

Научная статья

УДК 349.2

DOI 10.33184/vest-law-bsu-2026.30.8

**Трапезникова Марина Михайловна**

Санкт-Петербургский университет государственной противопожарной службы МЧС России им. Героя Российской Федерации генерала армии Е.Н. Зиничева, Санкт-Петербург, Россия, [marina-tr@yandex.ru](mailto:marina-tr@yandex.ru), <https://orcid.org/0000-0002-3405-634X>

**Ильина Ирина Михайловна**

Санкт-Петербургский университет государственной противопожарной службы МЧС России им. Героя Российской Федерации генерала армии Е.Н. Зиничева, Санкт-Петербург, Россия, [ilina.igps@mail.ru](mailto:ilina.igps@mail.ru), <https://orcid.org/0000-0003-0878-1377>

**О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ  
ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ**

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию федерального и регионального трудового законодательства, регулирующего вопросы, связанные с трудоустройством такой категории граждан как инвалиды, а также анализу актуальной и своевременной в настоящее время проблемы необоснованного отказа работодателя в приёме на работу инвалида. Реализация гражданами конституционного права на труд, его правовая защита и охрана имеют важное теоретическое и практическое значение для укрепления законности и стабильности трудовых правоотношений.

Цель: выявить проблемы правового регулирования трудоустройства инвалидов, сформулировать пути их решения.

Методы: для достижения поставленной цели использовались всеобщие, общенаучные методы, а также специальные методы (системно-структурный, формально-юридический, сравнительно-правовой).

Результаты: сформулирован вывод о необходимости дополнения содержания Трудового кодекса РФ специальной главой «Особенности регулирования труда инвалидов», что позволит, во-первых, конкретизировать соответствующий правовой статус данной категории работников на федеральном уровне и, во-вторых, урегулировать такие сложные с правовой точки зрения вопросы как, например, установление квоты для приёма на работу инвалидов, определение оснований для отказа в приёме на работу инвалида и некоторые другие вопросы.

**Ключевые слова:** трудовое законодательство, трудоустройство инвалидов, установление квоты для приёма на работу инвалидов, административная ответственность, нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости.

**Для цитирования:** Трапезникова М.М., Ильина И.М. О некоторых аспектах правового регулирования трудоустройства инвалидов / М.М. Трапезникова, И.М. Ильина. – DOI 10.33184/vest-law-bsu-2026.30.8 // Вестник Института права Башкирского государственного университета. – 2026. – № 2. – С. 107–117.

Original article

### **Trapeznikova Marina Mikhailovna**

Saint Petersburg University of the State Fire Service of the Ministry of Emergency Situations of Russia named after a Hero of the Russian Federation, General of the Army E.N. Zinichev, Saint Petersburg, Russia, marina-tr@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-3405-634X>

### **Ilyna Irina Mikhailovna**

Saint Petersburg University of the State Fire Service of the Ministry of Emergency Situations of Russia named after a Hero of the Russian Federation, General of the Army E.N. Zinichev, Saint Petersburg, Russia, ilina.igps@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0878-1377>

## **ON THE LEGAL REGULATION OF DISABLED EMPLOYMENT**

**Abstract.** The article is devoted to the study of federal and regional labor legislation regulating issues related to the employment of such category of citizens as disabled, as well as an analysis of such a current problem as unjustified refusal by the employer to hire a disabled person. The realization by citizens of the constitutional right to work, its legal protection is of great theoretical and practical importance for strengthening the legality and stability of labor relations. Purpose: to identify issues in the legal regulation of employment for individuals with disabilities and formulate solutions. Methods: to achieve this purpose, general scientific methods, as well as specialized methods (systemic-structural, formal-legal, and comparative-legal methods) are used. Results: a conclusion has been reached regarding the need to supplement the Russian Federation Labor Code with a special chapter “Specifics of regulating the labor of disabled persons” which will, firstly, clarify the corresponding legal status of this category of workers at the federal level and, secondly, regulate such legally complex issues as, for example, establishing a quota for hiring disabled persons, determining the grounds for refusing to hire a disabled person and some other issues.

