

Сафонов А. Л., Некипелова Д. В.

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕХАНИЗМА СУБСИДИРОВАНИЯ И КВОТИРОВАНИЯ СОЗДАНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ
ДЛЯ ИНВАЛИДОВ**

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», 125993, г. Москва

Проведен анализ эффективности механизмов квотирования и субсидирования рабочих мест для инвалидов в России. Авторы исследуют динамику трудоустройства инвалидов по квотам, выявляя неустойчивые тенденции: рост в 2017–2019 гг. сменился спадом после 2020 г. Основными причинами низкой результативности являются формальный подход работодателей к выполнению квот, недостаток стимулов и высокие издержки, связанные с адаптацией рабочих мест. Анализируются проблемы механизма субсидирования, включая сложность возмещения затрат и ограниченное количество создаваемых рабочих мест. Отмечено, что большинство вакансий не соответствуют предпочтениям инвалидов (неполная занятость, удаленная работа), что снижает мотивацию к трудоустройству. Авторы предлагают меры по совершенствованию системы: усиление налоговых льгот для работодателей, гибкие формы квотирования, упрощение доступа к субсидиям и развитие инфраструктуры поддержки. Исследование основано на данных Росстата, ЕМИСС и порталов трудоустройства, что обеспечивает достоверность выводов.

Ключевые слова: инвалиды; занятость; квотирование; субсидии; специальные рабочие места.

Для цитирования: Сафонов А. Л., Некипелова Д. В. Оценка эффективности механизма субсидирования и квотирования создания рабочих мест для инвалидов. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2025;33(5):1154–1160. DOI: <http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2025-33-5-1154-1160>

Для корреспонденции: Некипелова Дарья Валерьевна, канд. экон. наук, старший научный сотрудник, ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», e-mail: dvnekipelova@fa.ru

Safonov A. L., Nekipelova D. V.

**THE EVALUATION OF EFFICIENCY OF MECHANISM OF FUNDING AND ASSIGNING QUOTAS IN
ORGANIZATION OF WORKPLACES FOR THE DISABLED**

The Federal State Educational Budget Institution of Higher Education “The Financial University under the Government of the Russian Federation”, 125993, Moscow, Russia

The article presents results of evaluation of efficiency of mechanisms of assigning quotas and funding of working places for the disabled in Russia. The analysis trends is applied to dynamics of resettlement of the disabled according assignment of quotas. The unstable tendencies were revealed: increasing in 2017–2019 and decreasing after 2020. The main causes of low efficiency is formal approach of employers to implementation of assignment of quotas, insufficient incentives and high costs associated with adaptation of workplaces. The shortcomings in funding, including complicity of compensation of expenditure and limited number of setting up workplaces. It is noted that most of vacancies don't correspond to preferences of the disabled (underemployment, remote job involvement) that decreases motivation for resettlement. The measures are proposed to develop system: expansion of tax privilege for employers, flexible forms of assigning quotas, simplification of access to funding and development of supporting infrastructure. The study was based on data from Rosstat, EMISS and job portals that ensured reliability of conclusions.

Keywords: the disabled; employment; quotas; funding; specialized workplace.

For citation: Safonov A. L., Nekipelova D. V. The evaluation of efficiency of mechanism of funding and assigning quotas in organization of workplaces for the disabled. *Problemi socialnoi gigieni, zdravookhraneniya i istorii meditsini*. 2025;33(5):1154–1160 (In Russ.). DOI: <http://dx.doi.org/10.32687/0869-866X-2025-33-5-1154-1160>

For correspondence: Nekipelova D. V., candidate of economic sciences, the Senior Researcher of the Federal State Educational Budget Institution of Higher Education “The Financial University under the Government of the Russian Federation”. e-mail: dvnekipelova@fa.ru

Conflict of interests. The authors declare absence of conflict of interests.

Acknowledgment. The study had no sponsor support.

