: Постановление Двадцатого арбитражного апелляционного суда от 22.09.2015 № 0АП-3919/2015 по делу № А68-2858/2015; Апелляционное определение Вологодского областного суда от 19.03.2014 № 33-1336/2014; Решение Арбитражного суда Сахалинской области от 02.03.2015 по делу № А59-2617/2015; Решение Арбитражного суда города Москвы от 26.11.2015 по делу № А40-123595/15; Решение Арбитражного суда города Москвы по делу № А40-51617/15; Решение Арбитражного суда Тульской области от 22.05.2015 по делу № А68-2858/2015; и др. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 22.06.2016).

ности, относится 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.

Постановлением Правительства Республики Коми от 30.12.2004 № 3276 «Об установлении квоты для приема на работу инвалидов» с 1 января 2005 г. для организаций, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников которых составляет более 100 человек, установлена квота для приема на работу инвалидов в размере 2% к среднесписочной численности работников организации.

В силу статьи 24 Закона о социальной защите инвалидов работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны: создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов; создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида; предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Из содержания приведенных выше правовых норм следует, что квота – это минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить на данном предприятии, в учреждении, организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории.

Иное толкование означает умаление права граждан на бесплатное содействие в подборе подходящей работы в трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости и, как следствие, нарушение принципа защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве.

Материалами дела установлено, что ответчиком в нарушение статьи 24 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» рабочие места конкретно для инвалидов не созданы.

В деле о привлечении к административной ответственности за неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов Арбитражный суд города Москвы по делу от 29.12.2014 № А40-183711/2014-153-1384 отказал в удовлетворении заявления ЗАО «Региональный сетевой информационный центр» в удовлетворении заявления о признании незаконными, отмене постановления Административной комиссии Префектуры СЗАО г. Москвы по делам об административных правонарушениях о привлечении ЗАО «Региональный сетевой информационный центр» к административной ответственности на основании ст. 2.2 Кодекса города Москвы

об административных правонарушениях. Арбитражный суд города Москвы пришел к выводу о том, что согласно ст. 2.2 Кодекса города Москвы об административных правонарушениях за невыполнение работодателем установленной законодательством города Москвы обязанности по созданию или выделению квотируемых рабочих мест установлена административная ответственность с назначением наказания в виде штрафа на юридических лиц в размере от 30 тыс. до 50 тыс. рублей.

В соответствии с ч. 1 ст. 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» организациям, численность работников которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4%).

Согласно ч. 3 ст. 4 Закона города Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест» трудоустройство граждан в счет установленной квоты производится работодателями самостоятельно с учетом предложений уполномоченных органов исполнительной власти города Москвы в области занятости населения и социальной защиты населения, а также общественных организаций инвалидов.

В рассматриваемом случае, как достоверно установлено административным органом, ЗАО «Региональный сетевой информационный центр» не выполнена обязанность по созданию (выделению) рабочих мест для трудоустройства инвалидов в размере 2% от среднесписочной численности работников.

Что касается дел, инициированных юридическими лицами об оспаривании в судебном порядке предписаний об устранении нарушений законодательства в части квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выданных надзорными органами, то в правоприменительной практике они большой сложности не вызывают и при наличии относимых и допустимых доказательств, суды отказывают заявителям в удовлетворении заявленных требований о признании предписаний недействительными. Так, Двадцатый арбитражный апелляционный суд в постановлении от 22.09.2015 по делу № А68-2858/2015 отказал в удовлетворении апелляционной жалобы ЗАО «Электроприбор», оспаривающего решение суда первой инстанции, которым обществу отказано в удовлетворении заявления о признании недействительным предписания министерства труда и социальной защиты Тульской области по выполнению требований по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства.

Двадцатый арбитражный апелляционный суд посчитал, что правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия

занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы определяются Законом РФ № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Согласно пункту 2 статьи 5 Закона № 1032-1 государственная политика в области содействия занятости населения направлена, в том числе, на осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды и т.д.).

Статьей 13 Закона № 1032-1 установлены дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения, в числе которых создание дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая рабочие места и организации для труда инвалидов), квота для приема на работу инвалидов, устанавливаемая в соответствии с Законом о социальной защите инвалидов в Российской Федерации (пункт 2). Из пункта 1 статьи 25 Закона № 1032-1 следует, что работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения, в том числе на основе соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов.

Правовые, экономические и организационные основы квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов в организациях, расположенных на территории Тульской области, установлены Законом Тульской области от 11.01.2006 № 679-ЗТО «О квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов». Согласно статье 2 Закона № 679-ЗТО квотирование рабочих мест вводится для приема на работу инвалидов, имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации характеристики показанных условий труда. Статьей 3 Закона № 679-ФЗ предусмотрено, что квота устанавливается работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек.

Обществом не выполнены требования по созданию (выделению) рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Другим опосредованным нарушением прав инвалидов при решении вопросов занятости необходимо признать *непредоставление в установленном порядке информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов*<sup>120</sup>.

---

<sup>120</sup> См: Решение Мичуринского районного суда Тамбовской области от 02.06.2016 по делу № 2-541-2016; Решение Октябрьского районного суда от 30.03.2013 по делу № 2-1047/2013; Определение Селивановского районного суда Владимирской области от 06.03.2014 по делу № 2-62/2014; Определение Селивановского районного суда Владимирской области от 25.02.2014 по делу № 2-60/2014; Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 18.07.2012 по делу № 33-6998/2012; Апелляционное определение Магаданского об-

Так, Мичуринский районный суд Тамбовской области в решении от 02.06.2016 по делу № 2-541-2016 по иску прокурора в интересах неопределенного круга лиц к ООО «Прогресс» о понуждении к ежемесячному представлению информации (о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов) органам службы занятости указал, что статья 37 Конституции РФ закрепляет право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

В соответствии со статьей 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Достаточно редким нарушением прав инвалидов, выявленным в процессе мониторинга правоприменительной практики, является *включение должностей, относящихся к категории работ с опасными условиями труда, в созданные или выделенные работодателем рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой.*

Так, Белоярским городским судом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры рассмотрен иск прокурора об устранении нарушения требований Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» путем исключения из резерва рабочих мест для инвалидов двух единиц электромонтера по эксплуатации распределительных сетей, а также выделения, либо создания наиболее подходящих для трудоустройства инвалидов рабочих мест в соответствии с установленной квотой<sup>121</sup>.

В решении от 21.08.2013 по делу № 2-396/2013 Белоярский городской суд Ханты-Мансийского автономного округа – Югры пришел к заключению о том,

---

ластного суда от 17.04.2012 по делу № 2-697/2012; и др. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 23.06.2016).

<sup>121</sup> Решение Белоярского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21.08.2013 по делу № 2-396/2013 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 23.06.2016).



что статьей 21 Закона о социальной защите инвалидов установлено, что организациям, численность работников которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2% и не более 4%).

В соответствии со статьей 224 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных указанным Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам.

Необходимые требования санитарно-эпидемиологической безопасности и сохранения здоровья на рабочем месте инвалидов, а также обязательные требования к условиям труда, производственным процессам, оборудованию, основным рабочим местам, производственной среде, сырью, медицинскому обслуживанию и санитарно-бытовому обеспечению работающих инвалидов в целях охраны их здоровья установлены санитарными правилами СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов», утвержденные Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30.

Согласно п. 3.5 Санитарных правил работодатель обеспечивает: создание необходимых условий труда и режима работы в соответствии с действующим законодательством, общей и индивидуальной программами реабилитации инвалидов; подбор специальных технологических процессов и продукции с учетом применения труда инвалидов и их профессиональных навыков и состояния здоровья; разработку и использование различных средств малой механизации для облегчения труда, при необходимости оборудование рабочего места инвалида в индивидуальном порядке; трудоустройство инвалидов в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы.

Согласно разделу XI Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162, работа, выполняемая по профессии электромонтер по ремонту воздушных линий электропередачи, отнесена к работам с опасными условиями труда.

Учитывая вышеизложенное, суд приходит к выводу, что трудоустройство инвалида на должность электромонтера по эксплуатации распределительных

сетей противоречит требованиям действующего законодательства, так как данная должность является работой с опасными условиями труда, что может повлечь негативные последствия для гражданина с ограниченными возможностями.

Таким образом, требование прокурора об исключении из резерва рабочих мест для инвалидов 2-х единиц электромонтера по эксплуатации распределительных сетей, выделения либо создания наиболее подходящих для трудоустройства инвалидов рабочих мест в соответствии с установленной квотой является обоснованным и подлежащим удовлетворению.

Достаточно своеобразным и редким нарушением прав инвалидов при решении вопросов занятости является *нецелевое использование денежных средств, предназначенных для оборудования рабочего места инвалида*.

В частности, решением Арбитражного суда Республики Мордовия от 07.08.2015 по делу № А39-3261/2015 удовлетворен иск Государственного комитета Республики Мордовия по труду и занятости населения к индивидуальному предпринимателю Семенову И.М. о взыскании 64780 руб., предназначенных на оборудование рабочего места инвалида, использованных не по целевому назначению<sup>122</sup>. При этом судом установлено, что в силу абзаца 1, 2 подпункта 6 пункта 1 статьи 7.1.1. Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ в области содействия занятости населения относится осуществление надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов; регистрацией инвалидов в качестве безработных.

Правила предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ, утверждены Постановлением Правительства РФ от 31.12.2008 № 1089 «О дополнительных мероприятиях, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации». В соответствии с пунктом 15 названных Правил при нецелевом расходовании средств, источником финансового обеспечения которых являются субсидии, указанные средства подлежат взысканию в федеральный бюджет в соответствии с Бюджетным законодательством РФ.

Статьей 38 Бюджетного кодекса РФ установлен принцип адресности и целевого характера бюджетных средств, который предполагает выделение этих

---

<sup>122</sup> Решение Арбитражного суда Республики Мордовия от 07.08.2015 по делу № А39-3261/2015 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 24.06.2016).

средств в распоряжение конкретных получателей с указанием цели их использования.

Субсидии предоставлены ИП Семенову И.М. в рамках исполнения постановления Правительства Республики Мордовия от 30.12.2013 № 606 «О содействии занятости населения Республики Мордовия» (далее – Порядок) (применяемый к спорным правоотношениям).

Пункт 14 Порядка предусматривает одним из условий предоставления субсидии – оборудование (оснащение) рабочего места для незанятых инвалидов.

Получатель субсидии в течение 10 дней со дня получения письменного требования обязан вернуть сумму необоснованно полученной субсидии в республиканский бюджет Республики Мордовия в соответствии с реквизитами, указанными в требовании (пункт 43 Порядка). Аналогичная обязанность вытекает из пункта 4.3 Соглашения от 02.06.2014 № 48, подписанного между сторонами.

Статьями 309, 310 Гражданского кодекса РФ предусмотрено, что обязательства должны исполняться надлежащим образом в соответствии с условиями обязательства и требованиями закона. Односторонний отказ от исполнения обязательства не допускается.

Как установлено судом, ответчик нарушил условия предоставления субсидии – оборудование рабочего места для незанятого инвалида, которое проявилось в отсутствии оборудования, за исключением микроволновой печи стоимостью 5000 руб., следовательно, субсидия в размере 64780 руб. подлежит возврату.

Приступая к анализу *непосредственных (прямых)* нарушений прав инвалидов при решении вопросов занятости следует отметить, что в правоприменительной практике такие дела представлены в незначительном количестве. При этом их можно подразделить на две группы: дела, в которых суд устанавливает нарушение прав инвалидов и удовлетворяет заявленные требования; дела, в которых инвалиду не удается собрать все необходимые доказательства и тем самым подтвердить нарушение прав в сфере занятости.

Рассмотрим первую группу дел непосредственного нарушения прав инвалидов в сфере занятости.

К этой группе можно отнести дела, по которым судами устанавливается *незаконный отказ в приеме на работу по признаку инвалидности*.

Так, Апелляционным определением Краснодарского краевого суда от 18.12.2012 по делу № 33-25261/2012 оставлено в силе решение суда первой инстанции, которым удовлетворен иск Ш.Т. о признании факта дискриминации в отказе администрации муниципального образования «город Краснодар» в ее

поступлении на муниципальную службу по мотиву несоздания специальных условий для работы инвалида<sup>123</sup>.

Краснодарский краевой суд пришел к выводу, в соответствии с которым статья 19 Конституции РФ провозглашает равенство прав и свобод человека и гражданина и запрещает любые формы их ограничения по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

На основании статьи 37 Конституции РФ труд свободен.

В соответствии со статьей 16 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» на муниципальную службу вправе поступать граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным в соответствии с настоящим Федеральным законом для замещения должностей муниципальной службы, при отсутствии обстоятельств, указанных в статье 13 настоящего Федерального закона в качестве ограничений, связанных с муниципальной службой.

Статьей 13 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» установлен исчерпывающий перечень ограничений, связанных с муниципальной службой. При этом отсутствие созданных условий для работы инвалида не указано в качестве основания, препятствующего поступлению гражданина на муниципальную службу. Право инвалидов на работу закреплено в статье 20 Закона о социальной защите инвалидов в Российской Федерации.

Определением Конституционного Суда РФ от 13.10.2009 № 1127-О разъяснено, что статья 7 Конституции РФ, провозглашая Российскую Федерацию социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие каждого человека, возлагает на государство обязанность обеспечивать государственную поддержку инвалидов, развивать систему социальных служб, устанавливать государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты. Трудоустройство работника, которому установлена инвалидность, происходит в общем порядке, определенном Трудовым кодексом РФ. Для заключения трудового договора работник должен представить документы, перечисленные в статье 65 Трудового кодекса РФ.

В силу части 1 статьи 3 Трудового кодекса РФ каждый гражданин имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Трудовой кодекс РФ запрещает дискриминацию в сфере труда. В то же время не являются дискри-

---

<sup>123</sup> Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 18.12.2012 по делу № 33-25261/2012 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 25.06.2016).

минацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (ч. 3 ст. 3 Трудового кодекса РФ).

Инвалид имеет такие же возможности для реализации своих трудовых прав при устройстве на работу, как и работник, не имеющий инвалидности, при условии, что выполнение потенциальной работы не противопоказано ему по состоянию здоровья.

Согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.12.2009 № 984н в перечне заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, присутствуют только некоторые психические расстройства, расстройства поведения и болезни нервной системы.

Исходя из смысла вышеуказанных правовых норм, применительно к обстоятельствам настоящего дела, судом правильно установлено, что на способность выполнять работу инженера-программиста имеющееся у Ш.Т. заболевание никак не влияет.

Следующим нарушением прав инвалидов в сфере занятости следует отнести *нарушение работодателем норм о сокращенной продолжительности рабочего времени инвалидам*<sup>124</sup>.

В судебной практике встречаются дела, по которым истцам, являющимся инвалидами III группы, не установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Так, Учалинский районный суд Республики Башкортостан в решении от 11.04.2013 по делу № 2-10/13 указал, что судом принимаются во внимание доводы истца о том, что трудовым договором ему не установлено сокращение рабочего времени<sup>125</sup>. Вместе с тем в соответствии со ст. 91, 92, 93 Трудового кодекса РФ для инвалидов III группы законодательством не предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, по общему правилу для них действует нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

---

<sup>124</sup> Решение Слободского районного суда Кировской области от 25.04.2016 № 12-63/2016; Решение Усть-Майского районного суда Республики Саха (Якутия) от 03.02.2015 по делу № 2-2/2015(2-399/2014) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 25.06.2016).

<sup>125</sup> Решение Учалинского районного суда Республики Башкортостан от 11.04.2013 по делу № 2-10/13 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 25.06.2016).

Однако исходя из положений ст. 11, ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов и ст. 93, ст. 94, ст. 224 Трудового кодекса РФ, если продолжительность рабочего времени инвалида оговорена в медицинском заключении, работодатель должен установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю такому работнику в пределах, установленных в медицинском заключении. Уменьшение объема работ предусматривает как сокращенный рабочий день, так и сокращенную рабочую неделю по согласованию с администрацией предприятия.

Следующим нарушением прав инвалидов в сфере занятости является *непредставление работодателем отпуска, предусмотренного нормой статьи 23 Закона о социальной защите инвалидов*,<sup>126</sup> согласно которой инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Еще одним прямым нарушением трудовых прав инвалидов является *увольнение работника по признаку инвалидности*.

Так, Определением Иркутского областного суда от 15.03.2011 по делу № 33-2029/11 оставлено без изменения решение суда первой инстанции, в котором суд пришел к выводу о том, что Приказом № Х от <...> трудовой договор с истицей был прекращен, она была уволена с <...> в связи с признанием работника нетрудоспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением по пункту 5 части 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ, с выплатой пособия в размере двухнедельного заработка<sup>127</sup>.

Оценив в совокупности представленные доказательства и учитывая, что доказательств того, что истица была признана полностью не способной к трудовой деятельности не представлено, суд первой инстанции обоснованно пришел к выводу о признании приказа № Х от <...> ОАО «Н» об увольнении истицы в связи с признанием работника нетрудоспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением по пункту 5 части 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ незаконным.

В данном примере целесообразно отметить, что пункт 5 части 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ предусматривает прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон в результате признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными за-

---

<sup>126</sup> См.: Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 27.11.2012 по делу № 33-3690/2012 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 25.06.2016).

<sup>127</sup> Определение Иркутского областного суда от 15.03.2011 по делу № 33-2029/11 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения 25.06.2016).

конами и иными нормативными правовыми актами РФ. В то время как в рассматриваемом примере истица не была полностью неспособной к трудовой деятельности, что обуславливало применение работодателем к спорным правоотношениям части 3 статьи 73 Трудового кодекса РФ, устанавливавшей, что если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более 4 месяцев или в постоянном переводе, то, при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя подходящей работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

Что касается второй категории дел, по которым инвалиду отказывают в удовлетворении заявленных требований по мотиву недоказанности нарушения прав, то предмет требований является достаточно различным.

К примеру, Верховным судом Республики Бурятия оставлено без изменения решение суда первой инстанции, которым отказано истцу в удовлетворении иска о компенсации морального вреда в связи с отказом ответчика в приеме на работу по признаку инвалидности, что является дискриминацией в трудоустройстве<sup>128</sup>. В апелляционном определении Верховный суд Республики Бурятия указал, что согласно статье 64 Трудового кодекса РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. В силу статьи 56 Гражданского процессуального кодекса РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований или возражений.

