

Уполномоченный по правам человека в Республике Алтай

**Выступление на заседании Координационного совета
уполномоченных по правам человека
по теме «ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН»
(16 мая 2019 г., Казань)**

**«ВОПРОСЫ СОБЛЮДЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»**

2019 г.

На сегодняшний день в обществе существует определенный стереотип о том, что человек с ограниченными возможностями не может и не желает трудиться, что он живёт на попечении близких родственников и государства. Однако нельзя забывать о том, что среди инвалидов есть те, кто желает трудиться и быть независимым. Проблема трудоустройства граждан с ОВЗ во всех регионах нашей страны актуальна. Можно констатировать, что основными мотивами данной категории лиц является желание улучшить свое материальное положение и иметь возможность повседневного общения с другими людьми. Инвалид, имеющий работу, перестаёт ощущать свою неполноценность, вызванную физическими и иными недостатками здоровья, чувствует себя полноправным членом общества.

Поэтому государство предоставляет инвалидам гарантии осуществления трудовой занятости путём проведения ряда специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда: установление квоты для приема на работу инвалидов и выделение минимального количества специализированных рабочих мест для них; осуществление льготной финансово-кредитной политики в отношении специализированных предприятий, применяющих труд инвалидов; предприятий, учреждений, организаций общественных объединений инвалидов; создание инвалидам условий труда в соответствии с их индивидуальными программами реабилитации; создание условий для предпринимательской деятельности инвалидов; организация обучения их новым профессиям.

Мое выступление построено на освещении проблемных вопросов трудоустройства граждан с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) на основе анализа информации, предоставленной из более чем 50 субъектов Российской Федерации.

Проблемы с трудоустройством инвалидов вызваны не только отсутствием у них образования – условия окружающей среды играют в этом вопросе не меньшую роль. Работодатели осознанно дискриминируют граждан с ОВЗ, будучи уверенными, что они просто неспособны к полноценному труду. Неприспособленность общественных мест и транспорта к жизнедеятельности инвалидов лишь добавляет им уверенности в этом. В решении данной проблемы большое значение должна иметь просветительская работа государства, которая поменяет отношение работодателей к инвалидам. Но пока государство использует лишь «принуждение», вводя квоты для инвалидов и тем самым насильно обязывая работодателей трудоустраивать их. И как бы то ни было, но схема работает.

Установление квоты для приема на работу инвалидов является одной из основных гарантий занятости лиц с ограниченными возможностями. Трудоустройство по квоте является практически единственной возможностью для работы данной категории лиц старше 40 лет с низким общеобразовательным уровнем, широким спектром ограничений по состоянию здоровья и не имеющих какой-либо профессиональной подготовки.

В каждом субъекте РФ приняты нормативно-правовые акты, направленные на решение проблем занятости инвалидов, обеспечение им дополнительных гарантий при приеме на работу, устанавливающие не только правовые, экономические и организационные основы квотирования рабочих мест, но и требования к качеству заявляемых работодателями квотируемых вакансий для приема на работу инвалидов. Квотирование рабочих мест для граждан с ОВЗ устанавливается, как правило, региональными законами, названия которых различаются немногим: «Об установлении квоты для приема на работу инвалидов» (Республики Алтай, Башкортостан, Дагестан; Саратовская область, Алтайский край); «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов» (Амурская, Орловская, Нижегородская, Тульская, Ростовская, Тамбовская, Омская, Ленинградская, Волгоградская, Пензенская, Курская, Челябинская, Московская, Тюменская области; Красноярский, Краснодарский, Пермский, Приморский, Ставропольский, Хабаровский края; г. Санкт-Петербург, г. Москва; Республика Ингушетия, Тыва, Саха (Якутия), Чеченская, Карачаево-Черкесская; Ямало-Ненецкий автономный округ); «О социальной поддержке/защите инвалидов» (Томская, Мурманская, Новосибирская области; Забайкальский край); «О гарантиях трудовой занятости инвалидов» (Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, Архангельская область); «О регулировании некоторых вопросов обеспечения занятости инвалидов» (Республика Карелия); «О регулировании правоотношений в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов» (Калужская область).

