29. *Дмитриева И. К*. Принципы российского трудового права: Монография. М.: РПА МЮ РФ, Издательство ООО «Цифровичок», 2004. 344 с.

Akopov Dmitry Rubenovich, candidate of law, associate professor of the department of administrative and service law, South-Russian Institute of Management – branch of the Presidential Academy of the National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation).
E-mail: akopovdr@yandex.ru

THE PARTICULAR INTERPRETATION OF THE LABOR LAW BY EMPLOYERS

Abstract

The article analyzes typical mistakes made by employers in the application of labor law. Often these mistakes caused by the misinterpretation of the norms of labor legislation. In this regard, the author of the article gives recommendations on how to avoid these mistakes.

Keywords: *employer, interest, employment contract, contract, staff reduction, irregular working hours.*

УДК 349.244 DOI: 10.22394/2074-7306-2017-1-4-74-80

ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ: ОТ КВОТИРОВАНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ ДО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Сулейманова Галия Валиахметовна кандидат юридических наук, доцент кафедры административного и служебного права, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54).
E-mail: gsuli-1@yandex.ru

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы предоставления дополнительных гарантий обеспечения занятости инвалидов при их трудоустройстве. Приводятся нормы международного и национального законодательства о правах инвалидов и недопустимости дискриминации по признаку инвалидности. Автор анализирует различные формы трудоустройства инвалидов, как традиционные (квотирование и резервирование рабочих мест для инвалидов), так и недавно появившиеся в российском законодательстве (социальная занятость).

Ключевые слова: *дифференциация в регулировании трудовых отношений, трудоустройство, инвалид, дискриминация, квотирование рабочих мест, социальная занятость.*

Действующее законодательство предусматривает особенности регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников, в том числе с учетом такого субъективного основания, как состояние здоровья работника. В ТК РФ нет отдельной главы, посвященной особенностям регулирования труда инвалидов, а отдельные нормы, предусматривающие такие особенности, разбросаны по всему Кодексу (ст. ст. 91, 92, 94, 96, 113, 128, 179, 224 ТК РФ). Кроме того, положения, касающиеся правового регулирования трудовых отношений инвалидов, нашли свое закрепление в Федеральном законе «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [1] и в

Законе «О занятости населения в Российской Федерации» [2]. Не ставя целью дать полный обзор законодательства, регулирующего труд инвалидов, в настоящей статье хотелось бы обратить внимание на дополнительные гарантии обеспечения занятости инвалидов при их трудоустройстве.

Легальное определение понятия «инвалид» закреплено в ст. 1 Закона о социальной защите инвалидов, согласно которой инвалид – это лицо, имеющее нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты. В зависимости от степени расстройства функций организма лицам, признанным инвалидами, устанавливается группа инвалидности, а лицам в возрасте до 18 лет устанавливается категория «ребенок-инвалид».

В 2012 г. Российская Федерация ратифицировала [3] Конвенцию ООН о правах инвалидов [4]. Эта Конвенция меняет само понятие инвалидности, признавая, что инвалидность является результатом взаимодействия, которое происходит между людьми, имеющими нарушения здоровья, и отношенческими и средовыми барьерами, и которое мешает их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими. Таким образом, в Конвенции признается, что человек является инвалидом не только в силу имеющихся у него ограничений, но и по причине тех барьеров, которые существуют в обществе [5, с. 20 – 26].

Конвенция рекомендует признать право инвалидов на труд наравне с другими, включая право иметь возможность зарабатывать себе на жизнь на рынке труда в условиях производственной среды, которая носила бы открытый и инклюзивный характер и была доступна для инвалидов.

Европейская социальная хартия также обязывает государства активно способствовать занятости лиц с ограниченной трудоспособностью путем широкого поощрения предпринимателей нанимать на работу таких граждан в обычную производственную среду и приспосабливать условия труда к их нуждам, а там, где это невозможно, создавать специальные рабочие места и производственные участки для инвалидов [6].

Конституционный принцип равенства, закрепленный в ст. 19 Конституции РФ, находит свое отраслевое закрепление и развитие в ст. 3 ТК РФ, запрещающей дискриминацию в сфере труда, и в ст. 64 ТК РФ, закрепляющей гарантии при заключении трудового договора. Однако ни в Конституции РФ, ни в ТК РФ не указано такое основание для дискриминации, как состояние здоровья. Формально получается, что отказ в приеме на работу инвалиду не будет дискриминацией. Именно поэтому в части 2 ст. 3 ТК РФ указано, что не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

В развитие принципа запрета дискриминации в Законе о социальной защите инвалидов закреплен принцип недопустимости дискриминации 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.

