



УДК 342.9

Привлечение к административной ответственности за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства



Андрианова Валерия Валерьевна, доцент кафедры административного и финансового права Московского государственного гуманитарно-экономического университета, кандидат юридических наук

lera3108@bk.ru

Аннотация: В статье рассматриваются меры административной ответственности при нарушении прав на трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья. Анализируется правоприменительная практика и соразмерность штрафов объему нарушенных прав. Автор делает вывод, что для лиц с инвалидностью наличие квот для приема на работу расширяет возможность трудоустройства, однако меры поддержки работодателей несоразмерны затратам на оборудование рабочих мест, а размеры административного штрафа не увеличивают правовую защищенность инвалидов.

Ключевые слова: трудоустройство, права инвалидов, программа реабилитации, административная ответственность, квота при приеме на работу, инвалидность.

Важнейший фактор социализации лиц с инвалидностью — трудоустройство, которое имеет особое значение после получения профессионального образования. В нашей стране приняты во внимание рекомендации в отно-

шении политики и практики Всемирной организации здравоохранения в ее докладе «Всемирный доклад об инвалидности», сделано немало для осуществления Конвенции ООН «О правах инвалидов» в части социальной

UDC 342.9

Bringing to administrative responsibility for violation of the employment rights of persons with disabilities

Andrianova Valeriya Valer'evna, associate professor of the department of administrative and finance law of Moscow State University of Humanities and Economics, candidate of sciences (law)

lera3108@bk.ru

Annotation: The article discusses the measures of administrative responsibility for violation of the employment rights of persons with disabilities. The law enforcement practice and the proportionality of fines to the amount of violated rights are analyzed. The author concludes that for persons with disabilities, the availability of quotas for employment expands employment opportunities, but measures to support employers are disproportionate to the cost of equipping workplaces, and the size of the administrative fine does not increase the legal protection of disabled people. **Keywords:** employment, rights of disabled people, rehabilitation program, administrative responsibility, employment quota, disability.

интеграции и поддержки инвалидов на рынке труда, однако проблема занятости инвалидов не стала менее актуальной. Лица с ОВЗ по-прежнему встречают множество барьеров при трудоустройстве, сталкиваются с предубеждением, нежеланием работодателей видеть

их членами своих коллективов, вынуждены преодолевать различные пространственные и психологические барьеры.

Согласно статьи 64 Трудового кодекса РФ, отказ или ограничение в трудоустройстве инвалиду по причине его физического недостат-



ка является незаконным [1]. Единственной причиной отказа может быть только недостаточный уровень профессиональной подготовки работника. Но часто с формальной точки зрения отказ обосновывается тем, что в индивидуальной программе реабилитации и абилитации (ИПРА) не было соответствующей рекомендации по трудоустройству. Иногда отказ «маскируется» стандартными объяснениями — нет опыта работы, не соответствующий требованиям уровень образования и т. п. Работодатели не заключают трудовой договор с инвалидом не только из ложных представлений о неэффективной работе, но и из-за дополнительной нагрузки на кадровую службу, поскольку на оформление документов приходится тратить больше времени, составлять отчеты о сведениях по выполнению установленных квот. Законодательством инвалидам предоставляется много льгот, и работодатели считают их обременением, наложением дополнительных обязанностей на других членов коллектива. Так, инвалиду предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 N 181-ФЗ), отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ), для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 35 часов в неделю (ч. 3 ст. 23 N 181-ФЗ, ч. 1 ст. 92 ТК РФ). Самое затратное — трудоустройство инвалида сопровождается необходимостью дополнительного оснащения, оборудования специального рабочего места, при том что расходы не будут возмещены в случае быстрого увольнения.

Для соблюдения трудовых прав важна правовая грамотность самих работников-инвалидов, понимание возможности привлечь к административной ответственности работодателя, обратившись в государственную инспекцию труда, в том числе через специально созданный Федеральной службой по труду и занятости портал «Онлайнинспекция.рф». Прокуратура, в связи с поступившими обращениями центров занятости населения, также проводит проверку соблюдения законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов.