Каждый регион самостоятельно определяет объем квот, который также отличается немногим. Так, закон обязывает работодателей выделять на предприятиях, в организациях рабочие места для трудоустройства инвалидов в размере 2% с численностью работников более 100 человек и в размере 1% с численностью работников не менее 35 человек и не более 100 человек в Московской области; в Красноярском крае 3% для работодателей с численностью работников от 35 до 100 и от 101 до 2000 человек и 2% от среднесписочной численности работников, свыше 2000 человек; в Хабаровском крае закреплена квота в размере 3% среднесписочной

численности работников не менее 35 человек; квота в размере 2% с численностью работников от 35 до 100 человек и 3% с численностью работников свыше 100 человек установлена законами в Республике Алтай, Томской, Тамбовской, Новосибирской, Костромской областях; в размере 3% от численности работников не менее 35 и не более 100 и 4%, если численность работников превышает 100 человек, в Орловской, Калининградской областях, Забайкальском, Алтайском крае, Республике Карелия, Чеченской Республике; . Квота в размере В Пермском крае установлена квота в размере 2% от среднесписочной численности работников предприятия с учетом работающих инвалидов, в Пензенской области – 2,5%.

Как видим, объем квот установлен на уровне 1-4% от общего количества рабочих мест. Можно предположить, что такой подход не искореняет дискриминацию, а, наоборот, создает ее, только в отношении соискателей без инвалидности: они вполне могут лишиться работы или не получить ее, и решение будет принято вовсе не на основе оценки деловых качеств. В таких случаях инвалиды становятся обузой для компаний, что лишь порождает негатив в отношении данной категории граждан.

Есть и еще один момент. Так, под действие регионального закона о квотировании в Калужской области подпадает порядка 1,5 тыс. работодателей. Организациями квота выполнена на 77,2%, при этом каждый четвертый работодатель перевыполняет установленную квоту. Общее количество инвалидов на квотируемых предприятиях составляет 4,5 тыс., что на 4,4% больше общего установленного количества рабочих мест, выделяемых в счет квоты – 4,3 тыс. рабочих мест. А в Костромской области в 2018 году а счет 3%-ной квоты в общей сложности определено 1213 мест, в этих организациях работает 1570 инвалидов, а для лиц с ОВЗ в 568 организациях с численностью от 35 до 100 работников в счет установленной 2%-ной квоты определено 636 рабочих места, при этом в них работает 807 таких граждан.

Для расширения возможности трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты региональное законодательство Томской области закрепило право арендовать рабочие места у других работодателей (когда работодатель не может обеспечить для инвалидов доступ к рабочим местам или производственным помещениям ввиду отсутствия для инвалидов доступности объекта) и заключать соглашения об организации рабочих мест для трудоустройства граждан с ОВЗ на квотируемые рабочие места у другого работодателя (в случае, когда работодатель в силу специфики своей деятельности не может создать у себя такие рабочие места). Принятие этих

мер позволило Томского региональному отделению общественной организации «Всероссийское общество инвалидов» заключить соглашения об организации в целом 29 рабочих мест для трудоустройства инвалидов с ОАО «Востокгазпром», ООО «Чончонган «ЭТС», АО «Физтех-Энерго» и ПАО «Сбербанк России».

В Югре в помощь организациям, не имеющим возможность создания рабочих мест для инвалидов в счет установленной квоты, предусмотрено право создания или выделения рабочих мест в других организациях, в том числе в общественных организациях.