Как следует из материалов дела и установлено судом, истец по телефону обратился к О. по поводу своего трудоустройства вокалистом. В ходе телефонного разговора О. было предложено истцу подойти для прослушивания. Однако, после того как директор ресторана узнала о наличии у истца инвалидности, она предложила истцу искать работу в другом месте.

Суд исходил из того, что право приема на работу и заключение трудовых договоров является исключительной компетенцией работодателя, истец в установленном законом порядке с заявлением о приеме на работу к ответчику не обращался, а О. не наделена полномочиями по приему на работу.

Анализ правоприменительной практики по выявлению и дискриминации по признаку инвалидности позволяет сделать вывод о том, что в судебной практике не используется понятие «дискриминация инвалидов» в силу недавнего его появления в правовом регулировании отношений в сфере занятости инвалидов в Российской Федерации.

---

<sup>128</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 05.08.2015 по делу № 33-2969 11 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

Таким образом, в правоприменительной практике присутствуют различия, исключения или ограничения по причине инвалидности при решении вопросов занятости, проявляющиеся как в непосредственной (прямой), так и опосредованной (косвенной) формах.

К непосредственной (прямой) форме следует отнести: незаконный отказ в приеме на работу по признаку инвалидности; нарушение работодателем норм о сокращенной продолжительности рабочего времени инвалидам; непредоставление работодателем отпуска, предусмотренного нормой статьи о социальной защите инвалидов в Российской Федерации; увольнение работника по признаку инвалидности.

К опосредованной (косвенной) форме должно отнести: принятие субъектами Российской Федерации нормативных правовых актов, противоречащих законодательству Российской Федерации; отсутствие созданных или выделенных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой; непредоставление в установленном порядке информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов; включение должностей, относящихся к категории работ с опасными условиями труда, в созданные или выделенные работодателем рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой; нецелевое использование денежных средств, предназначенных для оборудования рабочего места инвалида.

#### **1.4. Основные формы проявлений дискриминации при осуществлении трудоустройства (занятости) инвалидов**

На основе проведенного анализа норм действующего законодательства, теоретических и методологических положений, а также правоприменительной практики в сфере трудоустройства (занятости) инвалидов можно выделить основные формы проявления дискриминации, дифференцированные по задачам, которые решаются при осуществлении трудоустройства (занятости) инвалидов.

##### ***При информировании о вакансиях:***

1) отсутствие доступа к информации о вакансиях, в том числе: а) непредоставление работодателем органам службы занятости в установленном порядке информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов; б) несоблюдение порядка обеспечения условий доступности для инвалидов по зрению официаль-



ных сайтов федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления в сети Интернет; в) несоблюдение порядка предоставления услуг по переводу русского жестового языка (сурдопереводу, тифлосурдопереводу); г) отсутствие альтернативных источников информации о вакансиях; д) отсутствие информации о расширении возможностей для индивидуальной трудовой деятельности, предпринимательства, развития кооперативов и организации собственного дела;

2) наличие в объявлении о вакансии дискриминационных фактов, в том числе: а) неполное информирование о предлагаемой вакансии с учетом деловых качеств работников; б) непредоставление соискателю информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов; в) указание на необоснованный отказ в приеме на работу по признаку инвалидности, в том числе на государственную и муниципальную службу; г) отсутствие информации о сокращенной продолжительности рабочего времени инвалидов; д) отсутствие информации о предоставлении работодателем удлиненного ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидам; е) указание на включение профессий и должностей, относящихся к категории работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в созданные или выделенные работодателем рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой; ж) отсутствие информации о специальном оборудовании (оснащении) рабочих мест.

***При проведении конкурса на замещение вакантных должностей:***

1) отсутствие доступа к информации о конкурсном избрании, в том числе: а) непредставление в конкурсной документации информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов; б) непредставление работодателем органам службы занятости в установленном порядке информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов; в) несоблюдение порядка обеспечения условий доступности для инвалидов по зрению официальных сайтов федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления в сети Интернет; г) отсутствие информации о специальном оборудовании (оснащении) рабочих мест;

2) отсутствие условий, делающих возможным проведение конкурсного избрания для лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе: а) несоблюдение порядка предоставления услуг по переводу русского жестового языка (сурдопереводу, тифлосурдопереводу); б) отсутствие беспрепятственного доступа инвалидам, в том числе использующим кресла-коляски и собак-проводников, к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур; в) несоблюдение требований доступности к физическому окружению, к транспорту, к информации и связи, включая информационно-коммуникационные технологии и системы, а также к другим объектам и услугам, открытым или предоставляемым для населения; г) отсутствие доступа к службам трудоустройства; д) невключение инвалида в Федеральный реестр инвалидов, используемый при предоставлении государственных услуг инвалидам;

***При приеме на работу:***

1) отсутствие в кадровых документах гарантий и компенсаций, регламентированных трудовым законодательством, в том числе: а) необоснованный отказ в приеме на работу по признаку инвалидности, в том числе на государственную и муниципальную службу; б) отсутствие норм о сокращенной продолжительности рабочего времени инвалидов; в) непредоставление работодателем удлиненного ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидам; г) игнорирование положений федерального и регионального законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов, в том числе в сфере государственной и муниципальной службы и в организациях, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности; д) невыполнение работодателем комплекса мероприятий по адаптации основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями рабочего места для инвалидов; е) несоблюдение гигиенических требований к условиям труда инвалидов; ж) несоблюдение требований доступности к физическому окружению, к транспорту, к информации и связи, включая информационно-коммуникационные технологии и системы, а также к другим объектам и услугам, открытым или предоставляемым для населения; з) отказ в разумном предоставлении; и) несоблюдение порядка обеспечения условий доступности для инвалидов по зрению официальных сайтов федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления в сети Интернет; к) фактическое отсутствие рабочих мест, созданных или выделенных для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой; л) отсутствие эффективной правовой защиты от дискриминации на любой почве;

2) отсутствие возможности самостоятельного заполнения (оформления) первичных документов трудоустройства, в том числе: а) невозможность присутствия сопровождающего лица (помощника) при трудоустройстве инвалида; б) отсутствие у работодателя локального нормативного акта (организационно-распорядительного), регламентирующего прием на работу соискателя вакансии – инвалида; в) несоблюдение порядка предоставления услуг по переводу русского жестового языка (сурдопереводу, тифлосурдопереводу); г) отсутствие беспрепятственного доступа инвалидам, в том числе использующим кресла-коляски и собак-проводников, к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур; д) отсутствие доступа к службам трудоустройства;

3) наличие требований при приеме на работу, не регламентированных трудовым законодательством, в том числе: а) включение профессий и должностей, относящихся к категории работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в созданные или выделенные работодателем рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой; б) привлечение инвалидов к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочным работам; в) трудоустройство инвалидов в нарушение индивидуальной программы реабилитации и абилитации или заключения медико-социальной экспертизы;

4) недостаточное стимулирование работодателей со стороны государства по трудоустройству и занятости инвалидов в частном секторе экономики.

#### ***При профессиональной ориентации:***

1) отсутствие доступа для лиц с инвалидностью к общим программам профессиональной ориентации, в том числе: а) непредоставление инвалидам услуг, связанных с выбором профессии или повышением профессионального уровня с учетом индивидуальных особенностей и возможностей занятости; б) оказание инвалидам услуг, связанных с выбором профессии или повышением профессионального уровня с учетом индивидуальных особенностей и возможностей занятости, на возмездной основе; в) отсутствие специализированных учреждений по профессиональной ориентации, обучению и профессиональной подготовке инвалидов; г) отказ в разумном предоставлении; д) отсутствие эффективной правовой защиты от дискриминации на любой почве; е) отсутствие беспрепятственного доступа инвалидам, в том числе использующим кресла-коляски и собак-проводников, к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур; ж) несоблюдение требований доступности к физическому окружению, к транспорту, к информации и связи, включая информационно-коммуникационные технологии и системы, а также к другим объектам и услугам, открытым или предоставляемым для населения; з) отсутствие досту-

па к общим программам технической и профессиональной ориентации, службам трудоустройства и профессиональному и непрерывному обучению; и) отсутствие психолого-педагогической поддержки при получении инвалидами образования, в том числе при получении общего образования на дому и в форме семейного образования; к) невключение инвалида в Федеральный реестр инвалидов, используемый при предоставлении государственных услуг инвалидам;

2) отсутствие доступа к информации об условиях получения образования инвалидами, в том числе: а) несоблюдение порядка обеспечения условий доступности для инвалидов по зрению официальных сайтов федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления в сети Интернет; б) несоблюдение порядка предоставления услуг по переводу русского жестового языка (сурдопереводу, тифлосурдопереводу); в) отсутствие специального раздела (страницы) сайта, отражающего наличие в образовательной организации специальных условий для получения образования инвалидами и особенностей проведения вступительных испытаний для инвалидов; г) отсутствие информации о расширении возможностей для индивидуальной трудовой деятельности, предпринимательства, развития кооперативов и организации собственного дела;

3) отсутствие профориентационной работы с абитуриентами из числа инвалидов;

**- при профессиональной подготовке:**

1) отсутствие сопровождения процесса получения образования со стороны образовательной организации, в том числе: а) отсутствие надлежащих условий для профессиональной подготовки инвалидов; б) отказ в разумном предоставлении; в) отсутствие психолого-педагогической поддержки при получении инвалидами образования, в том числе при получении общего образования на дому и в форме семейного образования;

2) отсутствие в образовательной организации локальных правовых актов по вопросам организации получения образования инвалидами;

3) отсутствие специализированного учета обучающихся инвалидов на этапах поступления в образовательную организацию, обучения и трудоустройства;

4) отсутствие в образовательной организации необходимого кадрового обеспечения для обучения инвалидов, в том числе: а) отсутствие в штате образовательной организации должности тьютора, педагога-психолога, социального педагога (социального работника), специалиста по специальным техническим и программным средствам обучения инвалидов и пр.; б) отсутствие в штате образовательной организации, при необходимости, должностей сурдопедагога, сурдопереводчика, тифлопедагога и пр.;

5) отсутствие безбарьерной среды в образовательной организации, в том числе: а) отсутствие беспрепятственного доступа инвалидам, в том числе использующим кресла-коляски и собак-проводников, к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур; б) несоблюдение требований доступности к физическому окружению, к транспорту, к информации и связи, включая информационно-коммуникационные технологии и системы, а также к другим объектам и услугам, открытым или предоставляемым для населения; в) отсутствие специальных мест в аудиториях образовательной организации для обучающихся инвалидов; г) несоблюдение гигиенических требований к условиям обучения инвалидов, в том числе отсутствие оборудованных санитарно-гигиенических помещений для инвалидов; д) отсутствие системы сигнализации и оповещения для обучающихся инвалидов;

б) отсутствие материально-технического обеспечения образовательного процесса для инвалидов, в том числе: а) отсутствие звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с нарушениями слуха; б) отсутствие технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с нарушениями зрения; в) отсутствие технических средств приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата;

7) отсутствие адаптации образовательных программ и учебно-методического обеспечения образовательного процесса для обучающихся инвалидов;

8) невыполнение требований к организации образовательного процесса с использованием дистанционных образовательных технологий;

9) невыполнение требований к комплексному сопровождению образовательного процесса и здоровьесбережению;

10) отсутствие либо неразвитость системы ученичества и иных систем профессиональной подготовки инвалидов по различным специальностям по месту работы.

***При сопровождении в целях формирования трудовых навыков:***

1) Отсутствие в организации сопровождения инвалидов в целях формирования трудовых навыков, в том числе: а) отсутствие локальных нормативных актов по сопровождению инвалидов в целях формирования трудовых навыков с учетом нарушения функций и ограничений их жизнедеятельности согласно перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов; б) несоблюдение порядка обеспечения условий доступности для инвалидов по зрению официальных сайтов федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного

самоуправления в сети Интернет; в) несоблюдение порядка предоставления услуг по переводу русского жестового языка (сурдопереводу, тифлосурдопереводу); г) отсутствие беспрепятственного доступа инвалидам, в том числе использующим кресла-коляски и собак-проводников, к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур; д) несоблюдение требований доступности к физическому окружению, к транспорту, к информации и связи, включая информационно-коммуникационные технологии и системы, а также к другим объектам и услугам, открытым или предоставляемым для населения; е) отсутствие доступа к общим программам технической и профессиональной ориентации, службам трудоустройства и профессиональному и непрерывному обучению; ж) отсутствие специальных программ обучения, адаптированных с учетом нарушения функций и ограничений жизнедеятельности инвалидов; з) отсутствие специализированных кабинетов для инвалидов по формированию трудовых навыков; и) отсутствие приспособленных мест по формированию трудовых навыков с учетом нарушения функций и ограничений жизнедеятельности инвалидов; к) отсутствие психолого-педагогической поддержки при получении инвалидами образования, в том числе при получении общего образования на дому и в форме семейного образования; л) отказ в разумном предоставлении;

2) отсутствие информации о расширении возможностей для индивидуальной трудовой деятельности, предпринимательства, развития кооперативов и организации собственного дела.

***При оснащении (оборудовании) рабочих мест:***

1) несоответствие рабочего места индивидуальной программе реабилитации и абилитации инвалида, в том числе: а) несоблюдение основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности; б) невыполнение работодателем комплекса мероприятий по адаптации основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями рабочего места для инвалидов; в) невыполнение гигиенических требований к условиям труда инвалидов;

2) невыполнение работодателем предписаний трудового законодательства при оснащении (оборудовании) рабочих мест, в том числе: а) отказ работникам, нуждающимся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работникам по состоянию здоровья, в связи с невозможностью обеспечения надлежащих условий труда инвалидов, в том числе оснащения (оборудования) рабочего места; б) увольнение работника по признаку инвалидности в связи с невозможностью обеспечения надлежащих условий труда инвалидов, в том числе оснащения (оборудования) рабочего места; в) отказ в разумном предо-

ставлении; г) нецелевое использование денежных средств, предназначенных для оборудования рабочих мест для инвалидов.

***При обеспечении условий доступности зданий с учетом ограничений жизнедеятельности:***

1) отсутствие (полное или частичное) условий доступности в здание организации, в том числе: а) отсутствие беспрепятственного доступа инвалидам, в том числе использующим кресла-коляски и собак-проводников, к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур; б) несоблюдение требований доступности к физическому окружению, к транспорту, к информации и связи, а также к другим объектам и услугам, открытым или предоставляемым для населения; в) отказ в разумном предоставлении;

2) отсутствие в штате организации работников, обученных или проинструктированных для работы с инвалидами по вопросам доступности объектов (зданий) и услуг, предоставляемых инвалидам с сопровождением тьютора (помощника);

3) невыполнение работодателем предписаний трудового законодательства при обеспечении условий доступности зданий, в том числе: а) отказ работникам, нуждающимся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работникам по состоянию здоровья, в связи с невозможностью обеспечения доступности зданий и сооружений с учетом ограничений жизнедеятельности; б) увольнение работников по признаку инвалидности в связи с невозможностью обеспечения условий доступности зданий и сооружений с учетом ограничений жизнедеятельности.

В целях выявления основных форм проявлений дискриминации при осуществлении трудоустройства (занятости) инвалидов и форм контроля за их устранением предлагается использовать представленные ниже методики.

## Раздел II

# МЕТОДИКИ ПО ВЫЯВЛЕНИЮ ПРИЗНАКОВ ДИСКРИМИНАЦИИ ИНВАЛИДОВ ПРИ РЕШЕНИИ ВОПРОСОВ ЗАНЯТОСТИ

### **2.1. Методика выявления проявлений дискриминации инвалидов, дифференцированная по задачам, возникающим при осуществлении трудоустройства**

Методика выявления (доказывания) случаев или практики дискриминации вытекает из определения этого понятия, и возможные алгоритмы (схемы) доказывания в таких делах тесно связаны с основными элементами понятия дискриминации. Поэтому принципиальным моментом при выборе способа выявления и доказывания дискриминации будет определение ее вида – прямая или косвенная.

Предлагаемая методика основывается на статье 37 Конституции РФ, закрепляющей свободу труда и устанавливающей: право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию; 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. Все эти права в полной мере принадлежат и инвалидам.

Методика содержит описание основных признаков, свидетельствующих о наличии дискриминационных действий в отношении инвалидов на всех этапах, связанных с трудоустройством.

Основные составляющие процесса занятости могут содержать разные признаки дискриминации, описанные ниже в привязке к конкретным процессам.

В качестве основного механизма выявления проявлений дискриминации рекомендуется метод мониторинга процессов, связанных процессами трудоустройства, позволяющий отслеживать динамику увеличения либо уменьшения признаков, свидетельствующих о наличии либо отсутствии дискриминации в отношении инвалидов, устанавливать закономерности и обеспечивать контроль за исполнением законодательства, гарантирующего инвалидам равные права при трудоустройстве.

Методика рекомендована для использования уполномоченными государственными органами (службы занятости) в рамках, закрепленных за ними функций осуществления государственного надзора и контроля за исполнением трудового законодательства, контроля за обеспечением государственных гаран-



тий в области занятости населения, обобщения практики применения и анализа причин нарушений трудового законодательства, а также федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы, работодателями по выявлению признаков дискриминации при решении вопросов занятости инвалидов.

Сроки и периодичность проведения ежегодного мониторинга устанавливаются нормативным актом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, при этом региональные органы, обеспечивающие соблюдение прав инвалидов при трудоустройстве, могут собственными нормативными актами устанавливать и проводить дополнительные мониторинги ситуации, но не чаще 1 раза в год.

Для проведения мониторинга рекомендуется создавать рабочие группы с участием специалистов органов занятости населения, социальной защиты, инспекций по труду, отделений МСЭ, а также Общественных региональных Палат, региональных отделений ВОИ, научной общественности и предпринимательского сообщества.

Перед проведением мониторинга определяется перечень региональных предприятий и организаций, включающий не менее 25 % предприятий и организаций коммерческого сектора от действующих на территории региона, не менее 25% организаций государственного сектора, от расположенных на территории региона, их них не менее 10% от организаций, получающих те или иные виды государственной поддержки (дотации, субсидии), не менее 50% организаций, предоставляющих образовательные услуги уровня высшего и среднего профессионального образования.