**Key words:** labor law, disabled employment, fixing up quota for hiring disabled, administrative liability, violation of the disabled rights in the field of employment and occupation

**For citation:** Trapeznikova M.M., Ilyna I.M. On the Legal Regulation of Disabled Employment. *Vestnik Instituta prava Bashkirskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Institute of Law of the Bashkir State University*, 2026, no. 2, pp. 107–117. (In Russian). DOI 10.33184/vest-law-bsu-2026.30.8

**Введение.** Анализ статистических данных об общей ситуации на рынке труда позволяет сделать вывод о наметившейся тенденции к сокращению общего количества такой категории граждан как инвалиды. При этом численный состав трудоспособных лиц с ограниченными возможностями здоровья на территории России, напротив, ежегодно увеличивается. Например, в январе 2023 года было выявлено всего 4,15 миллиона трудоспособных инвалидов. При этом процентное соотношение работающих инвалидов в рассматриваемый период составило примерно 25–26 %<sup>1</sup>. В свою очередь, в 2024 году наметилась тенденция к увеличению общего числа лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе трудоспособного возраста. В 2024 году число россиян с инвалидностью в трудоспособном возрасте выросло до 4,212 млн, из них работающих граждан – 1,178 млн. Для сравнения заметим, что в 2023 году этот показатель составлял 1,127 млн человек. Между тем, как отмечает В.М. Сайфутдинова, статистика последних нескольких лет свидетельствует о том, что, например, в Республике Башкортостан «число инвалидов стабильно держится на уровне 250 тысяч человек» [1, с. 89–95].

Определение законодательного порядка установления квоты для приёма на работу инвалидов осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>2</sup> (далее – Закон о занятости). В российских регионах в настоящее время действует аналогичный порядок трудоустройства рассматриваемой категории граждан<sup>3</sup>.

В юридической литературе встречается мнение учёных, согласно которому предприятия в основном не учитывают в своей деятельности требования закона, относящиеся к квотированию рабочих мест для инвалидов [2, с. 121]. Относительно вопроса, касающегося предоставления соответствующих вакансий такой категории граждан мнения учёных неоднозначны. Ряд авторов справедливо, на наш взгляд, предлагают реализовывать специальные программы, основной целью которых будет являться увеличение рабочих мест для инвалидов [3, с. 379-381].

---

<sup>1</sup> Татьяна Голикова провела заседание межведомственной рабочей группы по восстановлению рынка труда [Электронный ресурс] // URL: <http://government.ru/news/48991/> (дата обращения: 11.01.2026).

<sup>2</sup> Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2023. – № 51. – Ст. 9138.

<sup>3</sup> См.: например, Закон Санкт-Петербурга от 21.10.2024 № 522-116 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге» (принят ЗС СПб 02.10.2024); Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 30.09.2021 № 739 (ред. от 11.08.2025) «О региональном государственном контроле (надзоре) за приёмом на работу инвалидов в пределах установленной квоты»; Областной закон Ленинградской области от 10.06.2024 № 75-оз «О квотировании рабочих мест для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в Ленинградской области и о внесении изменений в областной закон «Об административных правонарушениях» (принят ЗС ЛО 29.05.2024) и другие нормативно-правовые акты; Постановление Правительства РФ от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приёма на работу инвалидов» (вместе с «Правилами выполнения работодателем квоты для приёма на работу инвалидов», «Правилами заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов») // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 01.02.2026).

**Проблемы трудоустройства инвалидов.** Обращаясь к анализу правового статуса лиц с ограниченными возможностями здоровья, Ф.Г. Аминев акцентирует внимание на том, что «2024 год является значимым и потому, что он прошел под знаком объявленного Президентом России В.В. Путиным Годом семьи» [4, с. 11–12]. Ряд российских регионов разработали специальное законодательство в указанной сфере общественных правоотношений. Например, 2024 год в Республике Башкортостан был объявлен Годом заботы о людях с ограниченными возможностями здоровья<sup>4</sup>. На основании вышеизложенного, можно однозначно констатировать тот факт, что политика российского государства направлена, прежде всего, как на поддержку института семьи в целом, так и на социальную защиту инвалидов в Российской Федерации, в том числе организацию их постоянной занятости и трудоустройства. Заметим, что 2025 год был объявлен Годом защитника Отечества и 80-летия Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов<sup>5</sup>, а наступивший 2026 год провозглашён Годом единства народов России<sup>6</sup>.