В г. Санкт-Петербурге установлены такие способы выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов, как:

- заключение договоров с частными агентствами занятости (далее – ЧАЗ), которые в соответствии с федеральным законодательством о занятости населения вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), о направлении временно работников ЧАЗов из числа инвалидов в организации, выступающие в качестве принимающей стороны;

- заключение соглашений об организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов на котируемые рабочие места в другой организации;

- создание совместных рабочих мест в счет установленной квоты по договоренности между несколькими работодателями.

Кроме того Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга планирует в текущем году апробировать пилотный проект, в рамках которого работодатели будут размещать заказы на простые виды работ в защищенных мастерских, где трудятся инвалиды, не способные работать на открытом рынке труда, за счет чего им будет засчитываться выполнение законодательства о котировании.

В Пермском крае работодателю при трудоустройстве незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места за счет средств регионального бюджета возмещаются затраты на оснащение постоянных, в том числе специальных, рабочих мест для трудоустройства инвалидов в размере 73 тыс. руб. за каждое созданное рабочее место. В Республике Карелия предоставляется такая субсидия в размере 100 тыс. руб., а также субсидия на частичное возмещение расходов на выплату заработной платы незанятым инвалидам, трудоустроенным по направлению органов службы занятости населения.

В Волгоградской области заключены соглашения с образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования, предусматривающие реализацию мероприятий, направленных на содействие

трудоустройства инвалидов, обучающихся в указанных образовательных организациях.

В целях установления дополнительного способа (или формы) выполнения квоты в 2018 году Министерством труда и социальной защиты РФ был разработан законопроект «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях совершенствования регулирования вопросов квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов», где в качестве регулятивного инструмента ответственности работодателей предусмотрено создание ФОНДА содействия трудовой занятости инвалидов, внося соответствующие изменения в Закон о занятости населения, Федеральный закон «О защите прав инвалидов в Российской Федерации», Бюджетный кодекс РФ, Кодекс об административных правонарушениях. Данный законопроект предполагает проведение эксперимента в течение 2020-2025 годов в 5 регионах России — Орловской, Воронежской, Свердловской, Тверской областях и Республике Саха (Якутия), в которых устанавливается специальный режим установления и выполнения названной квоты, включающий в себя:

1) внесение работодателями ежемесячной компенсационной выплаты за каждого нетрудоустроенного инвалида в специально созданный Фонд содействия трудоустройству инвалидов. Размер компенсационной выплаты устанавливается в размере прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Российской Федерации. В случае, если размер прожиточного минимума, установленного в субъекте РФ, включенном в эксперимент, превышает размер прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по России, то размер компенсационной выплаты устанавливается в размере прожиточного минимума для трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ, включенном в эксперимент. Фонд содействия трудоустройству инвалидов является источником финансового обеспечения реализации мер, направленных на трудоустройство инвалидов;

2) новую трактовку понятия «выполнения квоты для трудоустройства инвалидов», а именно как сумму численности работников из числа инвалидов, с которыми работодателем оформлены в установленном порядке трудовые отношения, и численности рабочих мест в пределах установленной квоты, на которые не были трудоустроены инвалиды, и за которых работодателем внесены компенсационные выплаты в Фонд содействия трудоустройству инвалидов субъекта Российской Федерации, включенного в эксперимент, по отношению к расчетной среднесписочной численности работников;

3) повышение административной ответственности работодателей за неисполнение обязанностей по выполнению квоты либо отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты;

4) наделение государственной инспекции труда в регионе полномочием по составлению протоколов об административном правонарушении за неисполнение обязанностей по выполнению квоты либо отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты.

На стадии публичного обсуждения находится проект федерального закона «О внесении изменения в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (в целях совершенствования регулирования вопросов квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов)», усиливающий ответственность работодателей за неисполнение обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Во многих субъектах действуют региональные программы/подпрограммы: «Сопровождение инвалидов молодого возраста при трудоустройстве» (Томская, Калининградская, Ростовская, Воронежской, Курская, Челябинская, Оренбургская области; Республики Башкортостан, Дагестан, Карелия, Тыва, Марий Эл; Красноярский, Краснодарский, Пермский, Приморский, Хабаровский края, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра).