Согласно ст. 5 Закона о занятости государственная политика в области содействия занятости населения направлена на осуществление мероприятий, способству-

ющих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы. К числу граждан, испытывающих трудности в поиске работы, Закон о занятости относит, в том числе, и инвалидов.

Для обеспечения дополнительных гарантий по обеспечению занятости инвалидов предусмотрены различные формы трудоустройства, рассчитанные на разные категории инвалидов. Рассмотрим некоторые из них.

1. Установление квоты для приема на работу инвалидов

Среди мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда и обеспечению гарантий их трудовой занятости, в ст. 20 Закона о социальной защите инвалидов предусмотрено 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. Таким образом, данная статья разделяет две разные меры: 1) установление квоты для трудоустройства инвалидов; 2) установление минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов [7].

В ст. 21 Закона о социальной защите инвалидов предусмотрено, что работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 % среднесписочной численности работников, а работодателям, у которых численность работников составляет не менее чем 35 человек, и не более чем 100 человек, может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 % среднесписочной численности работников.

Работодатель в соответствии с установленной квотой создает или выделяет необходимое количество рабочих мест. Несколько организаций по предложению органа местного самоуправления и по договоренности между собой могут создать за счет своих средств цех или участок на одном из них.

Таким образом, инвалид трудоустраивается в счет квоты на обычное рабочее место и должен соответствовать квалификационным требованиям по соответствующей профессии. Как правило, это инвалиды, не нуждающиеся в создании для них специальных рабочих мест или условий труда. С точки зрения организации занятости, это самый простой способ для работодателей, не требующий дополнительных материальных затрат.

2. Резервирование рабочих мест для трудоустройства инвалидов

В соответствии со ст. 20 Закона о социальной защите инвалидов работодатели должны проводить резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов, в соответствии со специальным Перечнем таких профессий [8]. Необходимо отметить, что Перечень этот был составлен еще в 1993 г. и сегодня не соответствует реальным потребностям рынка труда, в связи с чем существует необходимость в его обновлении.

Резервирование очень тесно связано с квотированием рабочих мест, как в том, что касается требований к инвалидам, так и в том, что касается работодателей.

3. *Создание специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов*

Под специальным рабочим местом для трудоустройства инвалидов понимают рабочее место, требующее 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 (ст. 22 Закона о социальной защите инвалидов).

Меры по оборудованию специальных рабочих мест принимаются в рамках установленных квот. Для того, чтобы применять труд инвалидов, работодателю часто бывает нужно изменить не только то рабочее место, где будет работать инвалид, но и внести изменения в отдельные элементы интерьера, если они могут быть неудобны для инвалидов, например, сделать пандус, расширить дверные проемы или создать места для парковки [9].

Для работодателей это довольно затратный вариант трудоустройства инвалидов. В данном случае законодательство предусматривает компенсацию расходов работодателей за счет средств федерального бюджета - в среднем до 100 тыс. рублей на одного инвалида [10]. Такое трудоустройство призвано помочь тем инвалидам, которые имеют значительные ограничения трудоспособности и нарушения здоровья, и не могут работать в обычных условиях труда.

4. Создание специализированных организаций для трудоустройства инвалидов.

Традиционно в нашей стране создавались специальные предприятия, на которых работали инвалиды по зрению или по слуху (УПП ВОГ [11] или УПП ВОС [12]).

Сегодня особенно остро стоит проблема создания возможности для трудоустройства тех инвалидов, которые не могут обходиться без посторонней помощи, трудовая деятельность которых значительно затруднена по состоянию здоровья. Именно эту задачу призвана решать так называемая социальная занятость инвалидов, под которой понимают занятость инвалидов трудоспособного возраста, способных к выполнению несложных (простых) видов трудовой деятельности (не требующих специальной подготовки, навыков, знаний и умений, а также обращения с современными инструментами и приборами), с учетом нарушенных функций организма и ограничений жизнедеятельности со значительной помощью других граждан (от 50 до 95 % от функций, которые должен выполнять инвалид) [13].