Наиболее актуальными и важными правовыми проблемами, связанными с трудоустройством инвалидов, на наш взгляд, сегодня выступают вопросы, относящиеся, во-первых, к предоставлению специально установленных квот для приёма на работу инвалидов и, во-вторых, к необоснованному отказу работодателей в трудоустройстве такой категории граждан<sup>7</sup>. В этой связи, хотелось бы обратить особое внимание на то, что с 1 сентября 2024 года законодатель предпринял несколько попыток для изменения и дополнения порядка предоставления квот инвалидам при их трудоустройстве как на федеральном, так и на региональном уровне<sup>8</sup>. Так, порядок, предусматривающий квотирование рабочих мест в отношении инвалидов, установлен Постановлением Правительства от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приёма на работу инвалидов»<sup>9</sup>. Между тем, на наш взгляд, важным является то обстоятельство, что с момента вступления в юридическую силу новой редакции вышеуказанного нормативно-правового акта внесённые законодателем

---

<sup>4</sup> Указ Главы Республики Башкортостан от 25.12.2023 № УГ-1173 «Об объявлении в Республике Башкортостан 2024 года Годом заботы о людях с ограниченными возможностями здоровья» [Электронный ресурс] // URL: <http://publication.pravo.gov.ru> (дата обращения: 08.02.2026).

<sup>5</sup> Указ Президента РФ от 16.01.2025 № 28 «О проведении в Российской Федерации Года защитника Отечества» // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 8.02.2026).

<sup>6</sup> Указ Президента РФ от 25.12.2025 № 962 «О проведении в Российской Федерации Года единства народов России» // Собрание законодательства РФ. – 2025. – № 52 (Часть I). – Ст. 8562.

<sup>7</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2025, с изм. от 06.02.2026) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

<sup>8</sup> Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О занятости населения в Российской Федерации» Постановление Правительства РФ от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приёма на работу инвалидов» (вместе с «Правилами выполнения работодателем квоты для приёма на работу инвалидов», «Правилами заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов») // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 06.02.2026).

<sup>9</sup> Постановление Правительства РФ от 30.05.2024 № 709 (ред. от 08.11.2025) «О порядке выполнения работодателями квоты для приёма на работу инвалидов» (вместе с «Правилами выполнения работодателем квоты для приёма на работу инвалидов», «Правилами заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов») // Собрание законодательства РФ. – 2024. – № 23 (часть I). – Ст. 3187.

поправки в трудовое законодательство были направлены исключительно на смягчение соответствующих правовых норм. Согласно новым требованиям у работодателя появилась возможность предоставить два рабочих места по установленной квоте: 1) в случае трудоустройства одного инвалида I группы; 2) при трудоустройстве одного инвалида из числа ветеранов боевых действий, участвовавших в СВО, указанных в ст. 3 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»<sup>10</sup>. Аналогичные правила предусмотрены, например, в г. Санкт-Петербурге, где размер квоты для инвалидов согласно региональному законодательству составляет от 2 до 2,5 % от среднесписочной численности работников<sup>11</sup>. В свою очередь, порядок квотирования рабочих мест в таком субъекте Российской Федерации как Ленинградская область регулируется одновременно как областным законодательством<sup>12</sup>, так и иными нормативно-правовыми актами<sup>13</sup>. Так, например, в данном регионе конкретный размер соответствующей квоты варьируется от 1 до 3 %<sup>14</sup> от среднесписочной численности работников.

Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 № 565-ФЗ определяет размер квоты при трудоустройстве инвалидов для тех категорий работодателей, у которых численность работников составляет более 35 человек, в непосредственной зависимости от среднесписочной численности. Субъекты Российской Федерации имеют право устанавливать квоты в пределах 2-4%. Однако закон не определяет, какая именно учитывается численность работников для такого расчёта. Минтруд разъяснил, что при определении размера установленной квоты для приёма на работу инвалидов необходимо исходить из численности работников организации. Размер квоты целесообразно закрепить локальным нормативно-правовым актом исходя из списочной численности работников по состоянию на последний день месяца отчетного квартала (31 декабря, 31 марта, 30 июня, 30 сентября)<sup>15</sup>. Согласно

---

<sup>10</sup> Федеральный закон от 12.01.1995 N 5-ФЗ (ред. от 29.12.2025) «О ветеранах» // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 3. – Ст. 168.