Следует с сожалением констатировать тот факт, что в основном инвалиды трудоустроены на малоквалифицированных и, следовательно, малооплачиваемых должностях (уборщики производственных и служебных помещений, рабочие по благоустройству населенных пунктов, подсобные рабочие, вахтеры, машинисты по стирке и ремонту специальной одежды, разнорабочие). Лишь единицы устраиваются на работу по специальности — врачами, медицинскими сестрами по массажу.

Хотелось бы обратить особое внимание на внесение Минтрудом России изменений в Методический инструментарий по формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации, в него включен подраздел 4.4, который посвящен особенностям поступлению на гражданскую службу и ее прохождения инвалидами. В данном методическом указании предложено размещать на официальных сайтах государственных органов отдельное объявление, адресованное гражданам с ОВЗ, о возможности их поступления на гражданскую службу и участия в конкурсе, а также иных оценочных процедурах. В Забайкальском крае органами государственной власти было размещено такое объявление.

Как следует из практики региональных омбудсменов, к уполномоченным поступает незначительное количество обращений по вопросам нарушения прав трудовых прав лиц с ограниченными возможностями здоровья. Так, в 2017-2019 годах в аппарат УПЧ в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре поступило 33 обращения граждан, в Челябинской области – 27, в Московской области – 19, в Тульской области – 13, в Саратовской области – 12, в Томской области – 10, в Омской, области – 9, в Нижегородской, Тверской областях, Ямало-Ненецком автономном округе – по 6, в Приморский крае, Новосибирской, Пензенской областях – по 5, в Красноярском крае — 2, в Республике Марий Эл, Ростовской области – 4, Ленинградской области, г. Москва, Республике Саха (Якутия) – по 1 обращению. Не поступало таких жалоб в Брянской, Орловской, Калининградской, Мурманской, Архангельской, Тамбовской, Амурской, Волгоградской, Воронежской, Кировской, Тюменской, Костромской областях, Республиках Дагестан, Удмуртской, Чеченской, Карачаево-Черкесской; Забайкальском, Алтайском, Ставропольском и Хабаровском краях.

Несмотря на то, что указанные жалобы занимают в почте омбудсменов небольшой объем, вопросы, поднимаемые заявителями, раскрывают широкий спектр трудовых отношений. Предметом рассмотрения явились такие вопросы, как сложности с трудоустройством; расторжение трудового договора с инвалидом; трудоустройство лица, не признанного инвалидом, но имеющего медицинские рекомендации об особых условиях труда; жалобы на действия (бездействие) сотрудников службы занятости населения; несогласие с увольнением; восстановление на работе; несогласие с действиями работодателей по вопросам перемещения на рабочих местах; обеспечение средствами индивидуальной защиты; отсутствие необходимых условий труда в соответствии с ИПРА; несвоевременность и занижение размера выплаты заработной платы; трудоустройство без оформления договора; квотирование рабочих мест для инвалидов и др.

По мнению уполномоченных, наиболее вероятные причины малого количества обращений усматриваются в низкой правовой грамотности инвалидов в вопросах осведомленности о своих гарантиях и правах; пассивной жизненной позиции инвалидов и лиц с ОВЗ, выражающейся в нежелании обращаться в контрольно-надзорные органы из-за отсутствия веры в возможность добиться справедливости; в существующем настрое в обществе, свидетельствующем, к сожалению, об общей и психологической дискриминации названной категории граждан.