В 2015 г. в Постановлении Правительства РФ впервые была предусмотрена организация социальной занятости инвалидов [14], которая предусматривает как сохранение тех рабочих мест, на которых уже работают инвалиды, так и создание новых рабочих мест для их трудоустройства в некоммерческих, социальных организациях. Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.06.2017 № 547 было утверждено примерное положение о таких организациях, в соответствии с которым под социальными организациями понимают юридическое лицо, включая некоммерческую организацию, независимо от организационно-правовой формы, индивидуального предпринимателя, заключившее с органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющим полномочия в области занятости населения, договор по созданию производства (предприятия, цеха, участка, сектора, рабочих мест) для обеспечения социальной занятости инвалидов.

Основными задачами таких организаций являются: организация производств, предполагающих несложные (простые) виды трудовой деятельности, не требующие профессиональной подготовки; прием на работу инвалидов; подбор инвалидам видов труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации инвалида (далее - ИПРА) и их возможностями; обеспечение рабочими местами инвалидов в соответствии с требованиями ИПРА и их возможностями; оснащение рабочих мест в соответствии с рекомендациями ИПРА; предоставление инвалиду наставника для оказания значительной помощи в процессе выполнения трудовых функций; обеспечение обучения инвалида на рабочем месте; соблюдение в отноше-

нии участников социальной занятости прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

Помимо требований к самой организации, в примерном положении о социальных организациях предусмотрены также требования к лицам, которые будут выполнять обязанности наставников инвалидов. Так, наставник, оказывающий помощь инвалиду, должен знать: особенности социальной занятости, как формы трудоустройства инвалидов; особенности учебной и трудовой деятельности инвалидов, с которыми он работает; правовые аспекты трудоустройства инвалидов и основы трудового законодательства Российской Федерации; правила этики при работе с инвалидами. При этом наставник обязан: оказывать помощь инвалиду при освоении трудовых навыков, адаптации на рабочем месте, выполнении функциональных обязанностей; содействовать оборудованию рабочего места инвалида в соответствии с рекомендациями ИПРА; содействовать обеспечению доступности производственных и непроизводственных помещений для инвалидов в соответствии с имеющимися у них нарушениями функций и ограничениями жизнедеятельности; содействовать социальной адаптации инвалидов в трудовом коллективе; обучать инвалида на рабочем месте с использованием наглядных методов, с регламентированными по силе воздействия и времени нагрузками; знакомить инвалида с правилами по охране труда, пожарной безопасности, контролировать их соблюдение; знакомить инвалида с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью; содействовать в обеспечении бытовых нужд инвалида, связанных с исполнением им трудовых обязанностей. Вполне очевидно, что это должен быть не любой работник организации, согласившийся помочь инвалиду, а специалист, прошедший соответствующую подготовку.

Таким образом, такая форма трудоустройства инвалидов как социальная занятость требует очень значительных расходов со стороны работодателя. Социальная занятость инвалидов предполагает стимулировать работодателей к трудоустройству инвалидов на инклюзивном рынке труда благодаря финансовой поддержке в виде субсидий государства. Между тем размеры выплат, предусмотренные для предоставления субсидий, вызывают сомнения в жизнеспособности этой формы трудоустройства. Так, размер возмещения затрат на наставничество инвалида I или II группы в процессе его трудоустройства и адаптации на рабочем месте предусмотрен равным величине минимального размера оплаты труда, установленного в субъекте РФ за средний период наставничества, равный 6 месяцам [10].

С 2011 года в нашей стране реализуется государственная программа «Доступная среда» [15]. В соответствии с этой программой предполагается увеличить долю занятых инвалидов трудоспособного возраста к 2020 году до 40 процентов. Представляется, что содействие трудоустройству инвалидов на открытом рынке труда, а также помощь в трудоустройстве тех инвалидов, которые способны выполнять отдельные виды трудовой деятельности с помощью других лиц, является более предпочтительным, чем простая выплата пособий по безработице, так как напрямую содействует реализации прав инвалидов в сфере труда.