<sup>11</sup> Закон Санкт-Петербурга от 21.10.2024 № 522-116 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге» // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 06.02.2026).

<sup>12</sup> Областной закон Ленинградской области от 10.06.2024 № 75-оз «О квотировании рабочих мест для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в Ленинградской области и о внесении изменений в областной закон «Об административных правонарушениях» (принят ЗС ЛО 29.05.2024) // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 11.02.2026).

<sup>13</sup> Постановление Правительства Ленинградской области от 05.02.2025 № 115 «О мерах по реализации областного закона от 10 июня 2024 года № 75-оз «О квотировании рабочих мест для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в Ленинградской области и о внесении изменений в областной закон «Об административных правонарушениях» // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 13.02.2026).

<sup>14</sup> Областной закон Ленинградской области от 15.10.2003 № 74-оз (ред. от 02.11.2024) «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Ленинградской области» (принят ЗС ЛО 30.09.2003) // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20.01.2026).

<sup>15</sup> Письмо Минтруда России от 30.10.2024 № 16-6/В-1190 «О направлении ответов на поступающие обращения исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в сфере занятости населения, организаций, граждан, касающиеся выполнения квоты для приёма на работу инвалидов» (вместе с «Ответами на поступившие вопросы о применении отдельных положений постановления Правительства Российской Федерации от 30 мая 2024 г. № 709 «О порядке выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов») // Официальные документы в образовании, № 33, ноябрь, 2024.

разъяснениям Минтруда РФ при установлении квоты работодатель вправе осуществлять учёт специалистов, трудоустроенных на условиях внешнего совместительства, неполного рабочего времени и удалённой работы<sup>16</sup>.

Заметим, что предоставление работодателем квот инвалидам носит, как правило, исключительно формальный характер. Существуют и другие причины, связанные с определёнными сложностями при трудоустройстве данной категории граждан, например: непривлекательность рабочих мест, создаваемых работодателями, несоответствие выделяемых рабочих мест квалификации инвалидов и некоторые другие обстоятельства [5, с. 69–76].

Обратим внимание на то, что в некоторых зарубежных странах размер соответствующей квоты может быть значительно выше, чем в нашей стране (например, в ряде зарубежных стран он достигает 5-6 %). Заметим, что в данном случае речь идёт об организациях с численностью работников свыше 20 человек. Кроме того, если обратиться к таким странам как Франция, Австрия, Польша, то здесь численность работников составляет уже 25 человек. Между тем, законодатель ряда стран (например, Испании) устанавливает более высокий размер квоты – 50 человек. Организация, не выполнившая квоту, оплачивает соответствующий взнос в специализированные фонды, целью которых является создание рабочих мест для инвалидов, а также адаптация уже существующего рабочего места [6, с. 152–155].

В юридической литературе также обращается внимание на то обстоятельство, что чаще всего работодатель несёт определённые финансовые затраты, которые были непосредственно направлены на создание безопасных условий труда для инвалидов [5, с. 69–76]. В отношении работодателей законом закреплено право на компенсацию расходов при создании специальных рабочих мест для инвалидов. Так, например, Социальный фонд России вправе предоставить российским юридическим лицам субсидии, которые будут направлены исключительно на возмещение расходов, связанных с созданием и оборудованием специальных рабочих мест для таких граждан. При этом, размер установленной законом выплаты варьируется в пределах до двухсот тысяч рублей на оснащение одного рабочего места для инвалидов I и II групп инвалидности соответственно, а также ветеранов боевых действий при наличии любой группы инвалидности. При этом, занятость инвалида на срок не менее девяти месяцев выступает в качестве базового условия получения соответствующей выплаты. В этой связи, хотелось бы отметить, что Федеральный проект «Активные меры содействия занятости», который является составной частью национального проекта «Кадры»<sup>17</sup>, предусматривает возможность выплаты компенсации на создание и оборудование рабочих мест для людей с инвалидностью. Все вышеуказанные нормы, касающиеся предоставления субсидий, были разработаны

<sup>16</sup> КонсультантПлюс: Новости для специалиста по кадрам // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.01.2026).