Наиболее проблемными обращениями, по мнению омбудсменов, являются жалобы граждан, которым не установлена инвалидность, но имеются рекомендации об особых условиях труда. По сути, в силу сложившихся обстоятельств, это люди фактически находятся без средств к существованию. С одной стороны, они не имеют достаточных ограничений здоровья, по которым бюро МСЭ вправе установить инвалидность. С другой, - наличие медицинских рекомендаций, например, о легком труде, препятствует исполнению службами занятости своей функции по трудоустройству, поскольку значительная часть работодателей не заинтересована в работнике, у которого есть заболевание, не позволяющее ему выполнять свои служебные обязанности полноценно. Безусловно, что в каждом субъекте имеются нормативно-правовые акты, направленные на социальную поддержку граждан, оказавшихся в сложной жизненной ситуации. Однако, данная помощь, даже в совокупности с возможно получаемым пособием по безработице, не может гарантировать гражданину достойное возмещение всех необходимых расходов. Таким образом, попав в такую ситуацию и не имея близких родственников, готовых материально помочь, у человека складывается неблагоприятное отношение к обществу в целом и к своей судьбе в частности. Полагаем возможным рассмотреть обозначенную ситуацию с целью разработки и внедрения действенных механизмов поддержки таких граждан на федеральном уровне.

В Ленинградской области, получив субсидию на создание рабочего места на машинном дворе для механика самой низкой квалификации, организация приобрела компьютер и многофункциональное устройство (ксерокс, принтер, сканер). На самом же деле инвалид крутил гайки руками и ключами. Фактически, ЗАО приобрело для своих нужд сложную технику, год эксплуатировало инвалида без выходных за зарплату в 10 тыс. руб., довело до госпитализации и уволило. Несмотря на неоднократные обращения Уполномоченного, Государственная инспекция труда и комитет по труду и занятости населения при проведении проверок не нашли в действиях работодателя нарушений. Ни одна из названных организаций не сумела принять достаточно мер для того, чтобы обеспечить защиту трудовых прав отдельно взятого гражданина с ОВЗ. По документам оборудование для рабочего места инвалида действительно было закуплено, следовательно, нарушений, по мнению проверяющих органов, не было установлено. Прокуратура же признала нарушение закона в действиях ЗАО по привлечению заявителя к сверхурочным работам и внесла представление, но работник уже был уволен. Считаем, что следует не только предоставлять

средства для организации рабочего места, но и необходимо проверять целесообразность затрат, а также непосредственно созданные условия труда.

Инвалиды, особенно «рабочей», третьей, группы инвалидности, хотят работать и самостоятельно обеспечивать себя, но найти работу, в том числе с помощью службы занятости, получается не всегда. Работодатели не хотят брать на себя ответственность за организацию рабочего процесса для человека с ограниченными возможностями здоровья. Кроме того никому не хочется нести ответственность за возможные несчастные случаи на производстве с участием инвалида, мириться с частыми больничными и т.п. В таких случаях уполномоченные обращаются за содействием в департаменты и министерства труда и занятости населения, в службы и центры занятости. В некоторых случаях гражданам удавалось найти временную работу, включиться в кадровый резерв и т.д.

Не могу обойти вниманием ситуацию, случившуюся в Курской области. Так, к Уполномоченному обратилась заявительница, которой в августе 2017 года была установлена 3 группа инвалидности по заболеванию «Остеохондроз с сопутствующим заболеванием, не позволяющим нормально передвигаться и обслуживать себя – «функциональный дрожательный гиперкинез». В 2017 году улучшения состояния не произошло, эффективного лечения в регионе назначено не было и было принято решение о направлении гр. Д. для обследования в научный Центр неврологии г. Москва. Центр готов был принять заявительницу, и областной комитет здравоохранения направил ее для оформления квоты на высокотехнологичную медицинскую помощь. Но при очередном освидетельствовании в сентябре 2018 года бюро МСЭ не признало гр. Д. инвалидом. Таким образом, отказ в установлении группы инвалидности автоматически перевел инвалида 3 группы в категорию безработного трудоспособного гражданина. На запрос омбудсмена по трудоустройству гр. Д. центр занятости сообщил, что «визуально заявительница действительно не здорова, и это серьезно затрудняет поиск подходящей работы». В апреле 2019 года согласно нормам Федерального закона «О занятости населения Российской Федерации» заявительнице прекращена выплата по безработице. На сегодняшний день человек не имеет какого-либо дохода. Осталась лишь одна надежда на гуманное решение суда. После прохождения заявительницей медицинской экспертизы в Белгородской области в 20-х числах мая пройдет заседание суда по обжалованию решения бюро МСЭ.