Если работодатель необоснованно отказал в приеме на работу инвалида, то, согласно статье 5.42 КоАП РФ, штраф за данное административное нарушение, а также за отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты составит от 5 тысяч до 10 тысяч рублей для должностных лиц [2]. Очевидно, что сумма является недостаточной, так как на практике работодатель предпочтет заплатить, чем обременять себя созданием условий, стоимость которыхкратно превышает сумму штрафа. Кроме того, юридическое лицо вообще не привлекается к административной ответственности.

Статьей 13 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 года N 1032-1 предусмотрены дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения, включая создание дополнительных рабочих мест для труда инвалидов, установление квоты для приема на работу инвалидов. Согласно части 1 статьи 21 Федерального закона

«О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 года N 181-ФЗ, работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

Например, пунктом 2 статьи 2 Закона Орловской области «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Орловской области» от 6 декабря 2007 года N 726-ОЗ установлена квота работодателям в размере 3 процентов среднесписочной численности работников (до 100 человек) и 4 процентов среднесписочной численности работников (свыше 100 человек).

В то же время Закон города Москвы «О квотировании рабочих мест» от 22 декабря 2004 года N 90, регулирующий вопросы обеспечения беспрепятственного доступа инвалидов к рабочим местам и инфраструктуре организаций, для работодателей с численностью более 100 работников устанавливается размер квоты — 2 процента для инвалидов. Ежеквартально работодатели обязаны сдавать отчетность об исполнении указанной нормы, в т. ч. в электронном виде через ин-

терактивный портал ГКУ Центр занятости населения города Москвы (форма N 1-квотирование, подписанная ЭЦП). Требования к оснащению рабочих мест установлены приказом Минтруда России от 19 ноября 2013 года N 685н. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18 мая 2009 года N 30 утверждены Санитарные правила, Гигиенические требования к условиям труда инвалидов. Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 23 сентября 2014 года N 1177-ст утвержден национальный стандарт «Вспомогательные средства для людей с ограничениями в жизнедеятельности». Таким образом, работодатель должен для каждого инвалида оснастить специальное рабочее место. Предписание об устранении выявленных нарушений обязательных требований выносится должностным лицом Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, оно может быть обжаловано в суд.

Следует учесть, что обязанность работника предоставить документы, подтверждающие инвалидность, нормативно не предусмотрена, недобросовестные работодатели используют этот аргумент, ссылаясь на отсутствие сведений об инвалидности, и, следовательно, отсутствие оснований для создания инвалиду условий труда [3].

Инклюзивная занятость инвалидов в соответствии с Законом о социальной защите инвалидов должна обеспечиваться созданием общей производственной среды, гарантирующей трудоустройство инвалидов как через общие, так и через специально создаваемые

для них рабочие места. Несмотря на актуализацию данного вопроса на государственном уровне и разработку определенных программ в рамках отдельных организаций, занимающихся этим вопросом, в настоящий момент на региональном уровне существуют серьезные проблемы при трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями здоровья, что связано и с экономическим спадом в период пандемии.

Количество только официально зарегистрированных безработных в России составило в июне 2020 года 2,8 миллиона человек.

При этом Росстат оценил в предварительных подсчетах общее число безработных в 4,6 миллиона человек, что увеличивает риски для лиц с ограниченными возможностями здоровья. Необходимо не только пересмотреть размер штрафа по статье 5.42 КоАП РФ, увеличив его для должностных лиц и установив административную ответственность для юридических лиц, но и предусмотреть меры поддержки работников с инвалидностью и работодателей, поддержать цифровой рынок труда, чтобы лица с инвалидностью могли работать онлайн, не выезжая из своего региона.

Примечания

1. Российская газета. 2001. N 256.
2. Российская газета. 2001. N 256.
3. Андрианова В. В. Заключение электронного трудового договора с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья // Диалог. 2019. N 2 (14). С. 62–67.

Notes (*transliteration*)

1. Rossiyskaya gazeta, 2001, no. 256 (in Russ.).
2. Rossiyskaya gazeta, 2001, no. 256 (in Russ.).
3. Andrianova V. V. *Dialog*, 2019, no. 2 (14), pp. 62–67 (in Russ.).