Received 14.03.2025
Accepted 12.06.2025**Введение**

В последнее время вопросам повышения уровня занятости инвалидов уделяется особое внимание во всем мире и в нашей стране. За последние десятилетия произошла заметная трансформация отношения в обществе к инвалидам как к социальным иждивенцам до восприятия их как полноценных членов общества. Во многом этому способствовало принятие конвенции Организации Объединенных Наций и других международных программных документов, регламентирующих вопросы занятости инвалидов, закрепляющие их права на равный труд

и заработок. В России реализации прав людей с ограниченными возможностями также уделяется все большее внимание. Развивается доступная среда, все государственные учреждения, социальные, медицинские и культурные организации, объекты транспортной инфраструктуры оборудованы в соответствии с потребностями лиц с ограниченными возможностями здоровья (ЛОВЗ), адаптируются учебные программы и условия обучения для людей с особыми потребностями. В целом меняется отношение в обществе: люди готовы помогать, учитывать интересы ЛОВЗ и других социально уязвимых категорий граждан. Это происходит по мере разви-

тия общества и роста социально-экономического благополучия.

Однако данные статистики показывают наличие точек роста в данном направлении [1]. В частности, низкий уровень занятости и высокий уровень безработицы ЛОВЗ относительно граждан без инвалидности заставляют задуматься о наличии проблем и препятствий в вопросе доступа инвалидов к рабочим местам и создании равных во всех отношениях условий труда. По подсчетам исследователей, полная занятость всех трудоспособных инвалидов могла бы увеличить рост внутреннего валового продукта (ВВП) страны на 0,5 п. п. ежегодно [2]. Основным механизмом государственного регулирования и поддержки занятости лиц с ограниченными возможностями являются механизмы квотирования и субсидирования создания рабочих мест для данной категории граждан в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [3]. Однако сохраняющийся разрыв в уровнях занятости между людьми с инвалидностью и остальным населением свидетельствует о недостаточной эффективности существующих механизмов. Многие исследователи подчеркивают, что данные механизмы реализации носят во многом формальный характер, особенно со стороны работодателей [4]. В качестве ключевых причин сложившейся ситуации эксперты отмечают недостаточную систему мотивации работодателей, отсутствие действенного контроля за исполнением квот, а также слабую адаптацию рабочих мест под особые потребности сотрудников с инвалидностью. При этом международный опыт демонстрирует, что повышение эффективности подобных мер требует комплексного подхода, включающего не только законодательные требования, но и систему экономических стимулов, профессиональную переподготовку кадров, а также создание инфраструктуры сопровождения трудовой деятельности ЛОВЗ. Существенно влияет на реализацию государственных инициатив значительная дифференциация регионов по уровню исполнения федеральных программ. Настоящее исследование сосредоточено на анализе эффективности механизмов квотирования и субсидирования рабочих мест для людей с инвалидностью как инструментов повышения их занятости.