<sup>17</sup> Информация СФР «Работодатели могут компенсировать расходы на рабочие места для инвалидов» // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.01.2026).

законодателем с целью повышения заинтересованности со стороны работодателей при трудоустройстве граждан, которые обладают правовым статусом лиц, имеющих нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма.

На практике достаточно часто встречаются споры, относящиеся к дискриминации инвалидов при реализации предусмотренных законодательными нормами их трудовых прав и законных интересов. В свою очередь, из разъяснения Минтруда РФ следует, что исключительно в порядке судебного судопроизводства должен рассматриваться вопрос о наличии дискриминации при трудоустройстве инвалидов<sup>18</sup>.

Анализ материалов судебной практики свидетельствует о том, что исковые требования, предъявляемые исключительно к работодателю, преимущественно связаны с незаконным отказом в трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями здоровья<sup>19</sup>. В такой ситуации, как правило, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ в бесспорном порядке отменяет ранее вынесенные решения суда первой инстанции, связанные с отказом в удовлетворении исковых требований. В юридической литературе высказываются различные мнения по данному вопросу. Например, по мнению В.В. Андриановой, базовым основанием для отказа или ограничения в трудоустройстве такой особой категории граждан как инвалиды следует однозначно признать ненадлежащий уровень профессиональной подготовки работника [7, с. 40–44].

Анализ судебных решений, которые направлены на урегулирование споров, связанных с порядком квотирования рабочих мест для инвалидов, свидетельствует о том, что суды достаточно часто рассматривают соответствующие категории споров. Верховный Суд РФ<sup>20</sup> акцентирует внимание на том, что в качестве невыполнения квоты необходимо рассматривать ситуацию, когда работодатель отказывает инвалиду в трудоустройстве без достаточных на то оснований либо уклоняется от заключения трудового договора, а выполнение установленной квоты зависит не только от работодателя, но и от волеизъявления граждан на заключение трудового договора.

Проиллюстрируем вышеуказанные обстоятельства примерами из судебной практики. Так, при рассмотрении трудового спора судом не было обнаружено доказательств, подтверждающих отказ или уклонение организации от трудоустройства инвалидов. Напротив, организацией предпринимались все необходимые меры для выполнения установленной квоты: направлялись сведения о создании квотируемых рабочих мест для инвалидов в службу занятости населения, проводились собеседования с гражданами. Однако к положительному решению вышеуказанные действия не привели. Приведём ещё один

---

<sup>18</sup> Приказ Минтруда России от 09.11.2017 № 777 «Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости» // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 08.01.2026).

<sup>19</sup> Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022) // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6, июнь, 2022.

<sup>20</sup> Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2023) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 19.07.2023) // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.02.2026).

пример из судебной практики. Так, истец предъявил в суд несколько требований: 1) о признании незаконным отказа в приёме на работу и обязанности принять его на работу; 2) об обязанности выплатить ему заработную плату; 3) о взыскании компенсации морального вреда. Истец указал, что он обратился к ответчику с письменным заявлением, в котором просил принять его на работу по установленной квоте для приёма на работу инвалидов, однако ответа от работодателя на заявление не последовало. Суд отказал в удовлетворении всех заявленных истцом требований<sup>21</sup>. В отдельных случаях суды удовлетворяют аналогичные требования истцов. Например, работник предъявил в суд несколько требований: 1) об оспаривании отказа при заключении трудового договора; 2) о взыскании компенсации морального вреда; 3) о взыскании компенсации материального ущерба. Между тем, из обстоятельств дела следует, что истец, являясь инвалидом II группы по общему заболеванию бессрочно, согласно направлению на работу по квоте для инвалидов был направлен для замещения свободного рабочего места в федеральное государственное бюджетное учреждение. При проведении собеседования представитель ответчика потребовал у истца предъявить справку о наличии (отсутствии) судимости. Истец отказался представлять справку, в связи с чем в трудоустройстве ему было отказано. Суд требование об оспаривании отказа при заключении трудового договора удовлетворил полностью, требование о взыскании компенсации морального вреда удовлетворено в части, и, наконец, в удовлетворении требования о взыскании компенсации материального ущерба было полностью отказано<sup>22</sup>.

