



**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ЗАВТРА**



VI Всероссийский сетевой конкурс студенческих проектов с участием студентов с инвалидностью

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФГБОУ ВО «Смоленский филиал Саратовской государственной  
юридической академии»**

**Направление «Профессиональное завтра в науке»**

**Номинация «Научная статья»**

**«Проблемы реализации прав граждан с инвалидностью на трудоустройство  
на территории Российской Федерации»**

**Выполнила:**  
Лебедева Анастасия Максимовна

Смоленск, 2023 г.

УДК 330.59

**Аннотация:** Меры государственной поддержки и гарантии прав граждан с ограниченными возможностями в сфере труда регулируются широким спектром правовых актов. Но, несмотря на хорошо развитую правовую базу, вопросы и проблемы трудоустройства инвалидов становятся все более актуальными. **Целью данного исследования является** анализ статистических данных, иллюстрирующих проблемы трудоустройства лиц с ограниченными возможностями; изучение правового регулирования процесса трудоустройства граждан с ограниченными возможностями; выявление актуальных проблем реализации прав лиц с ограниченными возможностями в сфере труда, а также формулирование предложения по их решению. **Метод и методология проведения работы.** В ходе исследования был использован общенаучный метод, предусматривающий использование системного подхода. В ходе работы были использованы методы анализа и синтеза, направленные на формулирование проблем и предложений по их решению. Теоретико-методологической основой исследования являются научные труды современных ученых, в которых анализируются основные проблемы в области профессиональной реабилитации и трудоустройства инвалидов. **Результаты исследования.** В статье были исследованы правовые основы реализации прав инвалидов на трудоустройство и проанализированы официальные статистические данные о тенденциях в сфере трудоустройства инвалидов в Российской Федерации. Были выявлены основные проблемы, с которыми сталкиваются инвалиды в сфере труда, и разработаны предложения по решению проблем, изученных в ходе исследования. **Области применения результатов исследования.** Выводы и предложения, сформулированные в статье, могут быть использованы органами законодательной и исполнительной власти для повышения эффективности реализации прав граждан с инвалидностью на трудоустройство, а также для снижения уровня безработицы среди данной категории граждан.

**Ключевые слова:** инвалиды, трудоустройство лиц с инвалидностью, доступная среда, безработица, меры поддержки инвалидов, государственные гарантии для лиц с инвалидностью.

### **Problems of realization of the rights of citizens with disabilities to employment in the territory of the Russian Federation**

**Abstract:** The legislation of the Russian Federation regulates the rights of citizens with disabilities in the labor sphere. Nevertheless, despite the well-developed legal framework, the issues and problems of employment and employment of disabled people are becoming more and more relevant. **The purpose of this study** is to analyze statistical data illustrating the problems of employment of persons with disabilities; to study the legal regulation of the process of employment of citizens with disabilities; to identify current problems of the realization of the rights of persons with disabilities in the field of work, as well as to formulate proposals for their solution. **The method and methodology of the work.** In the course of the study, a general scientific method was used, providing for the use of a systematic approach. In the course of the work, methods of analysis and synthesis were used, aimed at formulating problems and proposals for their solution. The theoretical and methodological basis of the research is the scientific works of modern scientists, which analyze the main problems in the field of vocational rehabilitation and employment of disabled people. **The results.** The article identifies the problems faced by persons with disabilities in the labor sphere, analyzes official statistical data on trends in the field of employment of disabled people in the Russian Federation. The main problems of the realization of the rights of citizens with disabilities to employment have been identified and proposals have been developed to solve the problems studied during the study. **Areas of application of the research results.** Legislative and executive authorities to improve the effectiveness of the implementation of the rights of citizens with disabilities to employment, as well as to reduce the unemployment rate among this category of citizens can use the conclusions and suggestions formulated in the article.

**Keywords:** disabled people, employment of persons with disabilities, accessible environment, unemployment, measures to support disabled people, state guarantees for persons with disabilities.

В положениях ст. 37 Конституции Российской Федерации закрепляется, что «труд свободен, и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, а также выбирать род деятельности и профессию». В условиях современной действительности все более актуальной становится проблема реализации прав граждан с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) в трудовой сфере.

Целью данного исследования является изучение правового регулирования гарантий и государственных мер поддержки граждан с ограниченными возможностями в сфере труда, рассмотрение проблем в процессе трудоустройства граждан с инвалидностью, а также разработка предложений, направленных на повышение эффективности реализации прав инвалидов на трудоустройство.