Материалы и методы

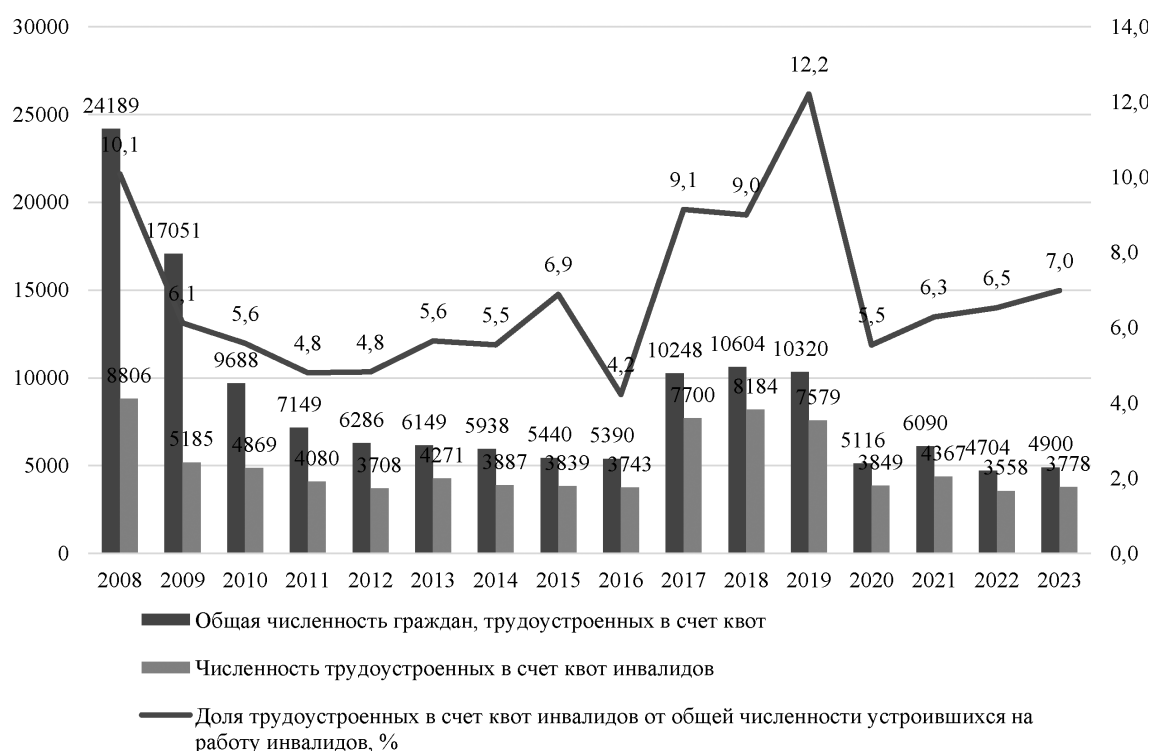
В ходе исследования использованы данные Федеральной службы государственной статистики, Федерального реестра инвалидов, Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства здравоохранения РФ, Единой межведомственной информационно-статистической системы (ЕМИСС), данные сайтов «Работа России» (trudvsem.ru) и Head Hunter (hh.ru). Основные методы исследования — контент-анализ, сводка и группировка, метод сравнения. Для обеспечения достоверности результатов применен триангуляционный подход, сочетающий анализ количественных показателей и экспертных оценок.

Особое внимание уделялось сопоставлению данных из различных источников для минимизации возможных искажений.

Результаты исследования

Согласно данным статистики, за последние годы наблюдается неустойчивая динамика численности инвалидов, трудоустроенных за счет квот (см. рисунок). Так, с 2008 по 2016 г. происходило снижение как общей численности граждан, трудоустроенных по квотам, так и инвалидов. За данный период доля трудоустроенных по квотам инвалидов снизилась с 10,1% до 4,2%, численность — с 8806 до 3743 человек, т. е. более чем в 2 раза. Общая численность трудоустроенных по квотам граждан, к которым относятся не только инвалиды, но и молодые специалисты, дети-сироты и другие льготные категории, за этот же период сократилась почти в 5 раз (с 24 189 до 5390 человек). В 2017—2019 гг. наблюдался подъем: почти в 2 раза выросли показатели общей численности трудоустроенных по квотам граждан и инвалидов, доля трудоустроенных по квотам инвалидов в 2019 г. выросла в 3 раза относительно 2016 г. и достигла максимального показателя в 12,2%. Но с 2020 г. вновь наступил спад — общая численность трудоустроенных по квотам снизилась до 5116, инвалидов — до 3849, т. е. вдвое относительно предыдущего года. Одновременно произошло резкое сокращение доли инвалидов трудоустроенных в счет квот относительно показателя 2019 г. (с 12,2 до 5,5% в 2020 г.). В 2023 г. общая численность трудоустроенных по квотам составила 4900, инвалидов — 3778 человек. В период 2020—2023 гг. отмечен небольшой рост доли трудоустроенных по квотам инвалидов от общей численности трудоустроенных инвалидов.

Неустойчивая динамика трудоустроенных по квотам граждан, в том числе инвалидов, может иметь несколько объяснений. Во-первых, можно предположить, что она связана с динамикой общей численности инвалидов, в частности инвалидов, изъявляющих желание работать. Заметной тенденцией последних лет стало сокращение общей численности инвалидов в нашей стране [6]. Так, с 1 января 2016 г. общая численность инвалидов в России сократилась с 12 751 тыс. до 10 933 тыс. по состоянию на 1 января 2023 г., разница составляет 1818 тыс. человек. При этом внутри структуры инвалидности по группам заметное снижение происходит по категории инвалидов III группы, тогда как численность инвалидов I и II групп остается на прежнем уровне или снизилась незначительно. Обращает на себя внимание рост детской инвалидности, что является не только общероссийской, но и мировой тенденцией [7]. Однако многие эксперты объясняют тенденцию снижения уровня инвалидизации общества не в русле ее фактического снижения, а в русле изменения методологии проведения медико-социальной экспертизы и заявительного характера обращения за установлением инвалидности [8].