Мониторинг предлагается осуществлять в соответствии с Таблицей мониторинга проявлений дискриминации (*Приложение к данной методике*). Таблица может быть использована для оценки степени доступности для трудоустройства организаций и предприятий региона, а также служить основой для подготовки ежегодных докладов о проявлениях дискриминации при трудоустройстве инвалидов и их устранению для обсуждения координационными советами по делам инвалидов при органах государственной власти всех уровней.

Результатом ежегодного мониторинга должна стать оценка рисков, профилей и факторов дискриминации, а также их динамика по сравнению с предыдущим периодом.

Доклад по результатам мониторинга вместе с предложениями по законодательному и организационному обеспечению снижения дискриминирующих факторов представляется в адрес уполномоченного органа государственной власти (Министерство труда и социальной защиты РФ).

Ниже представлены описания основных признаков проявления дискриминации инвалидов при трудоустройстве в разрезе основных задач, возникающих при трудоустройстве с рекомендациями по их устранению.

### **2.1.1. При информировании о вакансиях.**

Для обеспечения процесса трудовой интеграции инвалида, в частности при информировании о вакансиях, должны быть соблюдены требования обеспечения полного доступа к информации граждан, имеющих различные категории и степени ограничения способности к трудовой деятельности, включая информационно-коммуникационные технологии и системы, а также к другим объектам и услугам, открытым или предоставляемым для населения, в том числе:

1) доступ к информационной базе официальных сайтов федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления в сети Интернет о вакансиях (в частности «Работа в России» – общероссийская база вакансий), в том числе для инвалидов по зрению (интернет-ресурс должен соответствовать ряду требований, которые направлены на обеспечение доступности интернет-ресурсов для инвалидов).

При разработке доступного интернет-ресурса необходимо учитывать требования ГОСТ Р 52872 с целью обеспечения возможности полноценного доступа инвалидов по зрению ко всем компонентам интернет-ресурсов.

Основными средствами доступа для инвалидов по зрению к информации являются аудиодисплей, тактильный дисплей и программа экранного увеличения, работа которых обеспечивается с помощью специального оборудования и программных средств. По этой причине доступный интернет-ресурс должен соответствовать ряду условий.

В случае если веб-сайт имеет значительное число элементов, доступ к которым затруднен для инвалидов по зрению, рекомендуется разработать альтернативную версию сайта. Для перехода на альтернативную версию сайта на главной странице необходимо поместить текстовую гиперссылку.

Для оценки доступности веб-сайтов существует целый набор инструментов и технологий. Одним из важных представляется проведение системного аудита доступности веб-ресурсов, а также тестирование по оценке доступности, проведенное непосредственными пользователями сайта: на сайтах всех государственных ведомств (в том числе «Работа в России») следует сформировать форму обратной связи для предложений пользователей по внесению конкретных изменений с обязательным *привлечением к тестированию слепых (слабовидящих) пользователей*;

2) доступ к полной информации о существующей вакансии в части включения в разделы «Должностные обязанности», «Требования к квалификации»,

«Дополнительные требования к кандидату» обязательного для заполнения пункта о возможности трудоустройства инвалидов на подаваемую вакансию и обязательного указания на гарантии и компенсации, предоставляемые трудовым законодательством гражданам, имеющим инвалидность. К ним относятся: сокращенная продолжительность рабочего времени инвалидов; удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск инвалидам; дополнительный отпуск без сохранения заработной платы; особые условия привлечения инвалидов к работе в ночное время (ст. 96 Трудового кодекса РФ), к сверхурочной работе (ст. 99 Трудового кодекса РФ), а также к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса РФ) и др.

3) доступ к полной информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу. Для данного документа должна использоваться унифицированная форма, исключающая проявление дискриминации инвалидов с обязательным указанием (отметкой) о возможности их трудоустройства, которую необходимо систематически представлять работодателем органам службы занятости в установленном порядке. В случае невозможности трудоустройства инвалида на имеющуюся вакансию в документе указываются конкретные причины (например, вредные условия труда и т.д.), делающие вакансию невозможной для замещения лицом с ограниченными возможностями.

Предоставление информации инвалидам при наличии вакансии является одним из фундаментальных требований к инклюзивным услугам и мероприятиям. Услуги должны быть доступны для инвалидов, и информация является ключевым элементом в достижении данной цели. Зачастую инвалиды оказываются невостребованными в части трудоустройства по причине отсутствия достаточной информации о вакансиях, которая может быть транслирована в информационной сети Интернет, в средствах массовой информации, в иных в альтернативных форматах и с использованием доступных средств информации.

Оценивая наличие дискриминирующих проявлений, при информировании о вакансиях необходимо учитывать следующее:

- наличие доступных интернет-ресурсов;
- наличие печатных материалов в альтернативных форматах;

- использование средств информирования, соответствующих особенностям категорий вакансий (например, информирование специальных организаций по трудоустройству инвалидов и т.д.).

Информация о вакансии должна обеспечивать возможность своевременного получения, осознания информации и соответствующего реагирования на нее. Требования критерия информативности направлены на соблюдение безусловного права инвалидов на получение исчерпывающей информации о предоставляемых вакансиях.

### **2.1.2. При проведении конкурса на замещение вакантных должностей.**

Согласно ст. 16 Трудового кодекса РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, например, при избрании педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу<sup>129</sup>, научных работников<sup>130</sup>, на государственную гражданскую службу, муниципальную службу и иных случаях, регламентированных законодательством.

Для устранения дискриминации в вопросе конкурсного избрания необходимо отслеживать соблюдение следующих условий:

1.1. Обеспечение общей доступности к информационной базе официальных сайтов федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, образовательных и научных организаций и т.д. в сети Интернет о проведении конкурсного избрания с целью обеспечения возможности полноценного доступа инвалидов, в том числе по зрению ко всем компонентам интернет-ресурсов.

Для выявления дискриминационных фактов необходимо регулярное проведение системного аудита доступности веб-ресурсов, а также тестирование по оценке доступности, проведенное непосредственными участниками конкурса,

---

<sup>129</sup> Об утверждении положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.07.2015 № 749 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

<sup>130</sup> Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса: приказ Минобрнауки России от 02.09.2015 № 937 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

то есть включение данного условия в обязательный элемент конкурсного отбора.

1.2. При проведении оценочных процедур следует обращать внимание на публичность материалов, используемых при проведении оценки (наличие их на сайте организации), и форму предоставления контрольно-измерительных (оценочных) материалов:

1.2.1. Проведение экзамена *для слепых участников* рекомендуется обязательно осуществлять в отдельных аудиториях (отдельно от других участников тестирования). В ходе экзамена необходимым представляется проведение видеозаписи хода экзамена для последующей корректной интерпретации результатов теста.

При проведении экзамена возможно присутствие помощников (тьюторов) и (или) сопровождающих, которые могут оказать тестируемым необходимую техническую помощь: помогают занять рабочее место, передвигаться, прочесть задание и др. Данные сопровождающего лица включаются в протокол проведения оценочных процедур.

В части предоставления экзаменационных (оценочных) материалов для лиц *с полной потерей зрения* следует пользоваться следующей формой предоставления заданий: тестируемый перед началом экзамена может выбрать вариант ответа – письменный или устный. Информацию об этом следует фиксировать в протоколах экзамена и в аудиозаписи. Содержание всех субтестов, инструкции и варианты ответов должны зачитываться тестором. При проведении конкурсных испытаний должна осуществляться аудиотрансляция вопросов теста, при этом инструкция и необходимые пояснения следует озвучивать тестором. При фиксации результатов незрячий кандидат может прибегнуть к помощи тьютора, которому он диктует ответы, а тьютор по поручению тестируемого вносит их в контрольный лист.

1.2.2. Проведение оценочных процедур *для слабовидящих участников* может проводиться как в общей с другими участниками, так и в отдельной аудитории.

Для данной категории следует использовать варианты тестовых заданий и контрольных листов, выполненных на листах альбомного формата шрифтом «Times new Roman» не менее 16–18 размера.

При проведении экзамена для данной категории возможно присутствие помощников (тьюторов), которые оказывают тестируемым необходимую техническую помощь: помогают занять рабочее место, передвигаться, прочесть задание и др.

В аудиториях для проведения экзаменов следует разместить увеличительные устройства (например, электронные и обычные лупы), настольные лампы и др. Освещение в аудитории, где проводится экзамен, должно составлять не менее 300 люкс.

В части представления экзаменационных (оценочных) материалов для лиц с **частичной потерей зрения** формат предоставления контрольно-измерительных материалов рекомендуется обязательно коррелировать с показателями остроты зрения (от 0,05 до 0,2%); тестовые материалы выполнены шрифтом «Times new Roman», 36 кегль. В случае необходимости тестируемый может использовать увеличительную лупу. Задания необходимо располагать небольшими блоками на листах альбомного формата, что делает их удобными для восприятия. Инструкцию по выполнению теста и обозначению правильного ответа в контрольном листе следует адаптировать с учетом специфики восприятия лиц с частичной потерей зрения.

Для иных категорий инвалидов необходимо выполнение следующих обязательных рекомендаций:

- Время выполнения тестов должно быть увеличено до 50%.
- При необходимости инструкция по заполнению теста должна быть зачитана тестируемому вслух.
- При проведении экзамена возможно (по желанию инвалида) присутствие помощников (тьюторов) и (или) сопровождающих, которые оказывают тестируемому необходимую техническую помощь: помогают занять рабочее место, передвигаться, прочесть задание и др. Данные сопровождающего лица должны быть занесены в протокол проведения оценочных процедур.
- Кандидаты заранее заявляют, в какой форме они хотят получить контрольно-измерительные материалы. В случаях, когда оформление результатов теста требует вмешательства тьютора, необходимо присутствие ещё одного наблюдателя, чтобы минимизировать независимые от лиц с нарушением зрения ошибки при заполнении бланков.
- При проведении собеседований наличие в аудиториях (помещениях) специально оборудованных мест для слабослышащих/глухих.

Для выявления дискриминационных фактов необходимо опубликование правил проведения оценочных процедур для инвалидов на сайтах. В случае не прохождения конкурсного избрания рекомендуется сделать обязательным информирование кандидата-инвалида в течение 7 рабочих дней о причинах не прохождения в конкурсе.

### **2.1.3. При приеме на работу.**

Трудоустройство работника, которому установлена инвалидность, происходит в общем порядке, определенном Трудовым кодексом РФ. В ст. 65 Трудового кодекса РФ указан перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора. К ним относят:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

В этом списке документ об установлении инвалидности отсутствует. Исключением из этого правила являются те случаи, когда с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ предусматривается необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов, в том числе справки о состоянии здоровья.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

То есть работник, которому установлена инвалидность, может получить работу на общих основаниях и не заявлять работодателю о своей инвалидности, но в данном случае работодатель не несет ответственности за непредоставление такому работнику гарантий и льгот, за необеспечение условий труда, предусмотренных законодательством для инвалидов.

Таким образом, работодатель не может заставить гражданина в обязательном порядке представить ему сведения о наличии у него инвалидности, поскольку работник может пожелать оставить это в тайне.

Если же работник претендует на квотируемое для трудоустройства инвалидов либо на специально оборудованное рабочее место, то без подтверждения факта инвалидности и ознакомления с индивидуальной программой реабилитации инвалида работодатель НЕ МОЖЕТ принять работника на такие места. К документам, подтверждающим наличие у работника этого статуса, относятся:

- справка медико-социальной экспертизы, в которой указываются группа инвалидности и степень ограничения способности к трудовой деятельности;
- индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида (ИПР), в которой отмечены особенные требования к трудовой деятельности.

То есть индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида является обязательной для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности. Индивидуальная программа реабилитации или абилитации имеет для инвалида рекомендательный характер, он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом.

С другой стороны, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Учитывая сказанное, на основании ст. 3 Трудового кодекса РФ работодатель с 1 января 2016 г. не вправе обосновать отказ в приеме на работу кандидату, имеющему инвалидность, если только кандидат не признан полностью неспособным к трудовой деятельности.

Для исключения дискриминации в данном вопросе необходимо отслеживать следующие ситуации, создающие дискриминационные проявления:

1. Сообщение (информация) гражданину, имеющему инвалидность причин отказа в трудоустройстве рекомендуется обязательно осуществлять в письменной форме в срок не позднее, чем в течение 7 рабочих дней при условии предоставления документов, подтверждающих у него наличие статуса инвалида; кроме того, рекомендуется обязательное одновременное информирование об



отказе в приеме на работу с указанием причин отказа в региональный центр занятости населения (иной орган) с дальнейшим отражением в мониторинге.

2. Рекомендуется обязательное наличие в штате организации специалистов, имеющих обучение по вопросам взаимодействия с лицами, имеющими инвалидность, по программам обучения, предполагающим знания, умения и навыки общения с данной категорией работников/соискателей вакансии, знание основ социального и трудового законодательства и иных особенностей (медицинских, психологических и т.д.), то есть установление на законодательном уровне обязательных требований к повсеместному обучению (например, как по программам по пожарной безопасности и охране труда и т.д.).

3. Рекомендуется обязательная унификация (то есть наличие постоянной информации и заполнение только переменной) текстов трудовых договоров и использование унифицированных форм для организаций всех форм собственности с обязательным включением:

- гарантий и компенсаций, предусмотренных для инвалидов. К ним относятся: сокращенная продолжительность рабочего времени инвалидов; удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск инвалидам; дополнительный отпуск без сохранения заработной платы; особые условия привлечение инвалидов к работе в ночное время (ст. 96 Трудового кодекса РФ), к сверхурочной работе (ст. 99 Трудового кодекса РФ), а также к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса РФ) и др.;

- условий, регламентированных ст. 57 Трудового кодекса РФ, а именно: место работы и условия труда на рабочем месте; при заключении трудового договора с инвалидом должны быть учтены 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.

4. Отсутствие требований по прохождению предварительного медицинского осмотра, если данная процедура не предусмотрена требованиями трудового законодательства.

5. Возможность (наличие возможности) самостоятельного оформления документов при трудоустройстве (заявлений, личных листов по учету кадров, анкет, иных документов и т.д.).

6. Отсутствие вопросов о состоянии здоровья или инвалидности кандидатов до тех пор, пока кандидату не будет предложено рабочее место. Однако тут следует уточнить, что есть определенные ситуации, когда вопросы о здоровье или инвалидности могут быть заданы на ранних этапах процесса набора персо-

нала. Эти случаи в законе оговорены и связаны с основной рабочей функцией и охраной труда для определения, способен ли человек выполнять данную работу в определенных условиях.

7. Рекомендуются также обязательное установление стандартов, законодательное закрепление и унификация критериев, методов и процедур, использующихся в системе отбора персонала, по категориям должностей для уменьшения субъективного фактора оценки соискателя вакансии.

#### **2.1.4. При профессиональной ориентации.**

Профессиональная ориентация абитуриента с инвалидностью - один из важнейших шагов к успешной профессиональной карьере в будущем. При этом часто ни сами абитуриенты, ни их родители не в состоянии оценить весь массив информации, который имеется в арсенале любой образовательной организации. Абитуриенты при выборе специальности или направления подготовки для получения профессионального образования ориентируются на свои предпочтения в школьных предметах или областях знаний, успешность в сфере профессиональной деятельности своих родных и знакомых. Тогда как образовательная организация знает о содержании подготовки по специальности или направлению подготовки, проводит анализ рынка труда, владеет спецификой профессиональной деятельности на конкретных рабочих местах, что может способствовать правильному выбору абитуриентом своей профессиональной траектории.

К проявлениям дискриминации можно отнести отсутствие информационного ресурса на уровне каждого субъекта, позволяющего иметь информацию в разрезе муниципальных образований, нозологий, возрастных групп о лицах с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья. Это позволит образовательным организациям проводить анализ рынков труда, услуг и потребительского спроса, моделировать образовательные услуги с учетом потребностей людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья и проводить адресную профориентационную работу.

В настоящее время в Российской Федерации происходит процесс модернизации системы профессиональной подготовки инвалидов: увеличение доли профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, здания которых приспособлены для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Профессиональная ориентация инвалидов, ранее направленная на получение ими профессионального образования в специализированных учебных заведениях, пересматривается в пользу гражданина, его образовательных потребностей и индивидуальных возможностей.

Основной целью профессиональной ориентации становится мотивация на профессиональную подготовку, труд (как участие в жизни общества), карьерный рост.

Для исключения дискриминации при профессиональной ориентации граждан необходимо отслеживать:

1. Наличие в организации профориентационной работы с абитуриентами из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья: профориентационное тестирование, дни открытых дверей, консультации для данной категории обучающихся и родителей по вопросам приема и обучения, рекламно-информационные материалы для данных обучающихся, взаимодействие с образовательными организациями, осуществляющими функции коррекции. Осуществленный по итогам проведенных мероприятий подбор одной или нескольких профессий или специальностей, доступных обучающемуся в соответствии с состоянием здоровья, рекомендациями, указанными в индивидуальной программе реабилитации, его собственными интересами, склонностями и способностями.

2. Обеспечение информационной открытости профессиональной образовательной организации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья и их родителей. Наличие на сайте профессиональной образовательной организации в сети Интернет специального раздела (страницы), отражающего наличие в образовательной организации специальных условий для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, образовательных программ, адаптированных с учетом различных нарушений функций организма человека, видов и форм сопровождения обучения; использование специальных технических и программных средств обучения, дистанционных образовательных технологий; наличие доступной среды и других условий, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

#### **2.1.5. При профессиональной подготовке.**

В настоящее время во всех образовательных учреждениях Российской Федерации развиваются технологии инклюзивного образования инвалидов. Развитию технологий среднего профессионального и высшего инклюзивного образования способствовало принятие целого спектра документов, обеспечивающих на государственном уровне права инвалидов.

Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и образовательные организации совместно с органами социальной защиты населения и органами здравоохранения обеспечивают получение инвалидами общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, сред-

него общего образования и среднего профессионального образования, а также бесплатного высшего образования.

В целях определения признаков дискриминации лиц с инвалидностью при профессиональной переподготовке на основании ст. 79 «Организация получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья» Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об образовании в Российской Федерации» необходимо отслеживать исполнение следующих положений:

1. При организации профессионального обучения и профессионального образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья разработаны на основе образовательных программ адаптированные программы для обучения указанных обучающихся.