Обоснованный вывод о распространении споров, относящихся к порядку предоставления квот инвалидам, формулируют некоторые учёные, исследующие проблемные вопросы трудовых правоотношений. Как полагает Т.С. Масловская, чаще всего основные проблемы при трудоустройстве такой категории граждан как инвалиды возникают из-за того, что работодатели довольно часто в полном объёме не соблюдают требования, установленные ст. 24 Федерального закона от 24 ноября 1995 года «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», в части установления квот для лиц с ограниченными возможностями здоровья [2, с. 121].

В целях уменьшения количества трудовых споров по вопросу трудоустройства инвалидов был разработан Проект Федерального закона № 537160-8, который внёс существенные изменения и дополнения в статью 5.42 КоАП РФ. Согласно вышеуказанному законопроекту административную ответственность теперь будут нести исключительно индивидуальные предприниматели и юри-

<sup>21</sup> Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21.08.2025 № 88-13532/2025 (УИД 04RS0021-01-2024-008039-20) // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 07.01.2026).

<sup>22</sup> Определение Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 01.02.2023 № 88-37553/2022 (УИД 91RS0024-01-2020-001109-79) // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 07.02.2026).

дические лица<sup>23</sup>. Аналогичные правовые нормы были также предусмотрены в действующем региональном законодательстве<sup>24</sup>. Как справедливо, на наш взгляд, считает В.В. Андрианова, в трудовое законодательство следует внести дополнения, направленные на изменение размера установленного законом штрафа по статье 5.42 КоАП РФ. При этом автор полагает, что размер соответствующих штрафных санкций должен быть увеличен в отношении должностных лиц, а для юридических лиц необходимо установить административную ответственность. Основной целью вышеуказанных законодательных мер выступает поддержка рынка труда и предоставление инвалидам возможности осуществлять трудовую деятельность дистанционно, не выезжая из региона, в котором они проживают [7, с. 40–44]. Заметим, что в судебной практике встречаются дела о привлечении к ответственности работодателей по ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости. Как, например, следует из материалов дела об административном правонарушении, судом были сформулированы выводы о неправомерности действий работодателя. Суд пришёл к обоснованному выводу о том, что в соответствии с нормативными положениями работодатель обязан не только создать и выделить рабочие места для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты, но также сохранить данные места вакантными, при этом трудоустройство на квотируемые рабочие места иных граждан, не являющихся инвалидами, противоречит сущности порядка предоставления рабочих мест, целью которого является защита прав и законных интересов инвалидов. Исковое требование по данному делу удовлетворено в полном объёме<sup>25</sup>.

**Заключение.** Многочисленные иски, предъявляемые инвалидами в судебные инстанции, являются, на наш взгляд, достаточным основанием для совершенствования правового механизма трудоустройства данной категории граждан. В этой связи, считаем целесообразным дополнить содержание Трудового кодекса Российской Федерации специальной главой «Особенности регулирования труда инвалидов», что позволит, во-первых, конкретизировать соответствующий правовой статус данной категории работников на федеральном уровне и, во-вторых, урегулировать такие сложные с правовой точки зрения вопросы как, например, установление квоты для приёма на работу инвалидов, закрепление в законе оснований для необоснованного отказа работодателя в приёме на работу инвалидов и некоторые другие неурегулированные вопросы, касающиеся трудоустройства инвалидов.

---

<sup>23</sup> Паспорт проекта Федерального закона № 537160-8 «О внесении изменения в статью 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» (в части усиления административной ответственности для работодателей за неисполнение обязанности по выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов)» (внесён депутатами Государственной Думы ФС РФ О.Н. Смолиным, И.И. Мельниковым, А.А. Алехиным, Н.В. Коломейцевым) // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 08.01.2026).

<sup>24</sup> КонсультантПлюс: Новое в законодательстве Санкт-Петербурга «Обзор документов, введённых в информационный банк с 3 августа по 25 октября 2024 года» // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (Дата обращения: 08.01.2026).

<sup>25</sup> Постановление Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 15.02.2023 № 16-319/2023 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 07.02.2026).

