

Мерзлякова Ирина Михайловна

МЕРЫ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ФИЗИЧЕСКИМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

В статье рассматривается проблема трудовой занятости людей с ограниченными физическими возможностями на примере среднего города Прикамья. Социальная значимость вопроса велика: показатели трудоустройства работников с группой инвалидности низкие и продолжают снижаться. По результатам анкетного опроса, основной причиной безработные инвалиды считают неравные условия трудоустройства. После проведения интервью с потенциальными работодателями выделен комплекс причин нежелания работодателей заключать трудовые договоры с работниками, имеющими группу инвалидности: создание специальных рабочих мест за счет собственных средств; административная ответственность за условия рабочего места для работника с группой инвалидности; специальный режим труда и отдыха и т.д. Действующая система квотирования рабочих мест для людей с рабочей группой инвалидности малоэффективна, поэтому предлагается альтернативный вариант решения важной социальной проблемы трудоустройства работников с ограниченными физическими возможностями - система квота-штраф.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2015/8-3/37.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2015. № 8 (58): в 3-х ч. Ч. III. С. 141-144. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2015/8-3/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: hist@gramota.net

3. **Житие преп. Иосифа Волоколамского, составленное неизвестным** // Чтения в Обществе истории и древностей российских. М.: Унив. тип., 1903. Кн. 3. С. 13-47.
4. **Зимин А. А.** Из истории собрания рукописных книг Иосифо-Волоколамского монастыря // Записки Отдела рукописей. М.: Книга, 1977. Вып. 38. С. 15-29.
5. **Зимин А. А.** Крупная феодальная вотчина и социально-политическая борьба в России (конец XV – XVI в.). М.: Наука, 1977. 356 с.
6. **Иконы Москвы XIV-XVI вв.:** каталог собрания Центрального музея древнерусской культуры и искусства имени Андрея Рублева. М.: Индрик, 2006. Вып. 2. 512 с.
7. **Институт русской литературы. Древлехранилище.** Р. IV. Оп. 26. № 20.
8. **Мельник А. Г.** Практика почитания преподобного Иосифа Волоцкого в XVI в. // Вестник истории, литературы, искусства. М.: Собрание, 2012. Т. 8. С. 125-135.
9. **Меняйло В. А.** Новые данные о творчестве Дионисия // Древнерусское искусство. Художественные памятники русского Севера. М.: Наука, 1989. С. 56-62.
10. **Описание рукописей библиотеки Иосифо-Волоколамского монастыря из епархиального собрания ГИМ** / сост. Т. В. Дианова, Т. В. Костюхина, И. В. Поздеева // Книжные центры Древней Руси. Иосифо-Волоколамский монастырь как центр книжности. Л.: Наука, 1991. С. 100-475.
11. **Опись Иосифова Волоколамского монастыря 1545-7053 гг.** // Георгиевский В. Т. Фрески Ферапонтова монастыря. СПб.: Т-во Р. Голике и А. Вильборг, 1911. С. 1-23.
12. **Российский государственный архив древних актов.** Ф. 1192. Оп. 2.

RUSSIAN SAINTS HONOURED IN JOSEPH VOLOKOLAMSK MONASTERY AT THE END OF THE XV – IN THE XVI CENTURY

Mel'nik Aleksandr Gavrilovich, Ph. D. in History
State Museum-Preserve "Rostov Kremlin"
rost-vest@rambler.ru

The paper for the first time analyzes the history of the formation of the staff of Russian saints honoured in Joseph Volokolamsk monastery at the end of the XV – in the XVI century. By the end of this period the hierarchy of the most honoured saints in this monastery came out as follows. The superior was the cult of St. Joseph Volotsky; of lower rank were the cults of Saint Sergius of Radonezh, Barlaam of Khutyn, Leontiy of Rostov, Cyril of Beloozero, Pafnutiy of Borovsk, Metropolitan Peter, Metropolitan Alexius, Metropolitan Jonah, Boris and Gleb; yet lower were the cults of Saints Makariy of Kalyazin, Dmitry Prilutsky, Nicetas of Novgorod, Zosima and Savvatiy of Solovki.