2. Органы государственной власти субъектов РФ обеспечивают получение профессионального обучения обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (с различными формами умственной отсталости), не имеющими основного общего или среднего общего образования.

3. Профессиональными образовательными организациями и образовательными организациями высшего образования, а также организациями, осуществляющими образовательную деятельность по основным программам профессионального обучения, созданы специальные условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

4. При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков (указанная мера социальной поддержки является расходным обязательством субъекта РФ в отношении таких обучающихся, за исключением обучающихся за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета. Для инвалидов, обучающихся за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, обеспечение этих мер социальной поддержки является расходным обязательством Российской Федерации).

5. Государство в лице уполномоченных им органов государственной власти Российской Федерации и органов государственной власти субъектов РФ обеспечивает подготовку педагогических работников, владеющих специальными педагогическими подходами и методами обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, и содействует привлечению таких работников в организации, осуществляющие образовательную деятельность.

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и все подзаконные акты сегодня содержат требования к обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Такие разделы включены в приказы Министерства образования и науки РФ, посвященные приему в образовательные организации, порядку обучения по образовательным программам, порядку прохождения практики, государственной итоговой аттестации и т.д. В целях адаптации содержания основных профессиональных образовательных программ для обучающихся с инвалидностью появились требования по разработке адаптированных программ, содержащих специализированные адаптационные учебные дисциплины (модули), позволяющие обучающемуся скорректировать свои учебные или коммуникативные умения. Вместе с тем, обучение по адаптированным программам не обязательно и осуществляется по заявлению обучающегося. Особые требования установлены в части доступности используемых в процессе обучения образовательных ресурсов, электронные или печатные версии которых должны быть представлены в формах, адаптированных для обучающихся с инвалидностью.

Таким образом, образовательные организации должны выполнять ряд условий для обеспечения индивидуальных программ реабилитации на период обучения инвалидов:

- приспособление зданий и помещений к возможностям инвалидов беспрепятственно передвигаться;
- адаптация программ обучения с учетом психофизиологических особенностей инвалидов;
- педагогическая коррекция учебного процесса.

#### **2.1.6. При сопровождении в целях формирования трудовых навыков.**

В зависимости от вида заболевания, нарушенных функций организма и ограничений жизнедеятельности в части занятости инвалида формируется адресный алгоритм действий.

В зависимости от конкретной жизненной ситуации алгоритм должен предусматривать следующие мероприятия в сфере содействия занятости:

- подбор профессии, максимально учитывающей особенности здоровья и ограничения жизнедеятельности инвалидов, и получения соответствующего образования;
- восстановление трудовых и профессиональных навыков с целью возврата на прежнее рабочее место;
- формирование новых трудовых и профессиональных навыков для выполнения работ, близких по характеру к прежней трудовой деятельности инвалида;

- формирование новых трудовых и профессиональных навыков в трудовой деятельности, значительно отличающейся от прежней;
- трудоустройство в специализированных организациях;
- обеспечение дневной социальной занятости для инвалидов, трудовая и профессиональная деятельность которых значительно затруднена в силу состояния здоровья, а также невозможность их трудоустройства на открытом рынке труда;
- осуществление формирования и развития предпрофессиональных трудовых навыков, оказание содействия инвалидам трудоспособного возраста и детям-инвалидам в выборе современной конкурентоспособной профессии в соответствии с интересами, способностями и возможностями с учетом индивидуальных программ реабилитации инвалидов.

Сопровождение в целях формирования трудовых навыков проводится образовательными организациями при получении профессионального образования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья и профессиональном обучении.

При сопровождении в целях формирования трудовых навыков образовательным организациям рекомендуется обеспечить:

- наличие специальных программ обучения, адаптированных с учетом нарушения функций и ограничений жизнедеятельности инвалидов;
- наличие специализированных кабинетов для инвалидов по формированию трудовых навыков (при необходимости);
- наличие мест прохождения практики, приспособленных с учетом нарушения функций и ограничений жизнедеятельности инвалидов;
- наличие локальных нормативных актов организации по сопровождению инвалидов в целях формирования трудовых навыков.

#### **2.1.7. При оснащении (оборудовании) рабочих мест и при обеспечении условий доступности зданий с учетом ограничений жизнедеятельности.**

Любой соискатель вакансии, имеющий инвалидность, должен иметь доступ в следующие основные функциональные зоны и пространства здания организации и прилегающей к ней территории. К ним относят:

- территория, прилегающая к зданию: входы (выходы) на территорию; автостоянка и парковка, зона посадки/высадки из транспорта; пути движения на территории; наличие пандуса;
- вход в здание/сооружение;
- внутренние пути движения в здании, наличие лифтов, пандусов, ширина дверных проёмов и т.д.;
- зоны предоставления услуг (обслуживания);
- предприятия общественного питания;

- санитарно-бытовые помещения (уборные, гардеробные);
- пути эвакуации;
- система информации на объекте: визуальные средства, акустические средства, тактильные средства.

Одной из важных, но трудно исполнимых рекомендаций, помимо рабочего места, является доступность в так называемые вспомогательные структурные подразделения, необходимые при трудоустройстве (отдел кадров, бухгалтерия и т.д.), которые следует сделать доступными (напр., могут находиться не на 1 этаже здания предприятия, организации или наличие лифтов и т.д.).

Наличие условий индивидуальной мобильности и самостоятельного передвижения по зданию должно соотноситься с учетом потребностей следующих категорий лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ):

- с нарушениями зрения;
- с нарушениями слуха;
- с ограничением двигательных функций.

Для выявления дискриминации в части соответствия условий доступности зданий необходимо рекомендовать проводить оценку по следующим условиям доступности в здания, а именно:

- наличие парковочных мест для транспорта инвалидов (СНиП 35-01-2001, СП 113.13330.2011) с зоной посадки/высадки из транспорта как можно ближе к входу в сооружение (например, до 50 м), имеющих наземную разметку и обозначение как на поверхности парковки, так и с помощью вертикального знака;

- наличие системы управления/наблюдения, чтобы выделенные для инвалидов специальные парковочные места использовались только теми людьми, которые имеют на это право;

- наличие указателей движения и хорошо освещенный вход (выход) в здание, в том числе наличие при входе в объект вывески с названием организации, графиком работы организации, планом здания, выполненных рельефно-точечным шрифтом Брайля и на контрастном фоне;

- наличие в здании пандусов, поручней или адаптированных лифтов по количеству этажей; наличие подъемных платформ (аппарелей); в случае отсутствия – наличие информационных материалов для граждан, имеющих инвалидность (к кому обратиться и т.д.);

- достаточная ширина дверных проемов в стенах, лестничных маршей, площадок; наличие раздвижных дверей и широких дверных проемов;

- доступность и наличие оборудованных санитарно-бытовых помещений;

- надлежащее размещение оборудования и носителей информации, необходимых для обеспечения беспрепятственного доступа к объектам (местам

предоставления услуг) инвалидов, имеющих стойкие расстройства функции зрения, слуха и передвижения, в том числе обеспечение инвалидам помощи, необходимой для получения в доступной для них форме информации о правилах предоставления услуги, в том числе об оформлении необходимых для получения услуги документов, о совершении ими других необходимых для получения услуги действий. В частности, соответствие информационных ресурсов требованиям к информационным средствам и их расположению, изложенных в ГОСТ Р 51671, ГОСТ Р 52875, СНИП 35-01-2001.

Кроме того, для выявления проявлений дискриминации в части доступности зданий (сооружений) следует обращать внимание на:

- наличие необходимых памяток для работников организации (контрольно-пропускные пункты, гардероб, столовая, обслуживающий персонал) по правилам взаимодействия и оказания помощи лицам с ограниченными возможностями здоровья;

- наличие в штате организации работников, имеющих соответствующий уровень квалификации (наличие курсов повышения квалификации и др.) или должность (социальный работник), в трудовые функции которых входит взаимодействие и оказание услуг гражданам с инвалидностью;

- наличие на КПП и в холлах учреждений телефонного аппарата с учетом особых потребностей лиц с нарушениями слуха и зрения (наличие крупных кнопок, дублирование информации шрифтом Брайля для слабовидящих, наличие регулировки уровня громкости для слабослышащих). Рекомендуемая также обязательная установка звуковых информаторов по типу телефонов-автоматов и текстофонов поможет лицам с нарушениями зрения и слуха.

Кроме того, рекомендуется соблюдать следующие условия: входная площадка при входах, доступных маломобильным группам населения, должна иметь: навес, водоотвод, а в зависимости от местных климатических условий – подогрев поверхности покрытия. Размеры входной площадки при открывании полотна дверей наружу рекомендуется установить не менее 1,4 – 2,0 м или 1,5 – 1,85 м, а размеры входной площадки с пандусом не менее 2,2 – 2,2 м. В случае невыполнения данных рекомендаций работник-инвалид не может самостоятельное войти в помещение, что является прямым дискриминирующим фактором.

Поверхности покрытий входных площадок и тамбуров следует делать из твердых покрытий, не допускающих скольжения при намокании, и иметь поперечный уклон в пределах рекомендуемых 1–2%.

Устройства и оборудование (почтовые ящики, таксофоны, информационные щиты и т.п.), размещаемые на стенах зданий, сооружений или на отдель-



ных конструкциях, а также выступающие элементы и части зданий и сооружений, не должны сокращать нормируемое пространство для прохода, а также проезда и маневрирования кресла-коляски.

Особое внимание в холле рекомендуется уделить обязательному оснащению визуальной, звуковой и тактильной информацией для обеспечения систем сигнализации об опасности и других важных мероприятий.

Для ориентации и навигации в архитектурном пространстве следует предусматривать комплексную информационную систему и располагать визуальную, звуковую и тактильную информацию в помещениях, предназначенных для пребывания лиц всех категорий инвалидности.

Система средств информации в архитектурной среде должна обеспечивать непрерывность информации, своевременное ориентирование и однозначное опознание объектов и мест посещения. Рекомендуется предусматривать возможность получения информации об ассортименте предоставляемых услуг, размещении и назначении функциональных зон.

Особое внимание в части выявления признаков дискриминации занимают информационные средства на предмет соответствия требованиям норм пожарной безопасности.

О наличии дискриминации говорят следующие признаки (их можно выявить визуальной проверкой состояния пожарной безопасности на объекте и проведением документарной проверки), в частности:

1) отсутствие комплексной информационной системы, разработанной в соответствии с объемно-планировочным решением объекта. Для каждого объекта она может быть уникальной. В целом любая проектируемая система информации и навигации должна отвечать нормативным требованиям и состоять из визуальных, акустических и тактильных средств информации. Элементы информационной системы следует проектировать согласно линейно-узловой структуре. Они состоят из:

- линейных, состоящих из одного или нескольких средств и (или) устройств, размещаемых на протяженных участках путей движения, в крупномасштабных пространствах и помещениях с регулируемыми потоками движения;

- информационных узлов-центров, размещаемых у входов в здания, сооружения, комплексы, в вестибюлях, в холлах, на пересекающихся путях движения, в специально отведенных зонах и помещениях зданий и сооружений, а также на участках. Это комплексные ориентиры и хранители информации, сочетающие множественные средства и устройства, размещённые компактно или связано в ограниченном пространстве;

2) отсутствие в информационных узлах информационных колонн с регулируемым доступом и наличием визуальных, акустических и тактильных информационных средств;

3) отсутствие дублирования визуальной информации акустическими или тактильными средствами;

4) отсутствие идентичных средств информации (в том числе знаков и символов) в пределах здания или комплекса зданий и сооружений;

5) отсутствие синхронной (звуковой и световой) сигнализации, подключенной к системе оповещения о пожаре, в том числе помещения и зоны общественных зданий и сооружений, посещаемые МГН, и производственные помещения, имеющие рабочие места для инвалидов;

6) отсутствие для аварийной звуковой сигнализации применяемых приборов, обеспечивающих уровень звука не менее 15 дБА в течение 30 с, при превышении максимального уровня звука в помещении на 5 дБА;

7) отсутствие в замкнутых пространствах зданий (помещения различного функционального назначения, кабинка туалета, лифт и т.п.), а также лифтовых холлах, где маломобильный гражданин, в том числе с нарушением слуха, может оказаться один, оборудования двусторонней связью с диспетчером или дежурным. В иных случаях следует предусматривать кнопку звонка. В общественной уборной электрический звонок или извещатель должен быть выведен в дежурную комнату;

8) отсутствие видеотерминалов с необходимой справочной информацией.

Кроме того, рекомендуется соответствующее обязательное оформление справочной информации для инвалидов. В частности, следует учитывать:

- расстояние, с которого сообщение/визуальная информация может быть эффективно воспринята;

- углы поля наблюдения, удобные для восприятия визуальной информации;

- ясное начертание и контрастность, а при необходимости – рельефность изображения;

- соответствие применяемых символов или пластических приемов общепринятому значению;

- зоны досягаемости для людей, перемещающихся на креслах-колясках; зоны досягаемости для тактильной трости слепыми.

Следует исключить помехи восприятия звуковой и визуальной информации, напр.: бликование указателей и знаков, слепящее освещение, совмещение зон действия различных акустических источников, акустическая тень и т.п.

Для людей с сенсорными нарушениями (например, нарушение слуха или нарушение зрения) с целью обеспечения их самостоятельного передвижения и пользования услугами, предоставляемыми в организации, рекомендуется обязательное создание понятной системы информационных знаков и указателей. В общем случае система информационных знаков и указателей будет считаться эффективной и без проявлений дискриминации, если человек с нарушением слуха сможет воспользоваться услугами организации без необходимости задавать вопросы, а человеку с нарушением зрения она поможет легко ориентироваться в пространстве.

Применяемые информационные знаки и указатели следует объединить в единую систему средств информации с целью обеспечения ориентирования в пространстве, выбора маршрутов движения к определенным зонам и помещениям организации и содержащую, как минимум, следующую информацию о расположении (пути движения, особых условиях и т.п.):

- остановки общественного транспорта (так как многие инвалиды используют общественный транспорт для прибытия на объект);
- специальных парковочных мест;
- входа/выхода;
- точек торговли и предприятий общественного питания;
- общественных туалетов и туалетов для инвалидов;
- путей эвакуации и др.

Указатели направления, указывающие путь к ближайшему доступному элементу, следует предусматривать в следующих местах: недоступные для инвалидов входы в здание; недоступные для инвалидов общественные туалеты, душевые, ванные; лифты, не приспособленные для перевозки инвалидов; выходы и лестницы, не являющиеся путями эвакуации инвалидов.

Требования к информационным знакам и указателям, в том числе тактильным, приведены в ГОСТ Р 51671, ГОСТ Р 52131, ГОСТ Р 52875 и др.

Методика выявления признаков дискриминации предполагает проверку на соответствие:

- дублирования необходимой для инвалидов, имеющих стойкие расстройства функции зрения, зрительной информации – звуковой информацией, а также надписей, знаков и иной текстовой и графической информации – знаками, выполненными рельефно-точечным шрифтом Брайля и на контрастном фоне;
- дублирования необходимой для инвалидов по слуху звуковой информации зрительной информацией;

- оснащение зданий и сооружений системами противопожарной сигнализации и оповещения с дублирующими световыми устройствами, информационными табло с тактильной (пространственно-рельефной) информацией;
- проведение инструктирования или обучения сотрудников, предоставляющих услуги населению, по вопросам, связанным с обеспечением доступности для инвалидов объектов и услуг;
- наличие работников организаций, на которых административно-распорядительным актом возложено оказание инвалидам помощи при предоставлении им услуг;
- предоставление услуги с сопровождением инвалида по территории объекта работником организации;
- предоставление инвалидам по слуху, при необходимости, услуги с использованием русского жестового языка, включая обеспечение допуска на объект сурдопереводчика, тифлопереводчика;
- обеспечение допуска на объект, в котором предоставляются услуги, собаки-проводника при наличии документа, подтверждающего ее специальное обучение, выданного по форме и в порядке, утвержденном приказом Министерства труда и социальной защиты РФ;
- наличие в одном из помещений, предназначенных для проведения массовых мероприятий, индукционных петель и звукоусиливающей аппаратуры;
- адаптация официального сайта органа и организации, предоставляющих услуги в сфере образования, для пользования лиц с нарушением зрения (слабовидящих).

На основании представленной методики по выявлению проявлений дискриминации инвалидов, дифференцированной по задачам, возникающим при осуществлении трудоустройства, законодательным органам субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления рекомендуется внести в нормативные правовые акты положения, учитывающие настоящие методические рекомендации по выявлению и пресечению дискриминации при решении вопросов трудоустройства инвалидов.

Кроме того, на законодательном уровне следует уточнить функции органов службы занятости в части определения полномочий по выявлению признаков дискриминации при решении вопросов занятости инвалидов, а также контролю за соблюдением порядка выявления признаков дискриминации инвалидов, ведению учета и анализу жалоб и обращений граждан на проявления дискриминации по признаку инвалидности при решении вопросов занятости.