Указанными целями определяются методика и методологическая основа исследования. В процессе работы в различной степени использовались методы анализа и синтеза, конкретно-социологический, сравнительно-правовой и некоторые другие методы.

Современное российское законодательство предусматривает целый ряд мер поддержки и государственных гарантий в сфере трудоустройства и занятости граждан с ОВЗ, а общество, в свою очередь, одобряет и поощряет трудовую деятельность лиц с инвалидностью. Однако на данный момент существует явный дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда граждан с инвалидностью. Согласно официальным статистическим данным по состоянию на апрель 2023 года в Российской Федерации зарегистрировано 10 250 841 граждан с инвалидностью, а число трудоспособных инвалидов составляет 4 177 694, из которых 1 044 424, то

есть всего лишь 25%, трудоустроены<sup>1</sup>. Проанализировав приведенную выше статистику, можно сделать логичный вывод о том, что ограничение трудоспособности значительно усложняет процесс трудоустройства для данной категории безработных граждан.

В соответствии с Конституцией на территории нашей страны запрещается дискриминация граждан с инвалидностью. Данные положения развиваются в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральном законе от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 28.12.2022) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Закон N 181-ФЗ от 24.11.1995) и других правовых актах. В частности, в ч.2 ст. 64 ТК РФ устанавливается запрет на какое бы то ни было «прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от каких-либо обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников». Согласно же ч. 2 ст. 23 Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов, а именно оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие, ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками». Для лиц с ОВЗ, работающих в организациях (независимо от организационно-правовых форм и форм собственности), работодатель обязан создать все необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации гражданина. В законодательстве регламентировано, что для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенное рабочее время с сохранением полной оплаты труда — не более 35 часов в неделю (вместо 40 часов в неделю)<sup>2</sup>. Привлечение лиц с ОВЗ к сверхурочным работам, работе в выходные дни и в

---

<sup>1</sup> См.: Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС) // URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/61678?ysclid=ljct2x4jcc704367226> (дата обращения: 25.06.2023).

<sup>2</sup> См.: Статья 91. Трудовой кодекс Российской Федерации N 197-ФЗ от 30.12.2001 (ред. от 13.06.2023, с изм. от 15.06.2023) // Собрание законодательства РФ. — 07.01.2002. — N 1 (ч. 1). — С. 3.

ночное время допускается только с их письменного согласия, при этом они должны быть ознакомлены с правом отказа от указанной работы под роспись. В то же время все вышеперечисленные работы не должны быть запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. На работодателя возлагается обязанность по предоставлению лицу с инвалидностью ежегодного отпуска, продолжительность которого должна составлять не менее 30 календарных дней. В то же время работник с инвалидностью имеет право на предоставление ему отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году по его письменному заявлению<sup>3</sup>.

В ст. 24 Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ закрепляются права и обязанности работодателей в сфере обеспечения занятости инвалидов, а также их ответственность за нарушение этих прав и неисполнение установленных законом обязанностей. В частности, работодатели имеют право запрашивать и получать информацию, необходимую для создания специальных рабочих мест для трудоустройства граждан с ОВЗ. В соответствии с квотой, установленной нормативным актом для трудоустройства инвалидов, работодатели обязаны: 1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства лиц с инвалидностью и принимать соответствующие локальные нормативные акты, в которых должны содержаться сведения о данных рабочих местах; 2) создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; 3) предоставлять в установленном законом порядке информацию, необходимую для организации занятости граждан с инвалидностью. Требования, которые должны быть соблюдены при создании рабочего места для людей с ОВЗ, регламентированы ГОСТ Р 57958—2017 «Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности», ГОСТ Р 57959—2017 «Реабилитация инвалидов. Рабочее

---

<sup>3</sup> См.: Статья 128. Трудовой кодекс Российской Федерации N 197-ФЗ от 30.12.2001 (ред. от 13.06.2023, с изм. от 15.06.2023) // Собрание законодательства РФ. — 07.01.2002. — N 1 (ч. 1). — С. 3.

место для инвалидов с поражением опорно-двигательного аппарата» и другими.

На региональном уровне сфера трудоустройства инвалидов также регулируется законами, принятыми субъектами Российской Федерации в соответствии с требованиями Конституции, федеральными законами и другими нормативными правовыми актами. Например, на территории Смоленской области действует Закон Смоленской области N 57-з от 14.10.2004 (ред. от 26.12.2013) «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов», согласно которому работодатели, осуществляющие деятельность на территории указанной области, штат работников которых превышает 100 человек, обязаны установить квоту для приема на работу граждан с инвалидностью в размере 3 % среднесписочной численности работников. Если же численность работников менее чем 100 человек, но более 35 человек, то размер квоты составляет 2%.