Key words and phrases: the XV-XVI centuries; Russia; Joseph Volokolamsk monastery; cult of Russian saints; Russian religiousness.

УДК 364

Социологические науки

В статье рассматривается проблема трудовой занятости людей с ограниченными физическими возможностями на примере среднего города Прикамья. Социальная значимость вопроса велика: показатели трудоустройства работников с группой инвалидности низкие и продолжают снижаться. По результатам анкетного опроса, основной причиной безработные инвалиды считают неравные условия трудоустройства. После проведения интервью с потенциальными работодателями выделен комплекс причин нежелания работодателей заключать трудовые договоры с работниками, имеющими группу инвалидности: создание специальных рабочих мест за счет собственных средств; административная ответственность за условия рабочего места для работника с группой инвалидности; специальный режима труда и отдыха и т.д. Действующая система квотирования рабочих мест для людей с рабочей группой инвалидности малоэффективна, поэтому предлагается альтернативный вариант решения важной социальной проблемы трудоустройства работников с ограниченными физическими возможностями – система квота-штраф.

Ключевые слова и фразы: люди с ограниченными физическими возможностями; права инвалидов; социальная защита инвалидов; квотирование рабочих мест; система квота-штраф.

Мерзлякова Ирина Михайловна, к. соц. н., доцент

Пермский национальный исследовательский политехнический университет (филиал) в г. Чайковский
nic@pnipi.ru

МЕРЫ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ФИЗИЧЕСКИМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ®

В современных рыночных условиях люди с ограниченными физическими возможностями здоровья являются наименее конкурентоспособными. Это противоречит ратифицированной в России в 2012 году Конвенции о правах инвалидов, в которой признается право людей с ограниченными возможностями на равный труд, то есть право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь свободно выбранным трудом [2, ст. 27].

Социальная защита людей с ограниченными возможностями здоровья – это гарантированный государством комплекс правовых и социально-экономических мер, которые могут создать условия для преодоления ограничений их трудовой активности; организация равного с другими гражданами участия в жизни общества и в первую очередь возможности профессиональной и трудовой реализации [5].

В 2014 году в городе Чайковский Пермского края нами было проведено комплексное исследование трудовой занятости инвалидов на территории Чайковского муниципального района. Были использованы следующие методы исследования: работа с документами Центра занятости населения (ЦЗН) Чайковского муниципального района; анкетный опрос граждан, имеющих вторую (рабочую) группу инвалидности ($n = 114$); устный опрос (интервью) предпринимателей города Чайковский, потенциальных работодателей ($n = 12$).

Цель данного исследования – изучить соотношение желаний людей с рабочей группой инвалидности трудиться, быть социально востребованными с реальными возможностями их трудоустройства; определить тенденции решения этой крайне важной и острой социальной проблемы.

Реальные показатели трудоустройства инвалидов низки, причем в последние годы наблюдается тенденция к их снижению. По данным Чайковского отделения ВОИ в 2002 году в городе Чайковский работало более 38% всех инвалидов, в 2014 году работают не более 15%.

По результатам анкетного опроса 62% респондентов хотят работать и активно ищут работу, 46% – согласны работать не по специальности, 68% респондентов отметили, что нет условий для свободного передвижения. Но наиболее серьезными ограничениями 82% респондентов считают неравные условия трудоустройства.

В Пермском крае принят Закон о квотировании рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Среди этих категорий указаны инвалиды, имеющие индивидуальные программы реабилитации [3, ст. 4-5].

Квота для категории граждан «инвалиды» устанавливается на основе договоров, которые должны заключаться работодателями с органами местного самоуправления и территориальными Центрами занятости населения (в размере до 2% от численности работников организации).

Цель опроса потенциальных работодателей как раз и связана с выяснением понимания и желания заключать договоры установления квот для трудоустройства категории граждан «инвалиды».