Трудоустройство граждан органами службы занятости на котируемые рабочие места (в абс. ед.). Составлено авторами на основе данных Росстата [5].

Во-вторых, наблюдаемая динамика может объясняться способами поиска работы и трудоустройства. Так, в последние годы сокращается численность инвалидов, обращающихся за содействием в трудоустройстве в государственную службу занятости (ГСЗ). Если в 2009 г. в ГСЗ обратилось 306 478 человек, то по итогам 2023 г. их было всего 92 849 и только 54 077 из них были трудоустроены [9]. С другой стороны, чтобы трудоустроиться по квоте, инвалиду не обязательно действовать через ГСЗ, это возможно и напрямую через работодателя. Работодатель должен быть заинтересован в трудоустройстве инвалида и закрытии квоты, после чего он отчитывается в ГСЗ. Чтобы выполнить квоту и принять на работу необходимое количество граждан с инвалидностью, работодатель обращается в ГСЗ, однако динамика снижения обращений инвалидов в ГСЗ может свидетельствовать и о снижении эффективности работы ГСЗ в вопросах их трудоустройства.

Согласно данным опросов Росстата, только 17,6% инвалидов при поиске работы обращались в ГСЗ, оставшиеся 82,4% не обращались. Среди причин необращения в ГСЗ на первом месте инвалиды указывают низкую эффективность ее услуг (58%), на втором месте — поиск работы без посредников (31,3%), по другим причинам не обращались 17,2%; 7,1% указывают на недостаточность информации о работе и услугах ГСЗ, и 6,1% указывают, что ГСЗ расположена далеко от дома, где, видимо, играет роль транспортной доступности [10].

В-третьих, среди причин, влияющих на трудоустройство инвалидов, можно выделить и наличие

мотивирующих и демотивирующих к труду факторов, влияющих на самих инвалидов. Среди таких факторов можно выделить состояние здоровья. Согласно данным Росстата, только 6,7% инвалидов в 2023 г. занимались поисками работы, 93,3% в этом не участвовали. Такие показатели абсолютно зеркально отражают ситуацию с гражданами без инвалидности: 93,3% в 2023 г. искали работу, оставшиеся 6,7% — нет [11]. Другой категорией показателей, отражающей мотивированность инвалидов к занятости, является распределение пенсионеров-инвалидов по причинам, побуждающим работать. В этом случае 69,6% респондентов заявляют, что не могут работать, видимо, именно по состоянию здоровья, 28,6% не хотят работать, и только 1,7% заявляют о своем желании работать [12].

Далее рассмотрим более подробно механизм квотирования рабочих мест для инвалидов и его сильные и слабые стороны, в том числе с точки зрения мотивирующих и демотивирующих факторов для его применения работодателями. В соответствии со ст. 38 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (последняя редакция) [13] работодателям, среднесписочная численность которых превышает 35 человек, необходимо выделять квоту для приема на работу инвалидов. Квота устанавливается региональными правовыми актами в диапазоне от 2 до 4%. Следует отметить, что ранее, до 1 сентября 2024 г., порог штатной численности персонала в целях выделения квот составлял 100 человек. Таким образом, совсем недавно принята мера, нацеленная на вовлечение малого и микробизнеса в вопрос по-

вышения уровня занятости инвалидов, ранее предприятия данного сектора участвовали в этом вопросе добровольно. Кроме того, приняты дополнительные меры усиления контроля за выполнением квот, а именно: введено обязательство по предоставлению ежеквартальной отчетности для работодателей, в 3 раза увеличены штрафы за невыполнение квот — до 30 тыс. руб. для должностных лиц, до 50 тыс. руб. для индивидуальных предпринимателей и до 100 тыс. руб. для юридических лиц [14], а также введена обязательная отчетность и публикация вакансий через систему «Работа России» (портал trudvsem.ru).