Для содействия и облегчения процесса реализации прав инвалидов на трудоустройство разрабатываются Методические материалы по вопросам трудоустройства лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, основной целью которых является информирование инвалидов и специалистов в области труда и занятости, образования, социальной защиты населения, медико-социальной экспертизы, работодателей и других лиц.

За нарушение законодательства, регламентирующего порядок и условия организации трудоустройства лиц с ограниченными возможностями, работодатель может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со статьями Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ). Например, если работодатель не выполняет возложенные на него обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной нормативным актом квотой на трудоустройство инвалидов, а также в случае отказа работодателя принять на работу гражданина с

инвалидностью в пределах квоты он несет ответственность согласно ст. 5.42 КоАП РФ.

Однако не смотря на достаточно широкий спектр государственных мер поддержки и законодательных гарантий в сфере трудоустройства граждан с инвалидностью многие вопросы и проблемы на данный момент времени остаются не решенными.

Одной из главных проблем в этой сфере остается нежелание работодателя принимать на работу людей с ОВЗ. Многие современные ученые уделяют внимание этому вопросу. Так, доктор социологических наук, профессор Э.Л. Наберушкина полагает, что «даже на правовом уровне лица с ограниченными возможностями здоровья имеют ограничения и препятствия для своей профессиональной самореализации: признание инвалида нетрудоспособным исключает его из ряда рабочей силы, не позволяет ему получить защиту от безработицы и, соответственно, комплекс услуг по профессиональной реабилитации»<sup>4</sup>. Вместе с тем, именно люди с инвалидностью I и II групп в первую очередь нуждаются в помощи для восстановления и повышения своего профессионального статуса как со стороны государства, так и со стороны современного общества<sup>5</sup>.

Некоторые ученые условно делят общее число людей с ОВЗ на своеобразные группы. Признаком, по которому они производят указанную классификацию, является род услуг, требуемых инвалиду для успешного трудоустройства. Таким образом, можно выделить следующие три группы: 1) инвалиды, нуждающиеся только в информационной помощи; 2) инвалиды, которым необходимы специальные программы профессиональной и

---

<sup>4</sup> См.: Наберушкина Э. К. Политика в отношении инвалидов. Социальная политика и социальная работа в изменяющейся России [Электронный ресурс] / Э.К. Наберушкина — изд. М. ИНИОН РАН, 2002. — С. 219. — ISBN: 5-248-00126-9. — Режим доступа: URL: <https://splib.ru/en/catalog/-/books/11240401-sotsial-naya-politika-i-sotsial-naya-rabota-v-izmenyayushcheysya-gossii?ysclid=ljell1tjoqh190082614>, свободный (дата обращения: 26.06.2023).

<sup>5</sup> См.: Воронцова М. В., Макаров В. Е., Бюндюгова Т. В., Моздокова Ю.С. Социальная реабилитация: учебник для вузов [Электронный ресурс] / М. В. Воронцова, В. Е. Макаров, Т. В. Бюндюгова, Ю. С. Моздокова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — С. 57 — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13705-7. — Режим доступа: URL: <https://urait.ru/bcode/510098/p.57>, свободный (дата обращения: 26.06.2023)



психологической подготовки; 3) инвалиды, которые нуждаются в системе поддержки в процессе трудоустройства и на начальном этапе их дальнейшей работы<sup>6</sup>. Первая группа включает в себя людей с ОВЗ, полностью готовых к трудоустройству и дальнейшей работе. Единственное в чем они нуждаются — это информация о доступных им вакансиях и, в некоторых случаях, консультации по вопросам профессиональной ориентации и процессу трудоустройства (например, помощь в написании резюме, прохождении собеседования и т. д.). Вторая группа — граждане с инвалидностью, которые не готовы на данный момент времени к трудоустройству в связи с наличием отрицательного социального опыта, который в основном заключается в невозможности получения полноценного образования в кругу своих сверстников, а также отказы работодателей в приеме на работу из-за наличия инвалидности. Лицам с ОВЗ из описанной категории нуждаются в серьезной психологической поддержке и (или) профессиональной подготовке (переподготовке). Третья группа состоит из граждан с инвалидностью, которые нуждаются в особой системе поддержки не только непосредственно при трудоустройстве, но и на начальном этапе их дальнейшей работы. Данная категория включает в себя, например, людей с очень серьезными и выраженными психологическими проблемами (в отдельных случаях к этой группе можно отнести людей с серьезными нарушениями опорно-двигательного аппарата, зрения, речи и слуха). Указанная поддержка может быть оказана специально обученными специалистами.