Работодатели обязаны выделить (создать) специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленными квотами [5]. Ежемесячно работодатели должны предоставлять в территориальные Центры занятости населения информацию о квотировании. Рабочие места для инвалидов работодатели создают за счет собственных средств. На территории Чайковского муниципального района зарегистрированы 48 работодателей, имеющих количество работников более 100 человек.

В ЦЗН сведения о квотировании подают 37 организаций, соответственно процент охвата – 77%. В период 2012-2015 годов ни один инвалид не трудоустроен на квотируемые рабочие места, хотя работодателями заявлено 17 вакансий. Направления для трудоустройства не были выданы по причине несоответствия требований работодателя рекомендациям индивидуальной программы реабилитации инвалидов.

Опрос работодателей ($n = 12$) выявил, что существует несколько причин нежелания работодателей заключать трудовые договоры с работниками, имеющими группу инвалидности:

- требования по созданию специальных рабочих мест за счет собственных средств. Так, 85% опрошенных работодателей считают эти требования невыгодными и трудновыполнимыми. 76% респондентов-работодателей признают, что инвалиды – добросовестные, ответственные работники, но брать их на работу не будут по причине большой ответственности за условия их рабочего места, режима труда и отдыха;
- подавляющее число рабочих мест имеет сменный режим работы, который неприемлем для инвалидов; технологические процессы взаимосвязаны, и простой на одном участке негативно отражается на всей смене в целом, не давая возможность заработать достойную заработную плату;
- крупные предприятия характеризуются условиями труда с наличием вредных производственных факторов, оказывающих неблагоприятное воздействие на организм человека и создающих угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений;
- предприятия, собственниками которых являются структуры в Москве и других крупных городах, не имеют полномочий менять структуру под квотируемые рабочие места и т.д.

Если работодателем не созданы места для трудоустройства работников с рабочей группой инвалидности или отказано в приеме на работу, к нему применяется наложение административного штрафа в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей [1, ст. 5.42]. Большая часть респондентов-работодателей (76%) призналась, что им проще заплатить штраф, чем создать условия для принятия работника с группой инвалидности.

Фактически система квотирования не работает. Зачастую в организациях, применяющих квоту, к людям с инвалидностью относятся как к балласту или только как способу снижения налогового бремени.

Рассмотрим возможность применения квотирования-штрафования.

Система «квотирования-штрафования» обязывает работодателей предпринимать меры для трудоустройства граждан с рабочей группой инвалидности, хотя бы в виде финансирования. Штраф понимается как альтернативная форма взносов, которая создает равные условия для всех предприятий. Однако штраф должен быть достаточно высоким, чтобы его уплата не оказалась более привлекательной для предпринимателя, чем предоставление работы инвалиду.

В рамках реализации Программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда Пермского края в 2013 году было создано 8 рабочих мест: 7 – за счет средств из федерального бюджета, 1 – за счет средств из бюджета Пермского края. Компенсация за 1 рабочее место составила 66048,00 руб. [6].

Объем средств по заключенным договорам составил 565,7 тыс. руб. Кассовые расходы по возмещению расходов работодателю по приобретению оборудования составили 528,4 тыс. руб. В результате предлагаемых мероприятий появляется возможность привлечь дополнительные средства для компенсации создания рабочих мест работодателям.

В ЦЗН города Чайковский предоставляют сведения о квотировании 37 организаций с численностью более 100 человек. Возьмем среднесписочную численность организаций за 100 человек. Тогда, в соответствии с законом о квотировании каждая организация должна трудоустроить 2 работников с ограниченными возможностями здоровья. Если учесть, что за период 2012-2014 года на квотируемые места не был устроен ни один инвалид, то в результате предлагаемой системы в региональный фонд ежемесячно может поступать 410,9 тыс. руб. В виде субсидий предпринимателям, на заработную плату (25%) расходуется 1223 тыс. руб. На предоставление льготы, в размере 5 минимальных размеров оплаты труда за каждого трудоустроенного в счет выполнения квоты (74 человека), расходуется 2054,9 тыс. руб.