Согласно данным государственного портала «Работа России», по всей России размещено 35 572 вакансий, созданных в рамках выделения квоты для инвалидов, из них 1902 вакансии — на условиях режима неполного рабочего времени и 586 — на условиях гибкого рабочего графика, 762 вакансии — на условиях удаленной (дистанционной) занятости. Только 614 вакансий предложены на условиях создания специального рабочего места в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации (ИПРА) инвалида¹⁰. Данные частного портала Head Hunter (hh.ru) показывают наличие 39 301 доступной вакансии для соискателей с инвалидностью, из них 10 907 вакансий — на условиях частичной занятости.

Таким образом, большинство опубликованных вакансий на самых популярных порталах поиска занятости размещены на условиях полной занятости, полного рабочего дня. Между тем, согласно выборочному наблюдению Росстата, для большинства (77,3%) инвалидов предпочтительным вариантом занятости является неполное время работы, еще 9,9% хотели бы работать удаленно [15]. Это позволяет заключить, что большинство рабочих мест, выделяемых предприятиями по квотам, не отвечают личным предпочтениям инвалидов, что может быть для них демотивирующим фактором к занятости и использованию квоты. В то же время со стороны работодателей возникают вопросы относительно того, могут ли они принимать инвалидов на неполную ставку и будет ли тогда считаться квота выполненной¹¹.

Что касается работодателей, то, несмотря на ряд ужесточающих мер относительно механизма квотирования, принятых не так давно на государственном уровне, до настоящего времени ими используется ряд схем для ухода от исполнения своих обязательств. Какие это могут быть схемы? Во-первых, искусственное занижение штатной численности персонала малого бизнеса. Здесь широко могут применяться схемы перевода сотрудников на договора

гражданско-правового характера или режим самозанятости. Во-вторых, это отказы в приеме инвалидов под «благовидным» предлогом. Например, сознательное повышение требований к квалификации и опыту, умышленное занижение предлагаемой заработной платы, предложение заведомо некомфортных для инвалида условий труда — другими словами, создание непривлекательных условий для граждан, имеющих особенные потребности, для того чтобы они сами отказывались от предлагаемых вакансий. И в-третьих, законодательно разрешено применение механизма аутстаффинга (заемного труда), позволяющего работодателям выполнять квоты путем заключения соответствующих договоров с иными организациями. Как правило, это некоммерческие организации (НКО) инвалидов, которые трудоустраивают у себя инвалидов в интересах организации, которой необходимо выполнить квоты (ст. 38 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ). Такой механизм не только облегчает работодателям возможность выполнить установленные квоты, но и оставляет возможность для различного рода обходов установленных правил и нарушения прав инвалидов на достойный труд. Например, нет требований по ставке для инвалида; таким образом, одного инвалида могут трудоустроить сразу в несколько организаций на минимальные ставки. Кроме того, оплату труда в таком случае получает НКО, а не инвалид напрямую. Безусловно, многое в этом вопросе определяют репутация и степень добросовестности НКО и потенциальных работодателей.

Следовательно, создается достаточное количество предпосылок для формального выполнения работодателями требований механизма квотирования. По мнению авторов, такая ситуация создается вследствие того, что для работодателей установлено чрезмерное количество ограничений при дефиците соответствующих стимулов. Так, при приеме на работу гражданина с инвалидностью у работодателя наступает расширенная ответственность в части предоставления дополнительных социальных гарантий, а именно: дополнительных дней оплачиваемого отпуска (ст. 115 Трудового Кодекса РФ — ТК РФ), сокращенной рабочей недели для инвалидов I, II группы при сохранении полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ), дополнительного отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) и др. Кроме того, работодатель должен создать необходимые условия для работника с особыми потребностями, например оборудовать рабочее место в соответствии с его потребностями, но кроме самого рабочего места может потребоваться и модернизация самого здания в соответствии с потребностями инвалида (оборудование пандусами, соответствующей разметкой). При этом если часть расходов на создание специальных рабочих мест можно компенсировать за счет субсидии, то расходы на организацию доступности рабочего места придется нести работодателю самостоятельно.

Теперь рассмотрим более подробно механизм создания специальных рабочих мест для инвалидов. В

¹⁰ Данные портала «Работа России» (<https://trudvsem.ru>) в соответствии с поисковым запросом авторов от 28.03.2025.