**Приложение к методике выявления  
проявлений дискриминации инвалидов,  
дифференцированной по задачам,  
возникающим при осуществлении трудоустройства**

**Таблица мониторинга  
проявлений дискриминации инвалидов, возникающих при осуществлении трудоустройства**

<b>№ п/п</b>	<b>Признаки проявления дискриминации</b>	<b>Предмет проверки</b>	<b>Показатель соответствия требованиям</b>	<b>Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации</b>	<b>Проверяемые документы (информация), для выяв- ления фактов дискрими- нации</b>
<b>Информирование о вакансиях</b>					
1.	Отсутствие досту- па к информации о вакансиях	Публикации объявлений в информационной сети Интернет	Доступность официальных сай- тов организаций и государ- ственных органов (муници- пальных органов), и иных интернет-ресурсов	Наличие специальных средств (оборудование и программное обеспечение) для доступа ин- валидов. Наличие альтернативной версии сайта (в т.ч. наличие текстов гиперссылки для перехода). Проведение аудита доступности веб-ресурсов. Проведение тестирования по оценке доступ- ности, проводимое с пользователями сайта	Официальные сайты органи- заций и государственных органов (муниципальных органов), «Работа в России» – общероссийская база ва- кансий
		Публикации объявлений в газетах и иных сред- ствах массовой инфор- мации, и иных альтерна- тивных источниках	Доступность средств массовой информации (газет, журналов с соответствующими рубриками) для прочтения инвалидами. Доступность альтернативных источников информации о ва- кансии	Наличие печатной информации в альтерна- тивных формах. Наличие альтернативных форм взаимодей- ствия соискателей вакансии и представителей работодателя: посредством телефонной связи, электронной почты, организации форума на сайте	Средства массовой инфор- мации, официальные сайты организаций и государ- ственных органов (муници- пальных органов)
2.	Наличие в объяв- лении о вакансии дискриминацион- ных фактов	Полнота информирова- ния о предлагаемой ва- кансии с учетом деловых качеств работника	Доступность средств массовой информации (газет, журналов с соответствующими рубриками) для прочтения инвалидами. Доступность официальных сай- тов организаций и государ-	Наличие в объявлении требований к способ- ности физического лица выполнять опреде- ленную трудовую функцию с учетом имею- щихся у него профессионально- квалификационных качеств (например, нали- чие определенной профессии, специальности,	Средства массовой инфор- мации, официальные сайты организаций и государ- ственных органов (муници- пальных органов)

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выяв- ления фактов дискрими- нации
			<p>ственных органов и иных ин-тернет-ресурсов.</p> <p>Наличие в объявлении требова-ний к способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессио-нально-квалификационных ка-честв (например, наличие опре-деленной профессии, специаль-ности, квалификации), лич-ностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в дан-ной отрасли).</p> <p>Отсутствие дискриминацион-ных обстоятельств, не связан-ных с деловыми качествами работника</p>	<p>квалификации), личностных качеств работни-ка (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт ра-боты по данной специальности, в данной от-расли).</p> <p>Наличие в объявлениях информации о предо-ставлении гарантий и компенсаций, регламен-тированных трудовым законодательством для инвалида, за исключением случаев приема на работу на вакансии, имеющие ограничения для инвалидов (вредные и опасные условия труда)</p>	
<b>Проведение конкурсного избрания</b>					
3.	Отсутствие досту-па к информации о конкурсном из-брании	<p>Публикация объявлений в информационной сети «Интернет», официаль-ных сайтов организаций и государственных орга-нов (муниципальных органов) или альтерна-тивных источниках.</p> <p>Публичность и форма представления материа-</p>	<p>Доступность официальных сай-тов организаций и государ-ственных органов, образова-тельных организаций, муници-пальных органов и иных интер-нет-ресурсов.</p> <p>Доступность материалов, ис-пользуемых при проведении конкурсного избрания (наличие их на сайте организации в раз-</p>	<p>Наличие специальных средств (оборудование и программное обеспечение) для доступа ин-валидов.</p> <p>Наличие альтернативной версии сайта (в т.ч. наличие текстов гиперссылки для перехода).</p> <p>Проведение аудита доступности веб-ресурсов.</p> <p>Проведение тестирования по оценке доступ-ности, проводимое с пользователями сайта</p>	<p>Официальные сайты органи-заций и государственных органов (муниципальных органов).</p> <p>Проверка сайта организации и государственного (муни-ципального) органа на нали-чие опубликованных ло-кальных нормативных актов о конкурсном избрании (ре-</p>

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выявления фактов дискриминации
		лов, используемых при проведении конкурсного избрания (наличие их на сайте организации)	деле, посвященном информации о вакансии и процедуре конкурсного избрания). Наличие на сайте организации государственных органов, образовательных организаций, муниципальных органов и иных интернет-ресурсов локального акта организации (или нормативно-правовых документов) о процедуре конкурсного избрания		гламента, положения, иного локального нормативного акта) с включением раздела об участие в конкурсе лиц с ОВЗ
4.	Отсутствие условий, делающих возможным проведение конкурсного избрания для лиц с ОВЗ	Наличие особых условий при проведения конкурсного избрания для инвалидов	Доступность инвалидов к материалам для проведения конкурсного избрания. Возможность инвалида участвовать в конкурсном избрании. Возможность выбора формы ответов: письменная или устная. Наличие специального оборудования для аудиторий. Возможность увеличения времени для выполнения заданий (до 50%). Возможность присутствия сопровождающего лица (помощника). Наличие места для собаки-поводыря (для слепых участников конкурса)	Наличие отдельной аудитории для тестирования (для слепых участников). Проведение видеозаписи хода конкурса для последующей корректной интерпретации результатов теста. Присутствие помощников и (или) сопровождающих, которые оказывают тестируемым необходимую техническую помощь. Наличие письменных и устных материалов для проведение конкурсного избрания (тестов, задач, практических ситуаций и т.д.) со шрифтом не менее 16–18 размера. Наличие увеличительных устройств, настольных ламп. Наличие специально оборудованных мест для слабослышащих/глухих. Освещение аудитории не менее 300 люкс	Проверка сайта организации и государственного (муниципального) органа на наличие опубликованных правил проведения конкурсного избрания (регламента, положения, иного локального нормативного акта)

При приеме на работу					
5.	Отсутствие в кадровых документах гарантий и компенсаций, регламентированных трудовым законодательством	Наличие в текстах трудовых договоров (или дополнительных соглашениях) гарантий и компенсаций, предусмотренных для инвалидов	Соответствие трудового договора законодательству	Наличие в текстах трудовых договоров (дополнительных соглашений) информации о: - сокращенной продолжительности рабочего времени инвалидов; - удлинённом ежегодном оплачиваемом отпуске инвалидам; - дополнительном отпуске без сохранения заработной платы; - особых условиях привлечения инвалидов к работе в ночное время (ст. 96 ТК РФ), к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ); к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ) и др.	Трудовые договоры (дополнительные соглашения) с инвалидами, иные документы – распорядительные акты руководителя
		Наличие в трудовом договоре условий, регламентированных ст. 57 Трудового кодекса РФ, рекомендации по организации труда и сведения о наличии каких-либо ограничений	Соответствие трудового договора законодательству	Наличие в текстах трудовых договоров (дополнительных соглашений) информации о месте работы и условиях труда на рабочем месте, в частности, требованиях организации рабочего места инвалида, соответствующего программе реабилитации, в которой содержатся сведения о причинах и характере заболевания	Трудовые договоры (дополнительные соглашения) с инвалидами, иные документы – распорядительные акты руководителя
6.	Отсутствие возможности самостоятельного заполнения (оформления) первичных документов трудоустройства	Наличие возможности самостоятельного оформления документов при трудоустройстве (заявлений, личных листов по учету кадров, анкет, иных документов и т.д.)	Возможность присутствия сопровождающего лица (помощника). Наличие локального нормативного акта (организационно-распорядительного) в организации, регламентирующего прием на работу соискателя вакансии инвалида	Присутствие помощников и (или) сопровождающих, которые оказывают тестируемому необходимую техническую помощь. Наличие комплекса первичных документов трудоустройства (унифицированных форм) со шрифтом не менее 16–18 размера. Наличие увеличительных устройств, настольных ламп. Наличие специально оборудованных мест для общения со слабослышащими/глухими	Первичные документы трудоустройства (унифицированные формы)



7.	Наличие требований при приеме на работу, не регламентированных трудовым законодательством	Проверка личного дела работника	В соответствии со ст. 65 Трудового кодекса РФ: - наличие утвержденных в организации перечнем документов, представляемых при приеме на работу по категориям должностей; - наличие локальных нормативных актов о порядке ведения личного дела	Отсутствие требований по прохождению предварительного медицинского осмотра, если данная процедура не предусмотрена требованиями трудового законодательства. Отсутствие в составе личного дела работника, документов, не регламентированных трудовым законодательством	Локальные нормативные акты о порядке ведения личного дела, личное дело работника, перечень документов, предоставляемых при приеме на работу по категориям должностей
<b>При профессиональной ориентации</b>					
8.	Отсутствие доступа для лиц с инвалидностью к общим программам профессиональной ориентации	Официальный сайт организации. Информация об условиях получения образования	Доступность информации об условиях получения образования	Наличие на сайте образовательной организации информации об условиях получения образования. Положительный аудит доступности информации на официальном сайте организации. Наличие альтернативной версии сайта для слабовидящих. Наличие информации в альтернативных формах (печатная продукция)	Официальные сайты организаций, печатная продукция организаций
9.	Отсутствие доступа к информации об условиях получения образования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья	1. Специальный раздел (страница) сайта, отражающий наличие в образовательной организации специальных условий для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, образовательных программ, адаптированных с учетом различных нарушений функций организма человека, виды и формы	1. Доступность специального раздела (страницы) сайта, наличие в нем возможностями здоровья. 2. Доступность информации об особенностях проведения вступительных испытаний для лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов	Обеспечение информационной открытости профессиональной образовательной организации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья и их родителей: - Наличие специального раздела (страницы) сайта, отражающего наличие в образовательной организации специальных условий для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, образовательных программ, адаптированных с учетом различных нарушений функций организма человека, виды и формы сопровождения обучения, использование специальных технических и программных средств обучения, дистанционных образова-	Официальные сайты организаций, локальные акты организаций, печатная продукция организаций

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выяв- ления фактов дискрими- нации
		сопровождения обуче- ния, использование спе- циальных технических и программных средств обучения, дистанцион- ных образовательных технологий, наличие до- ступной среды и других условий, без которых невозможно или затруд- нено освоение образова- тельных программ обу- чающимися с ограничен- ными возможностями здоровья. 2. Информация об осо- бенностях проведения вступительных испыта- ний для лиц с ограни- ченными возможностями здоровья, инвалидов		тельных технологий, наличие доступной сре- ды и других условий, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья. - Положительный аудит доступности инфор- мации на официальном сайте организации. - Наличие альтернативной версии сайта для слабовидящих. - Наличие информации в альтернативных формах (печатная продукция) 2. Наличие на сайте образовательной органи- зации информации об особенностях проведе- ния вступительных испытаний для лиц с огра- ниченными возможностями здоровья, инвали- дов	
10.	Отсутствие про- фориентационной работы с абитури- ентами из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	Информация и локаль- ные акты организации по организации профориен- тационной работы с аби- туриентами, в том числе из числа инвалидов и лиц с ограниченными воз- можностями здоровья	Доступность информации о проводимой организацией про- фориентационной работе с аби- туриентами, в том числе из числа инвалидов и лиц с огра- ниченными возможностями здоровья	Организация профориентационной работы с абитуриентами из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Основными формами профориентационной работы в профессиональной образовательной организации являются профориентационное тестирование, дни открытых дверей, консуль- тации для данной категории обучающихся и родителей по вопросам приема и обучения, рекламно-информационные материалы для	Официальный сайт органи- зации, информация и ло- кальные акты организации

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выяв- ления фактов дискрими- нации
				данных обучающихся, взаимодействие с обра- зовательными организациями, осуществляю- щими функции коррекции	
<b>При профессиональной подготовке</b>					
11.	Отсутствие сопро- вождения процес- са получения об- разования (в том числе профессио- нальной ориента- ции) со стороны образовательной организации	Структура образователь- ной организации (вклю- чая положения о струк- турных подразделениях, должностные инструк- ции сотрудников)	Сопровождение процесса полу- чения образования (в том числе профессиональной ориентации) со стороны образовательной организации	Наличие в профессиональной образовательной организации структурного подразделения, ответственного за организацию получения образования инвалидами и лицами с ограни- ченными возможностями здоровья (в том чис- ле профессиональной ориентации) или выпол- нение соответствующих функций нескольки- ми подразделениями	Официальные сайты органи- заций (раздел «Структура и органы управления органи- зацией»); Положения о структурных подразделениях, должност- ные инструкции сотрудни- ков, планы работ подразде- лений, отчеты о проделан- ной работе
12.	Отсутствие в про- фессиональной образовательной организации ре- гламентации во- просов по органи- зации получения образования обу- чающимися с ограниченными возможностями здоровья и инва- лидами	Локальные нормативные акты организации	Регулирование локальными нормативными актами профес- сиональной образовательной организации деятельности по организации получения образо- вания обучающимися с ограни- ченными возможностями здо- ровья и инвалидами	Наличие в локальных нормативных актах норм по организации получения образования обучающимися с ограниченными возможно- стями здоровья и инвалидами	Официальные сайты органи- заций, локальные норматив- ные акты организации (устав профессиональной образовательной организа- ции, положение об органи- зации и проведении текуще- го контроля знаний и про- межуточной аттестации обучающихся, режим заня- тий обучающихся, порядок обучения по индивидуаль- ному учебному плану и иные локальные норматив- ные акты)

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выявления фактов дискриминации
13.	Отсутствие специализированного учета обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов на этапах их поступления в профессиональную образовательную организацию, обучения, трудоустройства	Система учета организацией обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	Ведение специализированного учета обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов на этапах их поступления в профессиональную образовательную организацию, обучения, трудоустройства	С целью обеспечения специальных условий получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами профессиональными образовательными организациями и органам исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющим государственное управление в сфере образования, необходимо организовать сбор сведений о данных лицах и обеспечить их систематический учет. Основа учета – общие сведения об обучающемся с ограниченными возможностями здоровья и инвалиде: фамилия, имя, отчество, имеющееся образование, данные о его семье, сведения о группе инвалидности, виде нарушения (нарушений) здоровья, рекомендации, данные по результатам комплексного психолого-медико-педагогического обследования детей или по результатам медико-социальной экспертизы, и иные сведения. При сборе указанных сведений должно быть получено согласие обучающегося с ограниченными возможностями здоровья или инвалида на обработку его персональных данных	Информация об обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидах в системе учета организации. Локальные нормативные акты организации о системе обучающихся, личные дела обучающихся
14.	Отсутствие в профессиональной образовательной организации необходимого кадрового обеспечения для обучения инвалидов	Кадровое обеспечение профессиональной образовательной организации для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	1. Введение в штат профессиональных образовательных организаций должности тьютора, педагога-психолога, социального педагога (социального работника), специалиста по специальным техническим и про-	1. Наличие в штате или на иных законных основаниях в профессиональных образовательных организациях должности тьютора, педагога-психолога, социального педагога (социального работника), специалиста по специальным техническим и программным средствам обучения обучающихся с ограниченными воз-	1. Штатное расписание организации, трудовые договоры, должностные инструкции сотрудников, иные документы. 2. Личные дела педагогических работников (докумен-

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выявления фактов дискриминации
	валидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья		граммным средствам обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов и других необходимых специалистов с целью комплексного сопровождения их обучения; 2. Дополнительная подготовка педагогических работников с целью получения знаний о психофизиологических особенностях инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, специфике приема-передачи учебной информации, применения специальных технических средств обучения с учетом различных нарушений функций организма человека; 3. Введение, при необходимости, в штат профессиональных образовательных организаций должностей сурдопедагога, сурдопереводчика для обеспечения образовательного процесса обучающихся с нарушением слуха; тифлопедагога для обеспечения образовательного процесса обучающихся с нарушением зрения	возможностями здоровья и инвалидов и других необходимых специалистов; 2. Ознакомление педагогических работников с психолого-физиологическими особенностями обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов и учет особенностей при организации образовательного процесса. Наличие в программах повышения квалификации и программах профессиональной переподготовки педагогических кадров модуля по осуществлению инклюзивного образования; 3. При необходимости наличие в штате или на иных законных основаниях сурдопедагога, сурдопереводчика, тифлопедагога	ты о повышении квалификации или переподготовке педагогических работников). Программы повышения квалификации педагогических работников. 3. Документы подтверждающие возможность наличия в штате организации или на иных законных основаниях сурдопедагога, сурдопереводчика, тифлопедагога

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выявления фактов дискриминации
15.	Отсутствие безбарьерной среды в профессиональной образовательной организации, учитывающей потребности лиц с нарушениями зрения, с нарушениями слуха, с нарушениями опорно-двигательного аппарата	Доступность зданий и сооружений профессиональных образовательных организаций и безопасного в них нахождения	Выполнение требований к доступности зданий и сооружений профессиональных образовательных организаций и безопасного в них нахождения: 1. Обеспечение доступности прилегающей к профессиональной образовательной организации территории, входных путей, путей перемещения внутри здания для лиц с различными нарушениями функций организма человека. Комплексная информационная система для ориентации и навигации инвалидов в пространстве образовательной организации должна включать визуальную, звуковую и тактильную информацию. 2. Наличие специальных мест в аудиториях профессиональной образовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. 3. Наличие оборудованных санитарно-гигиенических помещений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.	1. Доступность путей движения, наличие средств информационно-навигационной поддержки, дублирование лестниц пандусами или подъемными устройствами, оборудование лестниц и пандусов поручнями, контрастную окраску дверей и лестниц, выделение мест для парковки автотранспортных средств инвалидов. В здании должен быть как минимум один вход, доступный для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата. Помещения, где могут находиться лица, передвигающиеся на креслах-колясках, следует размещать на уровне доступного входа. При ином размещении помещений по высоте здания, кроме лестниц, следует предусматривать пандусы, подъемные платформы или лифты. Комплексная информационная система для ориентации и навигации инвалидов в пространстве образовательной организации должна включать визуальную, звуковую и тактильную информацию. 2. В каждом учебном помещении (в лекционных аудиториях, кабинетах для практических занятий, учебных мастерских, библиотеке и иных помещениях) необходимо предусматривать возможность оборудования 1–2 мест для обучающихся по каждому виду нарушений здоровья – опорно-двигательного аппарата, слуха и зрения. 3. На каждом этаже помещения образовательной организации необходимо обустройство	Визуальный осмотр, документы и локальные акты по приведению зданий и сооружений в нормативное состояние