Так, не меняя суммы компенсации за одно рабочее место (66048,00 руб.), за счет оставшихся средств (1615,9 тыс. руб.) можно оборудовать 24 рабочих места (1585,1 тыс. руб.). Рабочие места для трудоустройства инвалидов работодателями будут созданы за счет средств фонда, а не собственных средств.

В качестве альтернативы можно направить данные средства на увеличение суммы компенсаций, предоставляемых в рамках программы дополнительных мер, стимулируя работодателя на трудоустройство инвалидов. Эффективность трудоустройства в среднем составляет 46,3%.

Средства от сборов предлагается направлять в специально созданный региональный целевой фонд для создания и поддержания рабочих мест для инвалидов, на улучшение условий труда.

Если работодатель не трудоустраивает человека с ограниченными возможностями здоровья, то должен уплатить в региональный целевой фонд компенсационную стоимость квотируемого рабочего места в размере одного прожиточного минимума ежемесячно. Эти средства предлагается использовать для вовлечения в процесс производства инвалидов. Предпринимателям, которые не попадают под действие закона о квотировании, но используют труд инвалидов, предлагается предоставлять средства из этого фонда. Средства будут использованы на создание и поддержание рабочих мест.

Также предлагается возвращать организациям в виде субсидий на заработную плату 25% от сумм уплаченных штрафов.

Выполнением квоты для приема на работу инвалидов предлагается считать трудоустройство работодателем инвалидов, имеющих рекомендации к труду, подтвержденное заключением трудового договора, или ежемесячная плата в региональный целевой фонд Пермского края компенсации за невозможность и нежелание создать рабочее место для инвалида в размере прожиточного минимума для трудоспособного гражданина.

Невозможностью выполнения квот является наличие в организации профессий и специальностей, не предусматривающих использование труда инвалидов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Таким образом, предлагается альтернатива для работодателя для выполнения квоты: натуральная форма – непосредственное участие работодателя в трудоустройстве инвалидов – или денежная – ежемесячное перечисление обязательных платежей в региональный целевой фонд. Предлагается без предоставления расчета затрат, понесенных работодателем на создание рабочих мест, предоставить льготу в размере 5 минимальных размеров оплаты труда за каждого трудоустроенного в счет выполнения квоты. Средства, уплаченные в результате сборов, предлагается использовать на той территории, с которой они поступили. Кроме того, целесообразно предусмотреть на федеральном уровне административную ответственность за невнесение обязательной платы за каждого нетрудоустроенного инвалида, уточнив механизм ее реализации. Это не противоречит Кодексу РФ об административных правонарушениях [1]. В качестве меры экономического стимулирования работодателей со стороны государства предлагается установить льготы для работодателей, участвующих в квотировании.

Список литературы

1. **Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях** от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 06.04.2015) // Справочная правовая система КонсультантПлюс.
2. **Конвенция о правах инвалидов** (заключена в г. Нью-Йорк 13.12.2006) // Справочная правовая система КонсультантПлюс.
3. **О квотировании рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы**: Закон Пермской области от 05.11.2004 № 1689-344 (ред. от 01.02.2011) // Справочная правовая система КонсультантПлюс.
4. **О ратификации Конвенции о правах инвалидов**: Федеральный закон от 03.05.2012 № 46-ФЗ // Справочная правовая система КонсультантПлюс.
5. **О социальной защите инвалидов в Российской Федерации**: Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 21.07.2014, с изм. от 06.04.2015) // Справочная правовая система КонсультантПлюс.
6. **Об утверждении Порядка реализации и финансирования мероприятия Программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда Пермского края в 2013-2015 годах**: Постановление Правительства Пермского края от 06.03.2013 № 98-п // Справочная правовая система КонсультантПлюс.