На современном этапе развития Федеральная государственная служба занятости населения работает с потребностями только первой группы людей с инвалидностью и с небольшим количеством инвалидов из второй группы<sup>7</sup>, это обусловлено тем, что деятельность службы занятости включает в себя работу с психологами, а также специальные курсы профессиональной подготовки или переподготовки. Однако доступность и эффективность

---

<sup>6</sup> См.: Воронцова М. В., Макаров В. Е., Бюндюгова Т. В., Моздокова Ю.С. Указ. соч. С. 59.

<sup>7</sup> См.: Единый портал Федеральной службы по труду и занятости // URL: <https://rostrud.gov.ru/?ysclid=ljelfz9os0460049853> (дата обращения: 25.06.2023).

описанных услуг для инвалидов существенно ограничена. Как упоминалось ранее, стабильная работа (более четырех месяцев в году) имеется только у 25% инвалидов трудоспособного возраста. Меры, принимаемые государством в этой сфере, в основном направлены на увеличение их доли до 50% к 2025 г.<sup>8</sup>.

На практике встречается частое нарушение прав инвалидов в процессе трудоустройства. Например, в 2022 году в ходе проверки в сфере содействия занятости населения и легализации трудовых отношений прокуратурой Сасовского района в деятельности территориального подразделения ГКУ Центр занятости населения Рязанской области был выявлен ряд нарушений. В результате проверочных действий было установлено, что при осуществлении своей деятельности Центр занятости не исполнял регламентированные законом требования по поиску подходящего для инвалида места работы; в нарушение законодательства, не предоставлял состоящим на учете инвалидами, услуг по профессиональному обучению (переобучению) и дополнительному профессиональному образованию<sup>9</sup>.

Следовательно, основной целью содействия в трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями должен быть: подбор подходящего рабочего места, на котором обеспечивается соответствие выполняемого труда возможностям и потребностям инвалида, его профессиональной подготовке, с учетом имеющихся нарушений функций и ограничений возможностей здоровья лица, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации инвалида, выдаваемой учреждениями медико-социальной экспертизы, и закрепления на нем инвалида<sup>10</sup>.

Проанализировав все вышеизложенное, можно сформулировать следующие предложения, направленные на повышение эффективности

---

<sup>8</sup> См.: Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС) // URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/61678?ysclid=ljct2x4jcc704367226> (дата обращения: 25.06.2023).

<sup>9</sup> См.: Прокуратура Рязанской области // URL: [https://epp.genproc.gov.ru/web/proc\\_62/mass-media/news?item=73059875](https://epp.genproc.gov.ru/web/proc_62/mass-media/news?item=73059875) (дата обращения: 25.06.2023).

<sup>10</sup> См.: Воронцова М. В., Макаров В. Е., Бюндюгова Т. В., Моздокова Ю.С. Указ. соч. С. 57.

реализации прав лиц с ОВЗ в сфере трудоустройства и их дальнейшей работы.

Прежде всего, успешное трудоустройство, а также трудовая адаптация инвалидов напрямую зависит от системы профессиональной реабилитации. Для повышения эффективности реализации прав граждан с инвалидностью на труд необходимо разработать и реализовать специализированные программы обучения, повышения квалификации или переквалификации, которые будут направлены на совершенствование интегрированных форм профессионального образования и приспособление существующих на данный момент в данной сфере институтов в соответствие с нуждами и потребностями лиц с инвалидностью.

В связи с тем, что в настоящее время недостаточно реализуется норма, регламентирующая создание специальных квот для приема на работу граждан с ОВЗ, необходимо внести ряд изменений, направленных на решение этой проблемы.

В первую очередь законодателю следует ужесточить ответственность работодателей за невыполнение установленной обязанности по созданию или выделению специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Это связано с тем, что на данный момент согласно ст. 5.42 КоАП за данное правонарушение предусмотрена административная ответственность в виде штрафа в размере от 5 тысяч до 10 тысяч рублей. В то время, как квотирование и создание специальных мест для лиц с ОВЗ требует намного больших затрат, поэтому в описанной ситуации, по мнению работодателя целесообразнее заплатить штраф, чем реализовать данную обязанность. Таким образом, требуется увеличение размера штрафа за указанное правонарушение.