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выяв- ления фактов дискрими- нации
			4. Наличие системы сигнализа- ции и оповещения для обучаю- щихся с ограниченными воз- можностями здоровья и инва- лидов	минимум одной туалетной кабины, доступной для маломобильных обучающихся. В универ- сальной кабине и других санитарно-бытовых помещениях, предназначенных для пользова- ния всеми категориями обучающихся с огра- ниченными возможностями здоровья, следует предусматривать возможность установки от- кидных опорных поручней, штанг, поворот- ных или откидных сидений. 4. Обеспечению визуальной, звуковой и так- тильной информацией для сигнализации об опасности и других важных мероприятиях. Пути движения к помещениям, зонам и местам обслуживания внутри здания следует проек- тировать в соответствии с нормативными тре- бованиями к путям эвакуации людей из здания	
16.	Отсутствие мате- риально- технического обеспечения обра- зовательного про- цесса для инвали- дов и лиц с огра- ниченными воз- можностями здо- ровья с учетом различных нару- шений функций организма челове- ка	Материально- техническое обеспечение образовательного про- цесса	1. Наличие звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема-передачи учеб- ной информации в доступных формах для обучающихся с нарушениями слуха. 2. Наличие технических средств приема-передачи учебной ин- формации в доступных формах для обучающихся с нарушени- ями зрения. 3. Наличие технических средств приема-передачи учебной ин- формации в доступных формах	1. Учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха, должна быть оборудована радиоклассом, компьютерной техниккой, аудиотехниккой (акустический уси- литель и колонки), видеотехниккой (мультиме- дийный проектор, телевизор), электронной доской, документ-камерой, мультимедийной системой. 2. Наличие компьютерной техники, использу- ющей систему Брайля (рельефно-точечного шрифта), электронных луп, видеоувеличите- лей, программ не визуального доступа к ин- формации, программ – синтезаторов речи и других. 3. Наличие компьютерной техники со специ-	Визуальный осмотр, доку- менты на технику

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выяв- ления фактов дискрими- нации
			для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата	альным программным обеспечением, адаптированной для лиц с ограниченными возможностями здоровья, альтернативных устройств ввода информации и других. Возможно использование специальных возможностей операционных систем (экранная клавиатура)	
17.	Отсутствие адаптации образовательных программ и учебно-методического обеспечения образовательного процесса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	Адаптированные образовательные программы и учебно-методическое обеспечение образовательного процесса	<p>1. Выполнение требований к адаптации образовательных программ и учебно-методическому обеспечению образовательного процесса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.</p> <p>2. Выбор методов обучения, осуществляемый профессиональной образовательной организацией, исходя из их доступности для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.</p> <p>3. Обеспечение обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.</p> <p>4. Выбор мест прохождения практики для обучающихся лиц с ограниченными возможно-</p>	<p>1. Включение в вариативную часть образовательных программ среднего профессионального образования адаптационных дисциплин. Профессиональная образовательная организация должна обеспечить обучающимся лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам возможность освоения специализированных адаптационных дисциплин, включаемых в вариативную часть указанных программ. Это могут быть дисциплины социально-гуманитарного назначения, профессиональной направленности, а также для коррекции коммуникативных умений, в том числе путем освоения специальной информационно-компенсаторной техники приема-передачи учебной информации. Набор адаптационных дисциплин определяется профессиональной образовательной организацией самостоятельно, исходя из конкретной ситуации и индивидуальных потребностей обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.</p> <p>2. В образовательном процессе рекомендуется использование социально активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания</p>	<p>1. Локальные акты организации, адаптированные программы.</p> <p>2. Рабочие программы дисциплин (модулей).</p> <p>3. Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса.</p> <p>4. Программы практик.</p> <p>5. Рабочие программы дисциплин (модулей), фонды оценочных средств промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся, программы практик, программы государственной итоговой аттестации.</p> <p>6. Индивидуальные учебные планы и индивидуальные графики.</p> <p>7. План мероприятий по содействию трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов</p>



№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выяв- ления фактов дискрими- нации
			<p>стями здоровья и инвалидов с учетом требований их доступности.</p> <p>5. Проведение текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся с учетом особенностей нарушений функций организма обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.</p> <p>6. Разработка при необходимости индивидуальных учебных планов и индивидуальных графиков для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.</p> <p>7. Подготовка к трудоустройству и содействие трудоустройству выпускников из числа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов и их закреплению на рабочих местах</p>	<p>помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создания комфортного психологического климата в студенческой группе.</p> <p>3. Подбор и разработка учебных материалов должны производиться с учетом того, чтобы предоставлять этот материал в различных формах, в частности, чтобы обучающиеся с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально (например, с использованием программ – синтезаторов речи) или с помощью тифлоинформационных устройств.</p> <p>4. При определении мест прохождения практики профессиональная образовательная организация должна учитывать рекомендации, данные по результатам медико-социальной экспертизы, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для прохождения практики создаются специальные рабочие места в соответствии с характером нарушений здоровья, а также с учетом профессии, характера труда, выполняемых инвалидом трудовых функций.</p> <p>5. Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся профессиональная образовательная организация должна создать фонды оценочных средств, адаптированные для обучающихся</p>	

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выяв- ления фактов дискрими- нации
				<p>инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, позволяющие оценить достижение ими результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, предусмотренных образовательной программой. Форма проведения текущей и государственной итоговой аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа при прохождении аттестации.</p> <p>6. Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды могут обучаться по индивидуальному учебному плану в установленные сроки с учетом их особенностей и образовательных потребностей. При необходимости возможно увеличение срока обучения (период на который производится увеличение установлен распоряжительными актами Минобрнауки России). При составлении индивидуального плана обучения могут быть предусмотрены различные варианты проведения занятий: в профессиональной образовательной организации (в академической группе и индивидуально), на дому с использованием дистанционных образовательных технологий.</p> <p>7. Мероприятия по содействию трудоустройству выпускников из числа лиц с ограничен-</p>	

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выявления фактов дискриминации
				ными возможностями здоровья и инвалидов необходимо осуществлять во взаимодействии с государственными центрами занятости населения, некоммерческими организациями, общественными организациями инвалидов, предприятиями и организациями в соответствии с разработанным планом мероприятий по содействию трудоустройству указанных лиц	
18.	Невыполнение требований к организации образовательного процесса с использованием дистанционных образовательных технологий	Организация образовательного процесса с использованием дистанционных образовательных технологий	Выполнение требований к организации образовательного процесса с использованием дистанционных образовательных технологий: 1. Использование средств организации электронного обучения, позволяющих осуществлять прием-передачу информации в доступных формах в зависимости от нарушений функций организма человека; 2. Обеспечение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов учебно-методическими ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья; 3. Обеспечение сочетания on-line и off-line технологий, а также индивидуальных и коллективных форм работы в	1. При разработке образовательных сайтов необходимо ориентироваться на то, чтобы и интерфейс, и контент с самого начала отвечали потребностям наибольшего числа обучающихся, т.е. обладали универсальным дизайном. Веб-контент должен быть доступным для широкого круга пользователей с ограниченными возможностями здоровья, такими как нарушение зрения (слепых и слабовидящих), нарушение слуха (глухих и слабослышащих), нарушение опорно-двигательной системы, нарушение речи, нарушение ментальной сферы, а также различные комбинации множественных и сочетанных нарушений. 2. Подбор и разработка учебных материалов должны производиться с учетом возможности предоставления материала в различных формах, обеспечивающих обучающимся с нарушениями слуха получение информации визуально, с нарушениями зрения – аудиально. 3. Дистанционные образовательные технологии также должны обеспечивать возможности	1. Официальный сайт организации. 2. Локальные акты организации, учебно-методические ресурсы. 3. Электронная информационно-образовательная среда организации, локальные акты организации, рабочие программы дисциплин (модулей)

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выяв- ления фактов дискрими- нации
			учебном процессе, осуществля- емом с использованием дистан- ционных образовательных тех- нологий	коммуникаций не только с преподавателем, но и с другими обучаемыми, сотрудничество в процессе познавательной деятельности. Должны проводиться учебные мероприятия, способствующие сплочению группы, направ- ленные на совместную работу, обсуждение, принятие группового решения	
19.	Невыполнение требований к ком- плексному сопро- вождению образо- вательного про- цесса и здоро- вьесбережению	Комплексное сопровож- дение образовательного процесса и здоровьесбе- режение	1. Осуществление комплексно- го сопровождения образова- тельного процесса лиц с огра- ниченными возможностями здоровья и инвалидов в соот- ветствии с рекомендациями федеральных учреждений ме- дико-социальной экспертизы или психолого-медико- педагогической комиссии. 2. Установление профессио- нальной образовательной орга- низацией особого порядка освоения дисциплины «Физи- ческая культура». 3. Оснащение профессиональ- ных образовательных органи- заций спортивным оборудова- нием, адаптированным для ин- валидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с раз- личными нарушениями функ- ций организма человека. 4. Создание в профессиональ-	1. Организационно-педагогическое сопровож- дение, направленное на контроль учебной дея- тельности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в соот- ветствии с графиком учебного процесса в условиях инклюзивного образования. Может включать: контроль за посещаемостью заня- тий; помощь в организации самостоятельной работы в случае заболевания; организацию индивидуальных консультаций для длительно отсутствующих обучающихся; содействие в прохождении промежуточных аттестаций, сдаче зачетов, экзаменов, ликвидации акаде- мических задолженностей; коррекцию взаи- модействия обучающегося и преподавателя в учебном процессе; консультирование препо- давателей и сотрудников по психофизическим особенностям обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, кор- рекцию трудных ситуаций; периодические инструктажи и семинары для преподавателей, методистов и иную деятельность. Психолого-педагогическое сопровождение, осуществляемое для обучающихся, имеющих	1. Локальные акты органи- зации, планы мероприятий, отчеты о выполнении. 2. Локальный акт организа- ции о порядке освоения дисциплины «Физическая культура». 3. Документы на оборудова- ние и установку его на объ- ектах спорта профессио- нальных образовательных организаций. 4. Планы воспитательной работы, документы по фор- мированию профессиональ- ной и социокультурной сре- ды. 5. Документы, подтвержда- ющие наличие в профессио- нальной образовательной организации отделения по- ликлиники или медпункта

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выявления фактов дискриминации
			<p>ной образовательной организации толерантной социокультурной среды, волонтерской помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам.</p> <p>5. Наличие отделения поликлиники или медпункта в профессиональной образовательной организации</p>	<p>проблемы в обучении, общении и социальной адаптации. Оно направлено на изучение, развитие и коррекцию личности обучающегося, ее профессиональное становление с помощью психодиагностических процедур, психопрофилактики и коррекции личностных искажений.</p> <p>Медицинско-оздоровительное сопровождение, включающее диагностику физического состояния обучающихся, сохранение здоровья, развитие адаптационного потенциала, приспособляемости к учебе.</p> <p>Социальное сопровождение – как совокупность мероприятий, сопутствующих образовательному процессу и направленных на социальную поддержку обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов при инклюзивном образовании, включая содействие в решении бытовых проблем, проживания в общежитии, социальных выплат, выделения материальной помощи, стипендиального обеспечения;</p> <p>2. Наличие особого порядка освоения дисциплины «физическая культура» на основании соблюдения принципов здоровьесбережения и адаптивной физической культуры.</p> <p>3. Оборудование площадок (в помещениях и на открытом воздухе) специализированными тренажерами, установка тренажеров общеукрепляющей направленности и фитнес-тренажеров в существующих спортивных за-</p>	

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выявления фактов дискриминации
				<p>лах. Все спортивное оборудование должно отвечать требованиям доступности, надежности, прочности, удобства. Необходимо также создание безбарьерной среды в имеющихся в профессиональных образовательных организациях объектах спорта.</p> <p>4. Профессиональная образовательная организация обязана сформировать профессиональную и социокультурную среду, способствующую формированию готовности всех членов коллектива к общению и сотрудничеству, способности воспринимать социальные, личностные и культурные различия.</p> <p>5. Наличие отделения поликлиники или медпункта в профессиональной образовательной организации необходимо для оказания первой медицинской помощи; оказания врачебной помощи при травмах, острых и хронических заболеваниях; осуществления лечебных, профилактических и реабилитационных мероприятий (в том числе организации динамического наблюдения за лицами с хроническими заболеваниями, длительно и часто болеющими); пропаганды гигиенических знаний и здорового образа жизни среди студентов в виде лекций и бесед, наглядной агитации</p>	
<b>При сопровождении в целях формирования трудовых навыков</b>					
20.	Отсутствие в организации сопровождения инвалидов в целях формирования трудо-	Наличие в организации организационно-документационного сопровождения инвалидов в целях формирования	Наличие специальных программ обучения, адаптированных с учетом нарушения функций и ограничений жизнедеятельности инвалидов.	<p>Специальная программа обучения, адаптированная с учетом нарушения функций и ограничений жизнедеятельности инвалидов, подготовлена с учетом:</p> <p>- рекомендуемых видов трудовой и професси-</p>	Специальные программы обучения, адаптированные с учетом нарушения функций и ограничений жизнедеятельности инвалидов.

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выявления фактов дискриминации
	вых навыков	трудовых навыков с учетом нарушения функций и ограничений их жизнедеятельности согласно перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов.	Наличие специализированных кабинетов для инвалидов по формированию трудовых навыков. Формирование трудовых навыков в местах, приспособленных с учетом нарушения функций и ограничений жизнедеятельности инвалидов. Наличие локальных нормативных актов организации по сопровождению инвалидов в целях формирования трудовых навыков	ональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности; - использования дистанционной технологий для обучения инвалидов, нуждающихся в обучении на дому и т.д. Наличие методических материалов в образовательной организации по формированию трудовых навыков инвалидов в процессе обучения. Наличие в образовательной организации специализированных кабинетов по формированию трудовых навыков для инвалидов (для организации практики) по реализуемым образовательным программам (при условии организации практики в образовательной организации.) Проведение практики инвалидов в местах, приспособленных с учетом нарушений функций и ограничений их жизнедеятельности	Рабочие программы дисциплин (модулей), практик. Распорядительные акты образовательной организации по направлению обучающихся на практику. Подтверждающие документы о прохождении практики инвалидами в местах, приспособленных с учетом нарушения функций и ограничений жизнедеятельности инвалидов. Локальные нормативные акты образовательной организации о сопровождении инвалида в целях формирования трудовых навыков. Подтверждающие документы о наличии в образовательной организации специализированных кабинетов по формированию трудовых навыков для инвалидов (при необходимости).
<b>Оборудование рабочих мест</b>					
21.	Несоответствие рабочего места индивидуальной программе реабилитации и абилитации инвалида	Соответствие индивидуальной программы реабилитации инвалида программе реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания	Выполнение совокупности требований технического и технологического характера к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, направленных на создание им условий для выполнения тру-	Выполнение требований оснащения рабочих мест для инвалидов по зрению – слабовидящих с учетом выполняемой трудовой функции предполагает: - оснащение (оборудование) специального рабочего места общим и местным освещением, обеспечивающим беспрепятственное нахождение инвалидом по зрению – слабови-	Комплекс документов, направленных на оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Перечень основного технологического оборудования, технологической и органи-

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выявления фактов дискриминации
		вания характеру труда инвалида, с его трудовыми функциями, технологическими, психологическими и метеорологическими особенностями выполнения трудовых функций на специальном рабочем месте	довой функции. Приказ Минтруда России от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»	<p>дящим своего рабочего места и выполнение трудовых функций, видеоувеличителями, лупами;</p> <p>- в случае, если трудовые функции инвалидов по зрению – слабовидящих предполагают работу с использованием компьютерной техники – оснащение (оборудование) специального рабочего места адаптированными видеодисплеями, программными средствами для контрастирования и укрупнения шрифта с учетом международного стандарта доступности веб-контента и веб-сервисов, принтерами для печати крупным шрифтом.</p> <p>Выполнение требований оснащения рабочих мест для инвалидов по зрению – слепых с учетом выполняемой трудовой функции предполагает:</p> <p>- оснащение (оборудование) специального рабочего места тифлотехническими ориентирами и устройствами с возможностью использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля, акустическими навигационными средствами, обеспечивающими беспрепятственное нахождение инвалидом по зрению – слепого своего рабочего места и выполнение трудовых функций;</p> <p>- озвучивание визуальной информации с использованием дополнительных периферийных устройств и электронных тифлотехнических средств функционального назначения, обеспечивающих возможность выполнения работы</p>	зационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых обеспечивает реализацию инвалидом его трудовых функций



№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выяв- ления фактов дискрими- нации
				<p>без зрительного контроля;</p> <p>- оснащение (оборудование) специального рабочего места средствами для письма рельефно-точечным и плоскочечным шрифтом, в том числе грифелями, тетрадями и блокнотами для письма рельефно-точечным шрифтом, приборами для письма шрифтом Брайля, звукозаписывающей и звуковоспроизводящей аппаратурой;</p> <p>- для рабочего места, предполагающего работу на компьютере, – оснащение специальным компьютерным оборудованием и оргтехникой с возможностью использования крупного рельефно-контрастного шрифта и шрифта Брайля (дисплей Брайля и клавиатура Брайля), озвучивания визуальной информации на экране монитора с использованием специальных аппаратных и программных средств, в том числе адаптированного тактильного дисплея и аудиодисплея (синтезатора речи).</p> <p>Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест <i>для инвалидов по слуху – слабослышающих</i> с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают оснащение (оборудование) специального рабочего места звукоусиливающей аппаратурой, громкоговорящими телефонами.</p> <p>Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест <i>для инвалидов по слуху – глухих</i> с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:</p>	

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выяв- ления фактов дискрими- нации
				<p>а) оснащение (оборудование) специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку, для беспрепятственного нахождения инвалидом по слуху – глухого своего рабочего места и выполнения работы;</p> <p>б) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере, – оснащение (оборудование) специального рабочего места визуальными индикаторами, преобразующими звуковые сигналы в световые, речевые сигналы в текстовую бегущую строку.</p> <p>Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов с одновременным нарушением функции зрения и слуха – слепоглухих с учетом выполняемой трудовой функции включают в себя:</p> <p>а) оснащение (оборудование) специального рабочего места тактильными тифлотехническими устройствами для беспрепятственного нахождения инвалидом с одновременным нарушением функции зрения и слуха – слепоглухим своего рабочего места и выполнения работы, электронными тифлотехническими средствами функционального назначения, обеспечивающими возможность выполнения работы без зрительного и слухового контроля;</p> <p>б) для рабочего места, предполагающего работу на компьютере, – оснащение (оборудование) специального рабочего места тифлотех-</p>	