MEASURES OF EMPLOYMENT ASSISTANCE FOR HANDICAPPED PEOPLE

Merzlyakova Irina Mikhailovna, Ph. D. in Sociology, Associate Professor
Perm National Research Polytechnic University (Branch) in Chaykovskiy
nic@pnipu.ru

The article deals with the employment problem of handicapped people by the example of an average town of Prikamye. The social importance of the issue is high: the indicators of the employment of handicapped people are low and they continue falling. According to the results of the questionnaire the unemployed handicapped people believe that the unequal conditions of employment assistance are the main reason for this. After the interview with potential employers a number of reasons for the reluctance of employers to sign labor contracts with handicapped employees have been identified. They are the formation of special work places at the expense of one's own resources; administrative responsibility for the conditions of the work place for a handicapped employee with a group of disability; special work-rest regime and so on. The current system of job quotas for handicapped people, who can work, is ineffective, therefore the author proposes an alternative solution for the important social problem of the employment of handicapped people – a system of quota-fine.

Key words and phrases: handicapped people; rights of handicapped people; social protection of handicapped people; job quotas; system of quota-fine.

УДК 34.03

Юридические науки

В статье рассматриваются правовые основы и механизм функционирования такого института гражданско-правовой ответственности как возмещение ущерба в деятельности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы. Особое внимание уделено осужденным как субъектам, реализующим защиту своих прав. Проанализированы примеры решений из судебной практики отечественных и европейского судов по вопросам возмещения ущерба, нанесенного в ходе исполнения уголовных наказаний.

Ключевые слова и фразы: уголовно-исполнительная система; уголовно-исполнительное законодательство; уголовные наказания; осужденные; возмещение ущерба.

Михайлова Ольга Евгеньевна, к.ю.н.

Тойкин Николай Геннадьевич

Псковский филиал Академии ФСИН России
ostanina545@mail.ru

**ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ИНСТИТУТА ВОЗМЕЩЕНИЯ УЩЕРБА
ПРИ ИСПОЛНЕНИИ УГОЛОВНЫХ НАКАЗАНИЙ[©]**

Одной из фундаментальных задач нашего государства является охрана прав и свобод человека и гражданина, восстановление социальной справедливости. Компенсационная функция уголовных наказаний также распространяется на нарушенные права собственности и уважения личности. Актуальным вопросом в рассматриваемой области остается несоразмерность соотношения прав лиц, пострадавших от преступных посягательств, и лиц, в отношении которых исполняются уголовные наказания или меры уголовно-правового характера.

В рамках данной работы хотелось бы рассмотреть механизм функционирования возмещения ущерба в отношении как граждан, потерпевших от преступных деяний, так и осужденных за их совершение.

Общеизвестно, что руководящим документом в сфере исполнения уголовных наказаний является Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации, положения которого содержат соответствующие объектам нашего исследования нормы.

При рассмотрении практики использования возмещения ущерба при реализации целей уголовных наказаний хотелось бы отметить, что уголовно-исполнительное законодательство стимулирует компенсацию нанесенного преступлением ущерба осужденными. В частности, ст. 78 УИК РФ («Изменение вида исправительного учреждения»), а также ст. 175 УИК РФ («Порядок обращения с ходатайством и направления представления об освобождении от отбывания наказания или о замене неотбытой части наказания более мягким видом наказания») указывают на влияние факта возмещения причиненного преступлением ущерба при решении вопроса относительно изменения места отбывания наказания, освобождения от отбывания и замены неотбытой части наказания по ходатайству осужденного.

Кроме того, при уклонении от возмещения ущерба при исполнении меры уголовно-правового характера в виде условного осуждения сотрудник уголовно-исполнительной инспекции обязан вызвать условно осужденного для профилактической беседы и получения объяснения по выявленному факту, который влечет за собой предупреждение в письменной форме о возможности отмены условного осуждения.

Что касается осужденных условно, в отношении которых испытательный срок продлен в связи с его уклонением от возмещения вреда, причиненного преступлением, то при систематическом уклонении от возмещения