Литература

1. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.
2. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

3. Федеральный закон от 03.05.2012 № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов» //Собрание законодательства РФ. 2012. № 19. Ст. 2280.
4. Конвенция о правах инвалидов, принятая Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 13 декабря 2006 г. № 61/106 // Собрание законодательства РФ. 2013. № 6. Ст. 468.
5. *Мачульская Е. Е.* Концепция инвалидности в международных и российских нормативных актах // Социальное и пенсионное право. 2015. N 4.
6. Европейская социальная хартия. Страсбург, 3 мая 1996 года // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4.
7. *Сулейманова Г. В.* Квотирование рабочих мест для инвалидов. // Справочник кадровика. 2012. № 3.
8. Постановление Минтруда РФ от 08.09.1993 N 150 «О Перечне приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда» // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств РФ. 1993. № 11.
9. *Слобцов И. А., Кузнецова О. В.* Комментарий к Федеральному закону от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (постатейный) // Подготовлен для системы Консультант Плюс. 2009.
10. Постановление Правительства РФ от 29.02.2016 N 155 «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» // Собрание законодательства РФ. 2016. № 11. Ст. 1537.
11. УПП ВОГ – учебно-производственное предприятие всероссийского общества глухих. 29 апреля 1960 г. президиумом ЦП ВОГ было утверждено Положение об учебно-производственном предприятии Всероссийского общества глухих (УПП ВОГ). В 1999 г. в соответствии с законодательством РФ Учебно-производственные предприятия (УПП) ВОГ преобразованы в Общества с ограниченной ответственностью «Социально–реабилитационные предприятия Всероссийского общества глухих» (ООО СРП ВОГ) // История ВОГ – http://www.voginfo.ru дата доступа – 25.10.2017.
12. УПП ВОС – учебно-производственное предприятие всероссийского общества слепых. В 1940 году Общество получает право на создание собственных учебно-производственных мастерских и комбинатов, которые и стали прототипом учебно-производственных предприятий ВОС. В 1943 г. число учебно-производственных мастерских и комбинатов достигает 58-ми, а к 50-летнему юбилею ВОС в 1975 году проблема трудоустройства слепых была решена. В 1997 году в соответствии с законодательством РФ все предприятия ВОС были преобразованы в общества с ограниченной ответственностью // Неумывакин А. Я. Исторические вехи ВОС. http://www.vos.org.ru дата доступа – 25.10.2017
13. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.06.2017 № 547 «Об утверждении примерного положения об организациях, обеспечивающих социальную занятость инвалидов трудоспособного возраста» // Солидарность. 2017. № 32.
14. Постановление Правительства РФ от 22.01.2015 № 35 «О предоставлении и распределении в 2015 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» // Собрание законодательства РФ. 2015. № 5. Ст. 815.
15. Постановление Правительства РФ от 01.12.2015 № 1297 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Доступная среда" на 2011 – 2020 годы» // Собрание законодательства РФ. 2015. № 49. Ст. 6987.

Suleymanova Gallia Valiakhmetovna, Candidate of law, Associate Professor of the department of the administrative and office law, the South-Russian Institute of Management – branch of the Presidential Academy of the National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation).
E-mail: gsuli-1@yandex.ru

JOB PLACEMENT OF THE INVALIDS: FROM THE APPORTION OF WORK SITES TO THE SOCIAL EMPLOYMENT

Abstract

In the article questions of the assignment of the additional guarantees of the guarantee of employment of invalids with their job placement are examined. The standards of international and national legislation about the rights of invalids and inadmissibility of discrimination according to the sign of disablement are given. The author analyzes various forms of job placement of invalids both traditional (apportion, redundancy of work sites for the invalids), and recently appeared in the Russian legislation (social employment).

Keywords: *differentiation in the regulation of working relations, job placement, invalid, discrimination, apportion working metals, social employment.*

УДК 347.6 DOI: 10.22394/2074-7306-2017-1-4-80-84

ВЛИЯНИЕ ПЕРВЫХ ДЕКРЕТОВ СОВЕТСКОЙ ВЛАСТИ НА СТАНОВЛЕНИЕ СОВРЕМЕННОГО СЕМЕЙНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Зубарева Ольга Григорьевна кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского и предпринимательского права Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54).
E-mail: zubareva@yandex.ru

Аннотация

Статья посвящена ретроспективному анализу законодательства молодой Республики Советов, связи его с новым Семейным кодексом и целесообразности изменений законодательства в части регулирования детско-родительских отношений. Автором высказывается идея необходимости взвешенного подхода при решении вопроса о внесении изменений в Семейный Кодекс.

Ключевые слова: *семейное законодательство, трансформация семьи, родительско-детские отношения.*

Сразу же после того как политическая власть в России в результате победоносной Октябрьской революции перешла в руки Советов, политические, экономические и социальные требования жизни и интересов трудящихся получили юридиче-