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выяв- ления фактов дискрими- нации
				<p>ническими устройствами, устройством теле- тайпной связи, подключаемым к брайлев- скому дисплею, тифлоорганайзером, с исполь- зованием дополнительных периферийных устройств и электронных тифлотехнических средств функционального назначения, обеспе- чивающими возможность выполнения работы без зрительного и слухового контроля;</p> <p>в) предоставление работодателем, по соглаше- нию с работником, возможности получения последним услуг тифлосурдопереводчика на специальном рабочем месте.</p> <p>Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов с <i>нарушением функций опорно-двигательного аппарата</i> с учетом выполняемой трудовой функции предусматривают:</p> <p>а) оснащение (оборудование) специального рабочего места оборудованием, обеспечиваю- щим реализацию эргономических принципов (максимально удобное для инвалида распо- ложение элементов, составляющих рабочее ме- сто), механизмами и устройствами, позволя- ющими изменять высоту и наклон рабочей поверхности, положение сиденья рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабочего стула, оснащение специаль- ным сиденьем, обеспечивающим компенса- цию усилия при вставании, специальными приспособлениями для управления и обслу- живания этого оборудования, а также устрой-</p>	

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выяв- ления фактов дискрими- нации
				<p>ствами для захвата и удержания предметов и деталей, компенсирующими полностью или частично либо замещающими нарушения функций и (или) структур организма, а также ограничения жизнедеятельности инвалидов;</p> <p>б) для рабочего места, предполагающего рабо-ту на компьютере, оснащение (оборудование) специального рабочего места специальными механизмами и устройствами, позволяющими изменять высоту и наклон рабочей поверхно-сти, положение сиденья рабочего стула по высоте и наклону, угол наклона спинки рабо-чего стула, оснащение специальным сиденьем, обеспечивающим компенсацию усилия при вставании, в случае необходимости – специ-альной клавиатурой, специальной компьютер-ной мышью различного целевого назначения. Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов, пе-редвигающихся на креслах-колясках, с учетом выполняемой трудовой функции предусмат-ривают:</p> <p>а) оснащение (оборудование) специального рабочего места оборудованием, обеспечиваю-щим возможность подъезда к рабочему месту и разворота кресла-коляски. Пространство под элементами оборудования должно создавать условия подъезда и работы на кресле-коляске;</p> <p>б) для рабочего места, предполагающего рабо-ту на компьютере, – оснащение (оборудова-ние) специального рабочего места мебелью,</p>	

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выявления фактов дискриминации
				пространство под элементами которой должно создавать условия подъезда и работы на кресле-коляске	
<b>Доступность зданий с учетом ограничений жизнедеятельности</b>					
22.	Отсутствие (полное или частичное) условий доступности в здание организации	Наличие условий доступности зданий, прилегающих территорий. Наличие условий индивидуальной мобильности и самостоятельного передвижения по зданию с учетом потребности следующих категорий лиц с ОВЗ: - с нарушениями зрения; - с нарушениями слуха; - с ограничением двигательных функций. В частности: - парковочные места для транспорта инвалидов; - наличие системы управления/наблюдения; - наличие указателей движения и освещенного входа (выхода) в здание; - наличие информирующих материалов, выполненных рельефно-точечным шрифтом Брайля и на контрастном	В соответствии с нормативно-правовыми документами: «Доступная среда 2015–2020 гг.», ГОСТ Р 50602 «Методические рекомендации по обеспечению доступности зданий и сооружений образовательных учреждений среднего профессионального образования и образовательных учреждений высшего профессионального образования для лиц с ограниченными возможностями здоровья» (Москва 2012)	Обеспечение условий доступности прилегающей территории: - парковочные места для транспорта инвалидов с зоной посадки/высадки из транспорта как можно ближе к входу в сооружение (напр., до 50 метров) и имеющие наземную разметку и обозначение как на поверхности парковки, так и с помощью вертикального знака; - наличие системы управления/наблюдения, чтобы выделенные для инвалидов специальные парковочные места использовались только теми людьми, которые имеют на это право; - наличие указателей движения и хорошо освещенный вход (выход) в здание, в том числе наличие при входе в объект вывески с названием организации, графиком работы организации, планом здания, выполненных рельефно-точечным шрифтом Брайля и на контрастном фоне. Для лиц с нарушениями зрения и слуха: наличие телефонного аппарата с учетом особых потребностей лиц с нарушениями слуха и зрения (наличие крупных кнопок, дублирование информации шрифтом Брайля для слабовидящих, наличие регулировки уровня громкости для слабослышащих); установка звуковых информаторов по типу телефонов-	Утвержденный паспорт доступности для инвалидов объекта и услуг. Наличие памяток работникам организации по правилам взаимодействия и оказания помощи инвалидам

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выявления фактов дискриминации
		фоне; - наличие сменных кресел-колясок; адаптированные лифты; поручни; пандусы; подъемные платформы (аппарели); раздвижные двери; доступные входные группы; доступные санитарно-гигиенические помещения; достаточная ширина дверных проемов в стенах, лестничных маршей, площадок и иных условий индивидуальной мобильности		автоматов и текстофонов поможет лицам с нарушениями зрения и слуха. Обеспечение условий индивидуальной мобильности инвалидов и возможность для самостоятельного их передвижения по зданию: - наличие в здании пандусов, поручней или адаптированных лифтов по количеству этажей; наличие подъемных платформ (аппарелей); в случае отсутствия – наличие информационных материалов для граждан, имеющих инвалидность (к кому обратиться и т.д.); - достаточная ширина дверных проемов в стенах, лестничных маршей, площадок; наличие раздвижных дверей и широких дверных проемов (Ширина пешеходного пути с учетом встречного движения инвалидов на креслах-колясках должна быть не менее 2,0 м с учетом габаритных размеров кресел-колясок); - доступность и наличие оборудованных санитарно-бытовых помещений; - надлежащее размещение оборудования и носителей информации, необходимых для обеспечения беспрепятственного доступа к объектам (местам предоставления услуг) инвалидов, имеющих стойкие расстройства функции зрения, слуха и передвижения, в том числе обеспечение инвалидам помощи, необходимой для получения в доступной для них форме информации о правилах предоставления услуги, в том числе об оформлении необ-	

№ п/п	Признаки проявления дискриминации	Предмет проверки	Показатель соответствия требованиям	Критерии соответствия требованиям, выполнение которые говорит об отсутствии дискриминации	Проверяемые документы (информация), для выяв- ления фактов дискрими- нации
				ходимых для получения услуги документов, о совершении ими других необходимых для получения услуги действий. Наличие помещений, предназначенных для проведения массовых мероприятий, оборудо- ванных индукционной петлей и звукоусили- вающей аппаратурой	
23.	Отсутствие в шта- те организации работников, обу- ченных или про- инструктирован- ных для работы с инвалидами	Наличие в штате органи- зации работников, про- шедших обучение или инструктирование для работы с инвалидами по вопросам, связанным с доступностью объектов (зданий) и услуг. Наличие услуг в органи- зации, предоставляемых инвалиду с сопровожде- нием тьютора (помощ- ника)		Наличие в штате организации работников, прошедших инструктирование или обучение для работы с инвалидами по вопросам, свя- занным с обеспечением доступности для ин- валидов объектов и услуг в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ	Документы, подтверждаю- щие прохождение обучения (сертификаты, удостове- рения, свидетельства) в объё- ме не менее 16 часов. Штатное расписание орга- низации, должностные ин- струкции работников. Инструкции по работе с ин- валидами с личной подпи- сью ответственных работ- ников

## **2.2. Методика информационного обеспечения органов власти, учета и анализа жалоб и обращений граждан на проявление дискриминации по признаку инвалидности при решении вопросов занятости**

Целью методики информационного обеспечения органов власти, учета и анализа жалоб и обращений граждан на проявление дискриминации по признаку инвалидности при решении вопросов занятости (далее – Методика) является описание системы сбора и обработки исходных, позволяющая получить обработанную, агрегированную информацию, которая должна служить основой для принятия политико-административных решений в части устранения признаков дискриминации инвалидов.

Достижение этой цели складывается из решения ряда частных задач: сбора первичной информации, ее хранения, распределения между ответственными органами власти всех уровней, подготовки к переработке, собственно переработки, предоставления органу управления в переработанном виде, анализа, обеспечения прямых и обратных связей в ее циркуляции и т.д.

Методика предполагает наличие:

- интегрированного программного продукта по приему и автоматической регистрации и обработке жалоб и обращений, т.е. организация учета обращений граждан;
- систематического анализа жалоб и обращений;
- уполномоченного государственного органа, ответственного за сбор и обработку информации о признаках дискриминации инвалидов, в том числе при трудоустройстве.

Для всестороннего изучения проявлений дискриминации по признаку инвалидности и полноценной реализации функций учета и анализа жалоб необходимо принять тот факт, что наличие значительного количества жалоб и обращений граждан по проявлениям дискриминации по признаку инвалидности является *положительным* аспектом, помогающим госоргану с помощью нормативно-правового обеспечения выявить данные факты, с помощью учета вести их регистрацию и систематизацию, с помощью анализа проявлений дискриминации в различных сферах занятости граждан привести к ее устранению как явления.

Таким образом, эффективность работы госоргана должна зависеть не только от количества документов, содержащих результат рассмотрения (исполненных), но и зависеть от количества поступивших обращений и жалоб. Для реализации права граждан на обращения необходимо, в том числе, предоставление



им удобных и бесплатных коммуникационных и информационных каналов. Для более качественного и систематизированного учета и информационного обеспечения органов власти рекомендуется обязательное создание различных каналов приема жалоб и обращений, по которым гражданин сможет беспрепятственно связываться с госорганом, в том числе *двустороннюю коммуникацию с использованием как можно большего числа каналов связи*:

- лично;
- по телефону;
- с помощью письма;
- по факсу;
- через интернет-портал;
- через портал самообслуживания;
- по электронной почте.

*Информационное обеспечение*, или информационно-аналитическая деятельность, госоргана представляет собой постоянный и непрерывный процесс, включающий в себя совершение определенных действий:

- 1) определение источников, в которых содержатся или могут содержаться сведения о нарушениях или проявлениях дискриминационного характера по признаку инвалидности;
- 2) сбор информации о проявлениях дискриминационного характера по признаку инвалидности из всех возможных источников;
- 3) учет и накопление в госоргане информации о дискриминации по признаку инвалидности;
- 4) анализ информации о проявлениях дискриминационного характера по признаку инвалидности.

В свою очередь качественная организация информационно-аналитической работы заключается в упорядочении деятельности работников по обеспечению регулярного поступления информации о проявлениях дискриминации, ее правильному накоплению и анализу, то есть создание такого порядка, при котором этот процесс осуществлялся бы наиболее рациональным образом: в первую очередь рекомендуется создание обязательных баз данных и ведение интегрированного программного продукта. Кроме того, следует качественно распределить обязанности по организации и осуществлению информационно-аналитической работы (закрепление конкретных трудовых функций и трудовых действий работников), подготовке аналитических документов и т.д. в локальных нормативных актах организации.

В качестве одной из рекомендаций при сборе информации перед ее анализом является обеспечение *ее оптимальности и конкретности*, поскольку только

при достаточной полноте информации можно сделать правильный вывод. Наличие избыточной информации – *большой недостаток*, так как на ее сбор, последующую фильтрацию и обработку затрачивается много времени и сил.

В данном случае рекомендуется использование простого доступа к открытым информационным ресурсам (информационным хранилищам). Практически все федеральные органы государственной власти и их территориальные управления в субъектах РФ обеспечивает сервер органов государственной власти «Официальная Россия» – <http://www.gov.ru>.

Важная информация может содержаться в СМИ. Мониторинг местных печатных изданий и электронных СМИ, сети Интернет позволяет выявить очаги дискриминации, получить комментарии граждан, оценку деятельности органов власти и управления. Пользователи сети часто проводят собственный анализ имеющихся дискриминационных фактов.

Одновременно регулярное опубликование в СМИ данных о работе органов государственной власти по выявлению дискриминации по признаку инвалидности при решении вопросов занятости рекомендуется рассматривать как один из приемов по организации поступления нового информационного материала.

Работа с обращениями граждан, в том числе по обращениям и жалобам на дискриминацию по признаку инвалидности, предполагает ведение журналов учета соответствующих фактов в отдельном делопроизводстве. Так, работнику, отвечающему за работу с обращениями граждан в госоргане и специализирующемуся на дискриминации, в том числе по признаку инвалидности, рекомендуется обязательное ведение журнала (электронная форма), в котором учитываются все обращения, возможно, со специальной пометкой «Д» по учетным периодам (месяц, квартал и т.д.) в разрезе учреждений, предприятий и т.д. Таким образом, работник, отвечающий за данный процесс будет располагать обновляющимися и актуальными данными о дискриминации граждан, в том числе по признаку инвалидности города (района).

Сведения о проявлении дискриминации, помимо электронного учета, рекомендуется обязательно вносить нарастающим итогом в специальную книгу учета жалоб и обращений на проявление дискриминации по признаку инвалидности, что позволит иметь возможность накопления информации в значительном временном периоде.

Для постановки письменного обращения, содержащего жалобы, сотруднику структурного подразделения, ответственному за рассмотрение обращения, следует определить поставленные в жалобе вопросы, то есть фактически реализованные предложения, фактически удовлетворенные заявления или жалобы. Для этого исполнитель:

- проверяет, соответствуют или нет действия (бездействие) должностного лица (должностных лиц) положениям законодательства РФ;

- устанавливает причины проявления дискриминации, в том числе устанавливает, кто и по каким причинам допустил нарушение;

- определяет меры, которые должны быть приняты по полному фактическому удовлетворению поставленных в обращении вопросов, а также лиц, ответственных за реализацию данных мер;

- в случае признания руководителем или его заместителем жалобы, подлежащей удовлетворению, в ответе гражданину указывается решение по рассмотрению жалобы (в том числе сроки и ответственные лица), приносятся соответствующие извинения и принимаются необходимые меры по рассматриваемой жалобе;

- в случае признания жалобы не подлежащей удовлетворению, в ответе аргументированно дает разъяснения о необоснованности и не подлежащим удовлетворению, в случае необходимости – возможный порядок обжалования принятого решения.

Основание для отказа в удовлетворении жалобы может быть в следующих случаях:

- наличие вступившего в законную силу решения суда по жалобе о том же предмете и по тем же основаниям;

- наличие решения по жалобе, принятого ранее в отношении того же гражданина и по тому же предмету жалобы.

Жалоба может быть оставлена без ответа в следующих случаях:

- наличие в жалобе нецензурных либо оскорбительных выражений, угроз жизни, здоровью и имуществу должностного лица, а также членов его семьи;

- отсутствие возможности прочитать какую-либо часть текста жалобы, фамилию, имя, отчество (при наличии) и (или) почтовый адрес заявителя, указанные в жалобе.

Письменные обращения, поступившие в госорган, после их предварительного рассмотрения, независимо от способа доставки, регистрируются в течение 3 дней с даты их поступления. Жалоба или обращение, поступившее в ходе личного приема гражданина, регистрируются в день проведения личного приема.

Обращения регистрируются с соблюдением единых правил делопроизводства.

При регистрации обращений используется Типовой общероссийский классификатор обращений и запросов граждан и организаций.

Регистрационный номер поступившего обращения рекомендуется определять в соответствии со структурой регистрационного номера документа и справочников, принятых в госоргане с обязательным выделением в отдельное дело-производство жалоб или обращений, содержащих информацию о проявлениях дискриминации по признаку инвалидности.

В каждом новом календарном году нумерация вновь поступивших обращений в отдельном делопроизводстве по обращениям граждан о проявлениях дискриминации по признаку инвалидности следует начинать с первого номера.

При регистрации обращения в регистрационную электронную карточку обращения гражданина в интегрированный программный продукт рекомендуется вносить следующие обязательные реквизиты:

- вид обращения (обращение, предложение, жалоба);
- кратность обращения (первичное, повторное, многократное) (в поле «Дата»). В случае если обращение является повторным или многократным и ответы гражданину не давались, ставится на особый контроль и исполняется в течение 3-х рабочих дней;
- фамилия гражданина в именительном падеже. Если обращение коллективное, то вносится фамилия автора, который стоит в списке первым;
- дата поступления обращения;
- аннотация обращения. Указывается фамилия, имя, отчество гражданина (последнее – при наличии) и краткое содержание поставленных в обращении вопросов. Если обращение коллективное, то вносятся фамилия и инициалы первых двух или трех авторов, которые стоят первыми в списке подписавших обращение, в том числе автора, в адрес которого просят направить ответ;
- канал поступления обращения (почта, электронная почта, факс, личный прием и др.);
- номенклатурное дело (номер дела в соответствии с номенклатурой госоргана);
- тема обращения. Определяется отнесение вопроса, поставленного в обращении заявителя, либо запрашиваемой информации к соответствующей теме.

К регистрационной электронной карточке рекомендуется обязательно прикреплять отсканированный электронный образ обращения или жалобы заявителя.

Как правило, не сканируются письменные обращения граждан, не присоединяются к регистрационным карточкам обращений файлы электронного обращения, содержащие персональные данные.

Штамп с регистрационным номером следует проставлять на лицевой стороне обращения, в котором указываются входящий номер и дата регистрации обращения.

При получении письменных обращений с пометкой «лично» или «конфиденциально» штамп следует проставлять на конверте.

Документы необходимо располагать в делах в хронологическом или алфавитном порядке. Каждое обращение и все документы, относящиеся к его рассмотрению и разрешению, составляют в деле самостоятельную группу. При формировании дел проверяется правильность направления документов в дело, их полнота (комплектность). Обращения граждан, не разрешенные по существу поставленных в них вопросов, подшивать в дела запрещается.

Документы и переписка по обращениям граждан учитываются и хранятся отдельно от других документов. Запрещается формирование дел исполнителями и хранение их у исполнителей.

Срок хранения дел и журналов учета предложений, заявлений и жалоб – 5 лет после окончания их ведения делопроизводством.

После получения, учета, накопления и структурирования информации в госоргане наступает важнейший этап информационно-аналитической работы – анализ информации (жалоб и обращений граждан) о проявлении дискриминации по признаку инвалидности.

Именно на основе проведенного анализа и обобщения информации о дискриминации планируются служебные мероприятия текущего и перспективного характера в госоргане, разрабатываются нормативно-правовые документы и т.д. Так, всю поступившую из различных источников и накопленную в госоргане информацию о дискриминации необходимо ежеквартально (ежемесячно, ежегодно, т.е. системно) анализировать и обобщать, в том числе в рамках проводимого мониторинга ***проявлений дискриминации инвалидов, возникающих при осуществлении трудоустройства.***

В целом информацию рекомендуется обязательно подвергать систематизации и правовой оценке с учетом следующих критериев:

- а) характера дискриминации по признаку инвалидности;
- б) распространенности дискриминации по признаку инвалидности;
- в) общественной опасности дискриминации по признаку инвалидности.

