

## **КВОТИРОВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ КАК ПРАВОВАЯ ГАРАНТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА НА ТРУД**

**А. А. Сульженко,**

*Южный федеральный университет*

*г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация*

*Научный руководитель: И. В. Аксюк, канд. юрид. наук, доцент*

Одним из важнейших направлений эволюции современных правовых институтов как на международном уровне, так и на национальном, является стремление к максимальному обеспечению и фактической реализации принципа всеобщего равенства - равенства прав и свобод человека и гражданина независимо от каких-либо видов и форм дискриминации, в том числе независимо от состояния здоровья, который лежит в основе демократических столпов построения современного миропорядка.

Основной закон России, акт высшей юридической силы – Конституция Российской Федерации, принятая всенародным референдумом 12 декабря 1993 года провозглашает и гарантирует в ч. 1 ст. 37 право каждого на труд: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию»[1, ст. 37].

Конституция России закрепляет не только возможность человека самостоятельно решать вопрос о выборе профессиональной деятельности, но и закрепляет фундаментальные гарантии такой деятельности, среди которых, в частности: право на размер заработной платы не ниже установленного минимума по субъекту Российской Федерации, право на оплату труда без каких-либо ограничений, обусловленных дискриминационными причинами, обеспечение безопасности рабочего места и его соответствия требованиям санитарно-эпидемиологическим норм и правил, право на защиту от безработицы.

В соответствии с данными официального сайта Федеральной службы государственной статистики в Российской Федерации по данным на 2018 г. проживают 12111 тыс. человек – инвалидов, среди которых 1466 тыс. чел. – инвалиды I группы, 5552 тыс. чел. – инвалиды II группы, 4442 тыс. чел. – инвалиды III группы, из которых 651 тыс. чел. – дети-инвалиды. В целом, общая численность инвалидов, приходящаяся на 1000 человек населения составляет

82,5, что означает, что 8,25 % населения России составляют инвалиды различных групп инвалидности [2].

Приведенные статистические данные, безусловно, определяют необходимость установления в законодательстве особенных правил правового регулирования трудовой деятельности инвалидов, закрепляющих дополнительные правовые гарантии реализации их конституционного права на труд.

Особенности правового регулирования трудовой деятельности инвалидов в российской правовой системе закреплены во множестве международных и национальных нормативных актов различной юридической силы, среди которых Конвенция ООН о правах инвалидов 2006 г., Конвенция № 159 МОТ

«О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» 1983 г., Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г., Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и иные правовые акты.

Подписание и ратификация основных международных конвенций в сфере обеспечения прав инвалидов на труд подтверждает стремление российского государства к созданию и упрочнению условий, направленных на гарантирование исполнения международных стандартов в области реализации социальных, экономических, юридических и иных прав инвалидов. Так, в частности, в ст. 27 Конвенции ООН о правах инвалидов, заключенной в г. Нью-Йорке 13 декабря 2006 г., отмечается, что государства – члены конвенции признают и обеспечивают право инвалидов на труд наравне с другими, включая запрет дискриминации по признаку инвалидности, расширение возможностей трудоустройства инвалидов на рынке труда, совершенствование способов и средств осуществления индивидуальной трудовой и предпринимательской деятельности инвалидами, наем инвалидов в государственном секторе и иные правовые гарантии [3, ст. 27].

Кроме того, А.Л. Благодар справедливо отмечает, что государства – члены ЕАЭС, несмотря на имеющееся расхождение в терминологии (квотирование, бронирование рабочих мест и т.д.), тем не менее интерпретируют основополагающие нормы Конвенции МОТ № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости населения» [4, с. 57].

Одной из наиболее важных правовых гарантий обеспечения прав инвалидов на трудоустройство является квотирование рабочих мест.

В соответствии с прямыми указаниями Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения большого количества специальных мероприятий по повышению их конкурентоспособности на рынке труда, среди которых отмечаются установление как у коммерческих, так и у некоммерческих юридических лиц вне зависимости от формы собственности и организационно-правовой формы квот для приема на работу инвалидов, минимального количества специализированных рабочих мест для инвалидов, резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов,

стимулирования создания юридическими лицами дополнительных рабочих мест для трудоустройства инвалидов и т.д. [4, ст. 20].

В организациях и у индивидуальных предпринимателей, численность работников у которых превышает 100 человек, законами субъектов России определяется квота приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников.