Вместе с тем, для того, чтобы решить проблему нарушения прав инвалидов на трудоустройство, целесообразно ввести уголовную ответственность за повторное подобное нарушение. Норма может быть сформулирована следующим образом: «УК РФ Статья 144.2. Нарушение

прав инвалидов на трудоустройство. Неисполнение обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты работодателем, подвергнутым административному наказанию за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости, – наказывается штрафом в размере до двухсот пятидесяти тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов».

Главным образом, в целях повышения процента трудоустроенных граждан с инвалидностью уместно будет создание специального фонда, деятельность которого будет направлена на содействие занятости инвалидов, а также введение обязанности работодателя перечислять выплаты в указанный фонд за нетрудоустроенных в рамках квоты лиц с инвалидностью. Средства, внесенные работодателем, должны быть расходованы в соответствии с целевым назначением на создание специальных рабочих мест для лиц с ОВЗ. Для реализации вышеприведенных предложений необходимо будет внести соответствующие изменения в Бюджетный кодекс Российской Федерации, Налоговый кодекс Российской Федерации и другие нормативные правовые акты, регулирующие данную сферу.

Подводя итог исследования, можно сделать следующие выводы. В современной действительности, несмотря на разнообразие мер государственной поддержки и правовых гарантий в сфере трудоустройства граждан с инвалидностью, существует большое количество проблем, которые требуют их незамедлительного решения. В указанных целях должна быть проведена огромная работа по совершенствованию законодательства, регулирующего данную сферу, и созданию институтов, целью которых будет эффективная реализация прав инвалидов на трудоустройство и нормальные условия труда. Граждане с ОВЗ как никто другой нуждаются в поддержке и содействии не только со стороны государства, но и со стороны общества,

поскольку в отличие от населения, не имеющего ограниченных возможностей по здоровью, инвалиды не всегда могут в полной мере реализовать свои права на трудоустройство самостоятельно.

### **Список использованной литературы**

#### **Законодательные акты**

1. Российская Федерация. Законы. Конституция Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 04.10.2022 [принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020]. — Москва : Проспект, 2023. — 64 с. ; 20 см. — 200000 экз. — ISBN 978-5-392-38067-1. — текст: непосредственный.

2. Российская Федерация. Законы. Кодекс об административных правонарушениях : КоАП РФ : текст с изменениями и дополнениями на 24.05.2023 [принят Государственной Думой 20 декабря 2001 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года]. — Москва : Проспект, 2023. — 816 с. ; 20 см. — 10000 экз. — ISBN 978-5-392-39402-9. — текст: непосредственный.

3. Российская Федерация. Законы. О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов: Закон Смоленской области № 57 - з : текст с изменениями и дополнениями на 26.12.2013 [принят Смоленской областной Думой 06 октября 2004 года : одобрен Советом Федерации 15 ноября 1995 года]. — Смоленск : Смоленская городская типография. Вестник Смоленской областной Думы и Администрации Смоленской области от 30.12.2013. — N 12 (ч.III). — 127 с. ; 29 см. — 10000 экз. — ISBN 978-5-94223-274-0. — текст: непосредственный.

4. Российская Федерация. Законы. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон № 181 - ФЗ : текст с изменениями и дополнениями на 28.12.2022 [принят Государственной Думой 20 июля 1995 года : одобрен Советом Федерации 15 ноября 1995 года]. —

Москва : Проспект, 2023. — 48 с. ; 20 см. — 10000 экз. — ISBN 978-5-392-38939-1. — текст: непосредственный.

5. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации : ТК РФ : текст с изменениями и дополнениями на 01.06.2023 [принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года]. — Москва : Проспект, 2023. — 384 с. ; 20 см. — 10000 экз. — ISBN 978-5-392-39472-2. — текст: непосредственный.

6. Российская Федерация. Законы. Уголовный кодекс Российской Федерации : УК РФ : текст с изменениями и дополнениями на 01.06.2023 [принят Государственной Думой 24 мая 1996 года : одобрен Советом Федерации 5 июня 1996 года]. — Москва : Проспект, 2023. — 400 с. ; 20 см. — 4000 экз. — ISBN 978-5-392-39422-7. — текст: непосредственный.