Для проведения анализа жалоб и обращений следует использовать следующие виды анализа:

- регулярный и разовый;
- комплексный и целевой;
- количественный и качественный;

- внутрисистемный и анализ, осуществляемый совместно с другими органами, и др.

На практике анализ информации рекомендуется начинать с ее группирования по видам и направлениям, как правило, согласно утвержденным формам отчетности. К основным методам анализа относятся: сплошной и выборочный; анализ, проводимый путем изучения документов или оценки устной информации, сообщенной в СМИ, на личном приеме и т.п.; сравнительный; статистический; причинно-следственный, включающий анализ влияния отдельных факторов на результат.

По результатам изучения документов обычно составляются аналитические таблицы. В отдельных случаях это могут быть протоколы изучения, к которым иногда прилагаются копии наиболее интересных документов.

Одна из форм статистического наблюдения, используемая в деятельности госорганов – *официальная отчетность*. Например, в отчетности рекомендуется обязательно отражать число выявленных фактов дискриминации по признаку инвалидности по различным проявлениям: при информировании о вакансиях, при приеме на работу, при оборудовании рабочих мест и т.д., что, безусловно, как и значительное количество поступивших жалоб и обращений, будет говорить о значительной работе госоргана, с одной стороны, с другой – позволит государственному органу усилить определенные направления деятельности, направленные на устранение «часто встречающихся» фактов.

Для создания непрерывности учета фактов во времени следует осуществлять текущее (постоянное), периодическое и одноразовое статистические наблюдения за фактами дискриминации. Для полноты охвата совокупности изучаемых явлений дискриминации по признаку инвалидности или, напротив, «узкого» изучения только, например, доступности зданий с учетом ограничения жизнедеятельности, рекомендуется проводить сплошное и не сплошное наблюдение. Для проведения систематизации следует использовать следующие методы: сводка и группировка материалов статистического наблюдения, проводимого с использованием методов статистики.

Рекомендуемыми являются следующие приемы, используемые при анализе:

1. Сравнение текущих фактических показателей с аналогичными показателями прошлых лет, что позволяет определить динамику и тенденции развития изучаемых явлений.

2. Сопоставление параллельных и динамических рядов сопоставимых показателей (для изучения взаимосвязей и исследуемых показателей).

3. Сопоставление результатов деятельности до и после изменения какого-либо фактора (применяется при расчете влияния факторов и подсчете резервов).

Обязательное условие сравнительного анализа – сопоставимость сравниваемых показателей (единство показателей, единство периодов времени, за которое производится сравнение, сопоставимость методики исчисления показателей). Несмотря на изложенное, зачастую статистические данные приводятся сплошным массивом, в отсутствие сравнительного анализа без использования сопоставимых показателей.

Большое значение при анализе информации имеет выявление тенденций в развитии дискриминационных явлений в будущем (прогнозирование), что позволяет своевременно и правильно определить приоритеты, планировать работу и проводить упреждающие дискриминацию мероприятия.

В ходе проведения прогнозирования необходимо подвергнуть оценке:

1. Текущие фактические показатели выявленных фактов дискриминации в сравнении с аналогичными показателями прошлых периодов.
2. Нормативно-правовые документы.

Проведя анализ собранного материала, можно получить положительное или отрицательное качественное значение (увеличение или уменьшение) фактов дискриминации и установить его будущее состояние при сохранении этих тенденций.

Такой прогноз дает возможность принятия мер *упреждающего характера*, ведь арсенал мер предусматривает не только пресечение выявленных нарушений закона, но и их предупреждение в виде направления предостережения, информационного письма, проведения координационных и межведомственных совещаний, подготовки предложений или использования законодательной инициативы в органы местного самоуправления.

*Требования, предъявляемые к документам, составляемым по результатам анализа информации.*

По результатам анализа информации и полученной оценки следует составить итоговый документ: обзор, обобщение, свод, справка, докладная записка и т.п. При этом рекомендуется краткость изложения с учетом следующих сведений:

- четкое определение целей, задач и характера проведенного анализа;
- указание на период, за который проводилось обобщение, и на то, какая информация и какими методами была изучена;
- результаты проведенного обобщения;
- выводы и предложения.

В аналитические документы рекомендуется вносить предложения, которые являются мотивированными, конкретными, адресными, с указанием срока, спо-

сوبا, форм исполнения мероприятий, подготовленными на основе анализа обращений и жалоб граждан и учетом нормативно-правовых документов.

Методика рассмотрения и анализа обращения, отнесенного к виду жалоб, предполагает:

- анализ обоснованности каждого из мотивов, приведенных в жалобе, то есть проверка того, соответствовало ли обжалуемое действие положениям и предписаниям как законодательных и подзаконных актов, так и предписаниям нормативных и других документов;

- если в результате проведенного анализа подтвердились отмеченные в жалобе дискриминационные факты по инвалидности, то есть не соответствующие положениям и предписаниям признаку нормативных и других документов, действия или факты, являющиеся следствием неправомерных действий, жалоба признается обоснованной;

- если к моменту поступления жалобы допущенные ошибки и нарушения исправлены и подавшему жалобу лицу принесены извинения, жалоба не относится к разряду обоснованных.

В случае признания жалобы обоснованной поступление впоследствии просьбы подавшего жалобу лица не считать ее таковой во внимание не принимается.

По результатам рассмотрения жалобы подготавливается проект ответа, который представляется на подпись (согласование) руководителю, по поручению которого рассматривается жалоба.

Если жалоба признана обоснованной, обратившемуся лицу приносятся соответствующие извинения и принимаются необходимые меры для восстановления нарушенного права, интереса.

Если жалоба признана необоснованной, в ответе даются разъяснения в отношении неправомерности предъявляемых претензий, а также, в случае необходимости, возможный порядок обжалования принятого по жалобе решения.

### **2.3. Методика контроля за соблюдением порядка выявления признаков дискриминации инвалидов, ведением учета и анализа жалоб и обращений граждан на проявление дискриминации по признаку инвалидности при решении вопросов занятости**

Методика контроля за соблюдением порядка выявления признаков дискриминации инвалидов при трудоустройстве, ведением учета и анализа жалоб и обращений граждан на проявление дискриминации по признаку инвалидности при решении вопросов занятости (далее - Порядок) основывается на наличии 3



организационных элементов системы выявления и устранения признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости.

Первый элемент – это система органов исполнительной власти, осуществляющих полномочия по контролю и надзору в области соблюдения прав граждан на труд, в том числе через систему обращений граждан. Второй – органы, осуществляющие контроль за соблюдением органами государственной власти и органами местного самоуправления своих функций в рамках установленных полномочий, в том числе связанных с контролем и надзором. Третий элемент – это система общественных институтов, осуществляющих общественный контроль как за соблюдением требований законодательства, так и исполнением уполномоченными органами государственной власти и местного самоуправления функций надзора и контроля.

Все эти элементы должны быть задействованы для осуществления эффективных контрольных функций.

Предметом контроля является соблюдение органами исполнительной власти регионального и муниципального уровня порядка выявления признаков дискриминации инвалидов, ведением учета и анализа жалоб и обращений граждан на проявление дискриминации по признаку инвалидности при решении вопросов занятости.

### **Организация и проведение проверок.**

Контроль за соблюдением Порядка осуществляется путем проведения плановых и внеплановых проверок.

Плановые проверки осуществляются на основании плана проверок, утверждаемого правовым актом Министерства труда и социальной защиты РФ на один год.

План проверок, а также вносимые в него изменения должны быть размещены не позднее пяти рабочих дней со дня их утверждения на официальном сайте в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет».

Внеплановые проверки могут проводиться по обращению региональных отделений ВОИ.

Основанием для проведения проверки является правовой акт о проведении проверки. Одновременно с правовым актом о проведении проверки готовится уведомление о проведении проверки.

Для проведения проверки создается комиссия из числа специалистов проверяющего органа, представителей надзорных органов и представителей региональных отделений ВОИ. В состав комиссии также могут входить представители научных и образовательных организаций профильной направленности, а также организаций системы МСЭ.

Проверка проводится путем:

- изучения информации о результатах мониторинга выявления признаков дискриминации инвалидов на предмет соответствия методике;
- анализа количества и содержания жалоб и обращений граждан на проявление дискриминации по признаку инвалидности при решении вопросов занятости с учетом динамики за текущий и предшествующий года;
- проведения выборочной проверки региональных организаций и учреждений, ранее проверенных в рамках ежегодного мониторинга выявления признаков дискриминации инвалидов при трудоустройстве.

Результаты проверки оформляются актом проверки в сроки, установленные правовым актом о проведении проверки.

Информация по результатам проверки размещается на сайте Министерства труда и социальной защиты РФ, а также выносится на рассмотрение профильных координационных органов регионального уровня при высшем должностном лице региона либо его заместителе, рассматривающих вопросы обеспечения прав инвалидов.

Заседание проводится *с участием представителей органов прокуратуры.*

В случае наличия замечаний и нарушений региональным органом исполнительной власти, осуществляющим контроль в области соблюдения трудового законодательства, утверждается план устранения нарушений и замечаний с конкретными сроками исполнения.

По итогам его исполнения готовится аналитическая информация.

По результатам рассмотрения информации уполномоченным федеральным органом (Министерство труда и социальной защиты РФ) принимается решение о снятии замечаний.

По итогам Министерство труда и социальной защиты РФ ежегодно готовит общий свод информации о проявлениях дискриминации инвалидов по вопросам занятости для представления на профильном Координационном органе при высшем должностном лице государства.

При этом привлечение на всех этапах обсуждения докладов общественных институтов позволит максимально снизить риски недостоверного представления фактов и повышения уровня «лояльности» при оценке ситуации.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящие методические рекомендации разработаны в соответствии с требованиями нормативных документов и направлены на реализацию права инвалидов на участие в трудовой деятельности и занятости, установленного Конвенцией ООН о правах инвалидов.

В них представлен комплексный подход, направленный на выявление источников дискриминационных факторов. В соответствии с этим в структуре документа выделены разделы, в которых рассматриваются вопросы оценки проявлений дискриминации в отношении инвалидов при решении вопросов занятости (методики), контроля за их выявлением, а также анализируются существующая нормативная и методическая база по рассматриваемому вопросу, а также правоприменительная практика.

В качестве основного механизма снижения проявлений дискриминации при трудоустройстве предлагается рассматривать систему мониторинга всех объектов, участвующих в реализации процесса занятости каждого конкретного инвалида, на предмет наличия признаков дискриминации.

Полученная на основе мониторинга информация позволит выявить основные проблемы и перейти к выработке направлений деятельности по снижению дискриминации. Для достижения максимального эффекта целесообразно вести работу по двум параллельным направлениям:

1. Определение точечных воздействий, способствующих коррекции положения конкретных групп. В данном случае деятельность сводится к выявлению специфических для выбранного профиля дискриминации факторов и разработке мероприятий либо по снижению воздействия факторов, либо по минимизации их негативного эффекта.

2. Создание общих условий, обеспечивающих гарантии равенства возможностей всем работникам. Снижение рисков дискриминации посредством преобразования институциональной среды улучшает положение всех групп рабочей силы, в том числе подверженных дискриминации. В то же время это улучшение может оказаться недостаточным для конкретного профиля дискриминации, поэтому акцент только на создание общих условий не всегда приводит к ожидаемым результатам.

Например, адаптация процесса приема на работу (интервью, тестирования, выполнения пробных заданий и т.п.) заключается в создании условий для того, чтобы инвалид, обладающий необходимой квалификацией для выполнения работы, имел возможность участвовать в данном процессе наравне с другими кандидатами. Целью адаптации рабочего места и порядка осуществления рабо-

ты является обеспечение выполнения инвалидом основных трудовых функций, предусмотренных занимаемой им должностью. Адаптация может заключаться в том, чтобы сделать помещения доступными для инвалида, модифицировать оборудование, ввести гибкий график, предоставить чтеца или сурдопереводчика, перевести на другую должность и т.д. Одним из возможных способов адаптации является перераспределение второстепенных функций с тем, чтобы инвалид мог выполнять работу, при этом работодатель не обязан перераспределять основные функции. Производственная адаптация возможна и путем изменения графика работы (изменение времени начала и окончания работы, введение дополнительных перерывов, предоставление оплачиваемого или не оплачиваемого отпуска), если изменение времени начала или окончания работы не отражается на выполнении основных трудовых функций и не препятствует другим работникам выполнять их работу. Одним из показателей успешной профессиональной адаптации работника-инвалида является включение его в программы предприятия по повышению квалификации.

Уровень образования и квалификации определяют положение инвалидов на рынке труда. «Одной из основных причин не востребованности инвалидов на свободном рынке труда остается низкая профессиональная подготовка, они не социализированы, большинство не подготовлены к трудовой деятельности в условиях профессиональной инклюзии, плохо ориентированы в вопросах трудовой дисциплины. Это накладывает на работодателя дополнительное бремя по профориентации, обучению трудовым навыкам и адаптации, а также увеличиваются материальные издержки из-за низкой эффективности труда такого сотрудника и необходимости привлечения дополнительного сопровождающего персонала. По данным некоммерческих организаций, вовлеченных в процесс трудоустройства инвалидов, длительность адаптационного периода в среднем составляет один год.

В связи с этим необходимы меры по повышению эффективности государственной системы профессиональной реабилитации инвалидов, основная цель которой – обеспечить человеку с инвалидностью возможность получить или сохранить подходящую работу и тем самым способствовать достижению им материальной независимости и возможности самообеспечения»<sup>131</sup>.

При решении вопросов профессиональной реабилитации следует учитывать то, что инвалиды представляют собой неоднородную категорию лиц и потребности их различны. «Трудовую реабилитацию следует рассматривать... не

---

<sup>131</sup> Рекомендации Совета по делам инвалидов при Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации № 4.5-02/2853 от 18 декабря 2015 г. URL: [http://spbmtc.com/assets/hemto/content/BCSTV/vneshnie\\_norm\\_doc/](http://spbmtc.com/assets/hemto/content/BCSTV/vneshnie_norm_doc/)

только как процесс восстановления трудовых функций и навыков лиц с ограниченными возможностями до факта их трудоустройства на предприятия, но и как процесс полного освоения производственных операций на конкретном рабочем месте с выходом на требуемые показатели труда, а также как возможность подготовки инвалидов к новым видам труда, перспективным для их трудовой занятости и выгодных для предприятий»<sup>132</sup>.

В 2015 г. Постановлением Правительства РФ утверждена государственная программа «Доступная среда» на 2011–2020 гг., главной целью которой является создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих интеграции инвалидов в общество и повышению уровня их жизни<sup>133</sup>. Среди ожидаемых результатов реализации данной программы в Российской Федерации является обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов и других маломобильных групп населения к приоритетным объектам и услугам в различных сферах жизнедеятельности. Однако, согласно исследованиям Центра информационных коммуникаций «Рейтинг», в настоящее время инвалиды с нарушениями опорно-двигательного аппарата могут пользоваться только 53% объектов социальной инфраструктуры. Более того, даже среди формально приспособленных для их нужд объектов, значительная часть (61%) оказались оборудованными с теми или иными дефектами. Если говорить об инвалидах по зрению, то доступность окружающей среды для данной категории инвалидов находится на уровне 32%<sup>134</sup>.

Ещё одним дискриминирующим фактором для людей с ограниченными возможностями является дефицит информации. Государство гарантирует инвалиду право на получение необходимой информации и беспрепятственный доступ к ней, в том числе с использованием специальных, адаптированных носителей, однако немногие инвалиды так же мобильны и адаптированы к повседневному потоку информации, как активные работающие люди без инвалидности. Качество информационной среды рынка труда, в том числе слабо отработанные коммуникативные каналы, выступает серьезным препятствием для профессиональной интеграции лиц с инвалидностью и еще больше сегрегирует человека с ограниченными возможностями в процессе трудовых отношений.

---

<sup>132</sup> *Фадин Н.И.* Поликомпонентный подход к трудовой реабилитации и инвалидов в условиях развития гибких форм занятости на рынке труда // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2016. № 2. С.99.

<sup>133</sup> Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011–2020 годы: постановление Правительства РФ от 01.12.2015 № 1297 // СПС «Гарант» 2016.

<sup>134</sup> Национальный рейтинг: Доступная среда. URL: <http://russia-rating.ru/info/> (дата обращения 03.02.2016).

«Практика показывает, что введение новых законодательных актов и реализация действующего законодательства, касающегося социальной защиты инвалидов, не сопровождается доступной информационной поддержкой, структурированной и перманентной разъяснительной работой, широким просвещением населения о правах и возможностях, что в конечном итоге депривирует инвалидов не только от возможностей карьеры и заработка, но и любой другой социально значимой активности»<sup>135</sup>.

Таким образом, на основе анализа методологических положений и теоретических исследований можно сделать вывод о том, что основные проблемы низкой трудовой занятости инвалидов заключаются не в характеристике инвалидов как неконкурентоспособной рабочей силы, а в отношении общества к данной проблеме. Важнейшей задачей остается преодоление дискриминационных практик по отношению к лицам с инвалидностью на рынке труда.

Анализ правоприменительной практики по выявлению и дискриминации по признаку инвалидности позволяет сделать вывод о том, что в судебной практике не используется понятие «дискриминация инвалидов» в силу недавнего его появления в правовом регулировании отношений в сфере занятости инвалидов в Российской Федерации.

Тем не менее можно утверждать, что в Российской Федерации существуют различия, исключения или ограничения по причине инвалидности при решении вопросов занятости, проявляющиеся как в непосредственной (прямой), так и опосредованной (косвенной) формах. При этом нарушение прав инвалидов при решении вопросов занятости опосредованным путем является наиболее значительным.

---

<sup>135</sup> Наберушкина Э.К. Социальное пространство инвалидности // Стратегия России. 2009. № 8. URL: [http://sr.fondedin.ru/new/fullnews\\_arch\\_to.php?subaction=showfull&id=1250265360&archive=1250265775&start\\_from=&ucat=14&](http://sr.fondedin.ru/new/fullnews_arch_to.php?subaction=showfull&id=1250265360&archive=1250265775&start_from=&ucat=14&)