Если же в организации или у индивидуального предпринимателя число работников не превышает 100 человек, но при этом составляет более 35 человек, квота для приема на работу инвалидов устанавливается законами субъектов Российской Федерации в размере, не превышающем трех процентов среднесписочной численности работников

Рассмотрим особенности квотирования рабочих мест для инвалидов в Ростовской области и отдельных субъектах Российской Федерации с ней соседствующих. Так, для работодателей, осуществляющих деятельность на территории Ростовской области, у которых среднесписочная численность работников превышает 35 человек устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 3 %, на территории Краснодарского края - 2 %. В Ставропольском крае квота устанавливается работодателям в размере 4 % (если численность работников превышает 100 человек) и 2 % (от 35 до 100 человек). В Республике Калмыкия, в свою очередь, устанавливается не процент минимального количества специальных рабочих мест для приема на работу инвалидов, а конкретные значения: одно специальное рабочее место при среднесписочной численности работников от 101 до 500 человек, два – от 501 работника до 1000, три – от 1001 до 5000 работников, и от 5000 работник – 4 специальных рабочих места.

Таким образом, несмотря на установление на федеральном уровне Российской Федерации альтернативных границ для определения квоты рабочих мест для инвалидов у работодателей – организаций и индивидуальных предпринимателей, тем не менее важное значение имеют и законодательные акты регионов, т.к. именно они устанавливают конкретные значения квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов.

Необходимо отметить, что федеральным законодательством России предусмотрена организация специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, учитывающих их отдельные ограниченные возможности здоровья, обеспечивающих адаптацию используемого в трудовой деятельности оборудования, дополнительного оснащения, осуществляемая в пределах квотирования.

Особо следует рассмотреть вопрос квотирования рабочих мест для инвалидов в рамках государственной службы. Так, в соответствии с конституционными положениями, граждане России имеют равный доступ к государственной службе [1, ст. 32]. Государственная служба в Российской Федерации подразделяется на гражданскую, военную и службу иных видов (правоохранительную).

Тем не менее, согласно требованиям п. 4 ч. 1 ст. 16 Федерального закона

«О государственной гражданской службе в Российской Федерации»

ограничением, связанным с гражданской службой, является наличие заболевания, препятствующего поступлению либо прохождению гражданской службы и подтвержденное заключением медицинской организации [5, ст. 16]. Аналогичные требования содержатся и в федеральных законодательных актах, регламентирующих прохождение других видов государственной службы.

Следовательно, можно согласиться с мнением С.Е. Нестерова, который отмечает, что на государственные органы, в которых предусматривается гражданская служба, не должны распространяться нормы в части установления минимального количества специальных мест для трудоустройства инвалидов [6, с. 46].

Наконец, стоит отметить, что в случае невыполнения или невозможности выполнения организациями и индивидуальными предпринимателями, являющимися работодателями, квоты для приема на работу инвалидов, они вносят обязательную плату за каждого нетрудоустроенного инвалида в пределах установленной квоты.

Денежные средства, полученные таким образом, формируют целевой фонд для создания соответствующих рабочих мест. Работодатели, не соблюдающие правила внесения обязательной суммы денежных средств, несут юридическую ответственность, которая проявляется в форме уплаты штрафа за сокрытие или занижение обязательной платы в размере скрытой или недовнесенной суммы.

Резюмируя, следует констатировать, что в Российской Федерации на сегодняшний день еще не до конца сформирован институт квотирования рабочих мест для инвалидов, его применение не доведено до совершенства. В частности, одной из главных проблем в данной области, на наш взгляд, является неурегулированность квотирования рабочих мест в рамках государственной службы. Несмотря на то, что законодательством провозглашается принцип равного доступа граждан к государственной службе, тем не менее нет никаких правовых механизмов преодоления ограничений, связанных с государственной службой, относительно состояния здоровья претендента на занятие соответствующей должности государственной службы. Между тем, если в отношении государственной военной службы и службы иных видов такое ограничение видится обоснованным, то в сфере государственной гражданской службы однозначно требуется внесение корректировок.

#### **Список источников**

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. : офиц. текст : с изм. от 21 июля 2014 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2019.
2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/#.Дата](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/disabilities/#.Дата) доступа: 31.01.2019.

3. Конвенция Организации Объединенных Наций о правах инвалидов [Электронный ресурс]: [заключена в г. Нью-Йорке 13.12.2006 г.] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2019.
4. Благодар А.Л. Трудоустройство инвалидов в странах ЕАЭС: анализ законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. – С. 55-58.
5. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федер. закон, 24 ноября 1995 г., № 181 – ФЗ: в ред. Федер. закона от 29 июля 2018 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2019.
6. Нестеров С.Е. Квотирование рабочих мест для инвалидов на гражданской службе // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2018. № 4. С. 44 - 46.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