### Стандарты

7. ГОСТ Р 57958—2017. Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности. = Working conditions of disabled people. Requirements of accessibility and security: национальный стандарт Российской Федерации: издание официальное: утвержден и введен в действие Приказом Росстандарта от 17.11.2017 N 1776-ст : введен впервые: дата введения 2019-12-01 разработан ФГУП "Российский научно-технический центр информации по стандартизации, метрологии и оценке соответствия" ; ФГБУ "Санкт-Петербургский научно-практический центр медико-социальной экспертизы, протезирования и реабилитации инвалидов им. Г. А. Альбрехта" Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации". — Москва : Стандартинформ, 2017. - III, 11 с.; 29 см. — URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01009498771?ysclid=ljfvz2nytd181716728> (дата обращения 25.06.2023). — текст: электронный

8. ГОСТ Р 57959—2017. Реабилитация инвалидов. Рабочее место для инвалидов с поражением опорно-двигательного аппарата. = Rehabilitation of the disabled. Workplace for disabled with lesions of the musculoskeletal: национальный стандарт Российской Федерации: издание официальное:

утвержден и введен в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 ноября 2017 г. № 1777-ст : введен впервые: дата введения 2019-12-01 разработан Федеральным государственным унитарным предприятием «Российский научно-технический центр информации по стандартизации, метрологии и оценке соответствия» (ФГУП «СТАНДАРТИНФОРМ») и ФГБУ «Санкт-Петербургский научно-практический центр медико-социальной экспертизы, протезирования и реабилитации инвалидов им. Г.А. Альбрехта» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. — Москва : Стандартиформ, 2017. - III, 11 с.; 29 см. – URL: [https://aupam.ru/pages/zakonodatelstvo/gosty\\_reabilitaciya\\_invalidov/page\\_17.html](https://aupam.ru/pages/zakonodatelstvo/gosty_reabilitaciya_invalidov/page_17.html) (дата обращения 25.06.2023). – текст: электронный.

#### **Учебная и справочная литература**

9. Воронцова М. В., Макаров В. Е., Бюндюгова Т. В., Моздокова Ю.С. Социальная реабилитация: учебник для вузов: [по направлению подготовки 39.03.01 «Социология», 39.03.02 «Социальная работа», 37.04.01 «Психология», 39.04.03 «Организация работы с молодежью», квалификация «бакалавр», квалификация «магистр»]/ М. В. Воронцова, В. Е. Макаров, Т. В. Бюндюгова, Ю. С. Моздокова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 318 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13705-7. — URL: <https://urait.ru/bcode/510098/p.57> (дата обращения: 26.06.2023) — текст: электронный.

10. Наберушкина Э. К. Политика в отношении инвалидов. Социальная политика и социальная работа в изменяющейся России / Э.К. Наберушкина — изд. М. ИНИОН РАН, 2002. — 219 с. — ISBN: 5-248-00126-9. — URL: <https://spbib.ru/en/catalog/-/books/11240401-sotsial-naya-politika-i-sotsial-naya-rabota-v-izmenyayushcheysya-rossii?ysclid=ljel1tjoqh190082614> (дата обращения: 26.06.2023) — текст: электронный.

#### **Интернет-ресурсы**

11. Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС): официальный сайт. — Москва. — Обновляется в течение суток. — URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/61678?ysclid=ljct2x4jcc704367226> (дата обращения: 25.06.2023). — текст: электронный.

12. Единый портал Федеральной службы по труду и занятости: официальный сайт. — Москва. — Обновляется в течение суток. — URL: <https://rostrud.gov.ru/?ysclid=ljel1fz9os0460049853> (дата обращения: 25.06.2023). — текст: электронный.

13. Образовательная платформа для университетов и колледжей ЮРАЙТ : сайт . — Москва, 2023. — URL: <https://urait.ru/>(дата обращения: 26.06.2023) . —Режим доступа: для зарегистрированных пользователей. — текст: электронный.

14. Корпоративная сеть общедоступных библиотек Санкт-Петербурга: сайт. — Санкт-Петербург, 2023. — URL: <https://spplib.ru/en/home> (дата обращения: 26.06.2023). — Режим доступа: свободный. — текст: электронный.

15. Прокуратура Рязанской области: сайт. — Рязань, 2023. — URL: [https://epp.genproc.gov.ru/web/proc\\_62/mass-media/news?item=73059875](https://epp.genproc.gov.ru/web/proc_62/mass-media/news?item=73059875) (дата обращения: 25.06.2023). — Режим доступа: свободный. — текст: электронный.