---

---

### Список источников

1. Сайфутдинова В.М. Особенности предоставления социальной услуги / В.М. Сайфутдинова // Вестник Института права Башкирского государственного университета. – 2024. – Т. 7. – № 4 (24). – С. 89–98.
2. Масловская Т.С. Трудоустройство и трудовая деятельность инвалидов (по законодательству Российской Федерации): Монография / Т.С. Масловская. – М.: Издательство «Спутник+», 2017. – 121 с.
3. Хафизова Г.Р., Бармина Н.А. Современные проблемы трудоустройства инвалидов по зрению в Республике Башкортостан / Г.Р. Хафизова, Н.А. Бармина // Финансовые рынки и банковская система в условиях цифровой экономики: проблемы и перспективы: материалы Международной научно-практической конференции. Воронеж 02 декабря 2018 г. – Воронеж : Воронежский экономико-правовой институт, 2018. – С. 379–381.
4. Аминев Ф.Г. Уважаемые читатели! / Ф.Г. Аминев // Вестник Института права Башкирского государственного университета. – 2024. – Т. 7. – № 4 (24). – С. 11–12.
5. Дубинкин Р.Р., Черкашина Н.В. Квотирование рабочих мест и иные проблемы трудоустройства инвалидов / Р.Р. Дубинкин, Н.В. Черкашина // Журнал *Via scientiarum – Дорога знаний*. – 2021. – № 4. – С. 68–75.
6. Шипунова О.А. Трудоустройство инвалидов: российский и зарубежный опыт / О.А. Шипунова // Управление развитием социально-экономических систем: сборник научных трудов / отв. ред. В.Н. Лазарев. – Ульяновский государственный технический университет. – Ульяновск : Ульяновский государственный технический университет, 2018. – С. 152–155.
7. Андрианова В.В. Привлечение к административной ответственности за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства / В.В. Андрианова // Диалог мнений. – 2020. – № 2 (16). – С. 40–44.

### References

1. Saifutdinova V.M. Social Service Provision Characteristics. *Bulletin of the Institute of Law of the Bashkir State University*, 2024, no. 4(24), pp. 89–98. (In Russian).
2. Maslovskaya T.S. Employment and Work Activities of Persons with Disabilities (According to the Legislation of the Russian Federation): Monograph. Mocsow, Publ. House “Sputnik +”, 2017. 121 p. (In Russian).
- 3.. Khafizova G.R., Barmina N.A. Current Problems of Visually Impaired People Employment in the Republic of Bashkortostan. *Financial Markets and Banking System in the Digital Economy: Problems and Prospects. Materials of the International Scientific and Practical Conference. Voronezh, December 2, 2018*. Voronezh, Voronezh Economic and Law Institute, 2018, pp. 379–381. (In Russian).
4. Aminev F.G. Dear Readers! *Bulletin of the Institute of Law of the Bashkir State University*, 2024, no. 4 (24), pp. 11–12. (In Russian).

5. Dubinkin R.R., Cherkashina N.V. Job Quotas and Other Problems of Employment of Disabled People. *Via Scientiarum – The Road of Knowledge*, 2021, no. 4, pp. 68–75. (In Russian).

6. Shipunova O.A. The Disabled People Employment: Russian and Foreign Experience. *Management of the Socio-Economic Systems Development. Collection of Scientific Papers of the Ulyanovsk State Technical University*. Ulyanovsk, Ulyanovsk State Technical University, 2018, pp. 152–155. (In Russian).

7. Andrianova V.V. Bringing to Administrative Responsibility for Violation of the Employment Rights of Persons with Disabilities. *Dialog*, 2020, no. 2 (16), pp. 40–44. (In Russian).

### **Информация об авторах**

### **Information about the Authors**

**Трапезникова Марина Михайловна** – кандидат юридических наук, доцент кафедры уголовного права и процесса

**Trapeznikova Marina Mikhailovna** – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of the Department of Criminal Law and Procedure;

**Ильина Ирина Михайловна** – кандидат педагогических наук, доцент кафедры уголовного права и процесса

**Ilyna Irina Mikhailovna** – Candidate of Sciences (Pedagogy), Associate Professor of the Department of Criminal Law and Procedure

Статья поступила в редакцию 15.02.2026 г.; одобрена после рецензирования 01.06.2026 г.; принята к публикации 02.06.2026 г.

The article was submitted 15.02.2026; approved after reviewing 01.06.2026; accepted for publication 02.06.2026.