В соответствии с одним из ключевых положений Послания Президента России Федеральному Собранию РФ в 2019 году действия всех органов власти должны быть направлены на борьбу с бедностью населения. И на наш

взгляд, такая ситуация, когда вследствие разобщенных действий органов власти различных отраслей граждане остаются без средств к существованию, недопустима. Как представляется, введение института независимой медицинской экспертизы решило бы данный вопрос. Представляется, что альтернативой независимой медицинской экспертизе могут стать и межведомственные комиссии на федеральном либо региональном уровне, в состав которых будут входить специалисты всех заинтересованных структур: бюро МСЭ, здравоохранения, социальной защиты граждан, труда и занятости, в том числе уполномоченные по правам человека в субъектах РФ. Решения данных комиссий будут основанием для установления либо усиления группы инвалидности гражданам в подобных спорных ситуациях. Данная норма должна быть закреплена законодательно.

Как показывает практика, многие граждане с ОВЗ нуждаются в сопровождении процесса трудоустройства (особенно это касается лиц с психическими расстройствами, нарушениями речи и т.п.). Таким людям бывает трудно самостоятельно взаимодействовать с работодателем, им нужен «посредник», который поможет решить организационные вопросы трудоустройства и адаптации на рабочем месте.

С 01.01.2019 года вступили в силу поправки в Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в части сопровождения при содействии занятости инвалидов. Возможно, это законодательное нововведение позволит решить указанную проблему.

Отдельного внимания заслуживает проблема трудоустройства родителей, воспитывающих ребенка-инвалида. Так, на практике многие родители (или один из них) вынуждены отказываться от трудовой деятельности, переходить на низкооплачиваемую, неквалифицированную работу, но находящуюся рядом с домом из-за необходимости ухода за ребенком-инвалидом, что негативно сказывается, прежде всего, на материальном благополучии указанных семей. На наш взгляд, следует уделить особое внимание вопросу трудоустройства таких родителей. Согласно Федеральному закону от 05.04.2013 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в Трудовом кодексе РФ появилась категория «дистанционных работников». Развитие такого вида занятости позволит родителю ребенка-инвалида, не покидая дом, выполнять работу при сохранении всех предусмотренных законодательством гарантий трудовых прав и свобод.

Мы считаем, что основными проблемами в сфере труда лиц с ОВЗ являются:

- безработица как фактор понижения конкурентоспособности на рынке труда данной категории граждан, работоспособность которых объективно ниже, чем у лиц, не имеющих проблем со здоровьем;

- отсутствие у граждан с ОВЗ необходимого образования и навыков, позволяющих расширить диапазон поиска работы;

- отсутствие надлежащей инфраструктуры для маломобильных групп населения (неприспособленность общественных мест и транспорта к трудовой деятельности инвалидов, необустроенность рабочих мест и отсутствие соответствующих условий труда;

- в какой-то мере, невысокая мотивация самих лиц с ОВЗ к труду как к источнику дохода: при существующих социальных гарантиях обеспечивающих инвалиду уровень жизни, немногим отличающимся, чем при его трудоустройстве.

Основные проблемы, с которыми сталкивается службы занятости при трудоустройстве граждан с ОВЗ:

- незаинтересованность работодателей в приеме инвалидов по причине ограничений к труду по здоровью;

- Кодексом об административных правонарушениях предусмотрена ответственность работодателей (должностных лиц) за нарушение закона о квотировании рабочих мест. Однако некоторые работодатели предпочитают заплатить штраф и не брать на себя социальную ответственность по созданию рабочих мест для лиц с ОВЗ;

- на законодательном уровне отсутствует понятие «выполнение квоты» работодателем, что позволяет длительное время заявлять одни и те же вакансии, на которые заведомо невозможно подобрать кандидатов из числа инвалидов. Кроме того работодатели формально, чтобы соблюсти квоту, выделяют под нее непривлекательные рабочие места, низкооплачиваемые или не требующие квалификации;

- несоответствие профессионально-квалификационной структуры инвалидов и структуры свободных рабочих мест и вакантных должностей;

- отсутствие квотированных рабочих мест, соответствующих требованиям индивидуальной программы реабилитации инвалида (в основном вакансии связаны с работой грузчика, уборщика, кладовщика и т.п.)

- отсутствие работодателей в отдаленных селах (Республика Алтай).

Считаем необходимым законодательно закрепить возможность материального стимулирования работодателей в виде субсидий и компенсаций в целях устранения существующего правового дисбаланса. А именно: при законодательно установленном широком перечне прав

инвалидов в трудовой сфере, их финансовое обеспечение полностью возложено на работодателя (обязанность сохранения инвалидам и прочим работникам одинаковой зарплаты при различных нормах труда; необходимость проведения дорогостоящих мероприятий по обустройству рабочих мест и бытовых помещений, соответствующих требованиям аттестации рабочего места и СНИПам).

Требуется законодательное урегулирование порядка финансирования (за счет бюджетных и внебюджетных средств) учебных заведений профессионального образования в целях создания ими специальных условий для возможности обучения инвалидов и лиц с ОВЗ.

По мнению омбудсменов, еще одним способом решения проблемы трудоустройства инвалидов является государственная поддержка специализированных предприятий, которые используют труд данной категории граждан и создают рабочие места со специальными условиями труда с использованием вспомогательных технических средств для инвалидов 1 и 2 групп. Так, в Забайкальском крае имеется единственное предприятие, применяющее труд слепых людей, - ООО «Читинский Центр социально-трудовой реабилитации инвалидов ВОС», где изготавливаются ватные и пружинные матрасы, подушки, одеяла, постельные принадлежности. В настоящее время здесь трудятся 36 человек, в 70-80-е годы XX века работали 200 человек, из них 120 – инвалиды по зрению. Производственные мощности предприятия загружены не полностью, осваивается новый профиль – изготовление рабочих перчаток, что позволило бы трудоустроить еще несколько инвалидов. Однако объективные трудности: ограниченный рынок сбыта продукции, высокие издержки производства, применение малопродуктивного труда инвалидов, не позволяют предприятию решить данную проблему самостоятельно. Несмотря на предоставление Правительством края субсидии предприятию на компенсацию 50% затрат по потребленным энергоресурсам, принципиально изменить сложившуюся ситуацию не удастся. С целью оказания данному специализированному предприятию поддержки Уполномоченный по правам человека в Забайкальском крае внес предложение в органы исполнительной власти региона о размещении социального заказа на изготовление продукции для больниц, детских садов, интернатов и других государственных учреждений социальной сферы.

Кроме проблемы трудоустройства трудоспособных инвалидов считаем необходимым обратить внимание на реабилитированных инвалидов. Это граждане, которые имели инвалидность по психическим заболеваниям с детства, но по достижении 18-летнего возраста в оформлении группы

инвалидности им отказано. Имея хроническое психическое заболевание, они не могут трудоустроиться на квотируемые места для инвалидов. По причине заболевания трудоустройство данной категории граждан в обычном порядке практически невозможно. Так, согласно информации Главного бюро МСЭ в Оренбургской области, число реабилитированных совершеннолетних инвалидов с психическими расстройствами и расстройствами поведения составило в 2016 году – 248 человек, 2017 – 141, 2018 – 67 человек. Реабилитировано 92 ребенка-инвалида с такими заболеваниями. Лишенные средств существования бывшие инвалиды вынуждены находиться на иждивении родителей. Учет данной категории граждан в центрах занятости населения статистической отчетностью не предусмотрен. Услуга по трудоустройству оказывается им на общих основаниях.

Предлагаем предусмотреть создание рабочих мест для инвалидов в муниципальных и государственных учреждениях (налоговые инспекции, органы пенсионного обеспечения, фонды социального страхования, управления социальной защиты населения, колл-центры, многофункциональные центры и т.д.). На наш взгляд, это станет примером для частных работодателей.

Таким образом, хотелось бы выделить вопросы, препятствующие официальному трудоустройству людей с инвалидностью и требующие решения на федеральном уровне:

- в стационарных учреждениях социального обслуживания проживают инвалиды трудоспособного возраста, имеющие рекомендации к труду, но не работающие по причине того, что с них согласно п. 4 ст. 32 Федерального закона от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» взимается 75% со всех видов среднедушевого дохода. Это касается как заработной платы, так и ежемесячной денежной выплаты, предоставляемой на оплату проезда в городском пассажирском транспорте.

Например, отработав на оплачиваемых общественных работах полный месяц, инвалид вместо 18 тыс. руб. получает на руки только 4,5 тыс. руб. За такую заработную плату люди с инвалидностью отказываются работать или ищут возможности неофициального трудоустройства.

До 2016 года взималась плата в размере 75% только с пенсии гражданина, проживающего в государственном стационарном учреждении. Возврат к предыдущим нормам позволит данной категории инвалидов реализовать свое право на труд;

- в силу требований Федерального закона от 04.03.2002 № 21-ФЗ «О дополнительном ежемесячном материальном обеспечении граждан

Российской Федерации за выдающиеся достижения и особые заслуги перед Российской Федерацией» паралимпийцам установлено дополнительное материальное обеспечение (далее - ДМО), которое определяется в процентном отношении от размера социальной пенсии на день установления ДМО. Получателем может быть только неработающий гражданин, который обязан безотлагательно извещать орган, осуществляющий пенсионное обеспечение, о поступлении на работу. Учитывая, что паралимпийцы – граждане с активной жизненной позицией, то большинство из них работают, но неофициально;

- пенсионным законодательством Российской Федерации установлены ежемесячные компенсационные выплаты неработающим трудоспособным лицам, осуществляющим уход за нетрудоспособными гражданами (инвалидами 1 группы). Даже если инвалид 1 группы нуждается в уходе, состояние его здоровья не должно ограничивать его право на труд. Например, по данным Пенсионного фонда РФ, по состоянию на 01.03.2019 года в Санкт-Петербурге проживают 12829 инвалидов 1 группы трудоспособного возраста, из них официально работают 1097 человек (8,5%). Средний показатель по трудоустройству данной категории лиц по Российской Федерации – 23187 человек (5%).

На наш взгляд, предоставление возможности инвалидам получать меры социальной поддержки независимо от статуса «работающий/неработающий» не повлечет за собой необходимости дополнительного финансирования из средств федерального бюджета. Наоборот, выход работающих инвалидов из «тени» позволит получить дополнительные поступления в бюджет.

Подытоживая, можно сделать вывод, что трудовая деятельность человека является основной сферой его жизнедеятельности. И если здоровый человек легко может приспособиться к окружающей среде, то инвалидам нужно приспособливаться к различным сферам жизнедеятельности. Государство и общество должны быть заинтересованы в адаптации этой социальной группы людей, для того чтобы они свободно могли работать по той профессии, которую они считают наиболее подходящей для себя. Работодатели не должны оставаться равнодушными к проблемам этих людей. Предприятия должны оснащаться специализированным оборудованием для инвалидов, чтобы они чувствовали себя полноценными людьми, способными к трудовой деятельности, чтобы ощущали себя на равных со здоровыми.