¹¹ Гарант.ру: Правовые консультации. Если основной работник инвалид или совместитель принят на 0,25 или 0,5 ставки, то считается ли квота для приема на работу инвалидов выполненной? Гарант.ру. Режим доступа: https://www.garant.ru/consult/work_law/1758896/ (дата обращения 31.03.2025).

Количество оборудованных рабочих мест для трудоустройства инвалидов (в абс. ед.)

Квартал	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
I	63 547	6 377	2 827	71 777	87 137	95 716	98 657	2 999	2 533	1 563	940
II	61 040	7 361	2 936	76 293	90 334	97 566	98 205	2 651	2 358	1 632	884
III	62 367	7 427	2 889	83 223	93 140	97 551	98 857	2 752	2 006	1 228	925
IV	54 150	7 663	2 932	83 677	91 821	94 150	98 070	2 731	1 745	1 068	826

Примечание. Составлено авторами по данным ЕМИСС.

соответствии с индивидуальной программой реабилитации (ИПРА) инвалида работодатель при приеме на работу гражданина с инвалидностью обязан оборудовать для него специальное рабочее место, отвечающее потребностям такого работника. Свои расходы на эти нужды работодатель может возместить за счет субсидии от государства. Сумма компенсации составляет до 200 тыс. руб., всего в 2025—2026 гг. бюджетом запланировано финансирование создания не более 2,5 тыс. специальных рабочих мест ежегодно. Далее их количество будет расширено с 2027 г. до 7 тыс. рабочих мест [16].

На данный момент, согласно данным ЕМИСС, динамика оборудования специальных рабочих мест для инвалидов выглядит следующим образом (см. таблицу). Следует отметить, что она достаточно неоднородна: если в I квартале 2014 г. количество оборудованных рабочих мест для инвалидов составляло 63 547 ед., то в I квартале 2024 г. — всего 940 ед. Чем объясняется такая динамика, нам предположить затруднительно, но можно отметить, как снижается общее количество таких рабочих мест в последние годы — с 2021 по 2024 г. произошло снижение в 3 раза.

Малопривлекательным фактором в механизме субсидирования специальных рабочих мест для инвалидов выступает и то, что первоначально работодатель должен вложить в этот процесс свои средства (они должны у него быть свободны), а кроме того, выполнить ряд условий: работник с инвалидностью должен быть трудоустроен на полный рабочий день на срок не менее 9 мес, а если трудовой договор будет расторгнут раньше, работодателю придется компенсировать самостоятельно расходы на специальное рабочее место [16]. В то же время ранее мы указывали, что трудоустройство на условиях полного рабочего времени не является предпочтительным для большинства заинтересованных в занятости инвалидов. Вместе с тем, чтобы получить возмещение расходов, работодатель должен соответствовать строгому перечню требований, например не иметь официальных задолженностей по уплате налогов и сборов. К сожалению, далеко не все представители бизнеса, особенно малого, склонны вести свою деятельность абсолютно официально, поэтому для них риски невозмещения расходов существенно повышены. Таким образом, рисков и неизвестных факторов в вопросе найма работника с инвалидностью и оборудованием для него соответствующих условий у работодателя гораздо больше, чем возможных выгод, особенно это касается пред-

ставителей малого бизнеса, которых с недавнего времени законодательно обязали выполнять механизм квотирования.

Едва ли механизм субсидирования при оборудовании специальных рабочих мест для инвалидов можно отнести к стимулирующим для работодателей факторам, побуждающим принимать на работу граждан с ограниченными возможностями.

Одной из мер, способных побудить работодателей трудоустраивать инвалидов, могли бы стать налоговые льготы. На сегодняшний день в соответствии с Налоговым кодексом РФ налоговые стимулы предусмотрены только для предприятий, имеющих в своем штате более 50% работников с инвалидностью, а доля из оплаты труда в фонде оплаты труда составляет не менее 25% [17]. Очевидно, что данные меры не затрагивают остальных работодателей, выполняющих условия квотирования.

Заключение

На сегодняшний день политика государства в отношении стимулирования занятости инвалидов в основном строится на ограничениях, контроле и ужесточении штрафных санкций по отношению к работодателям, но не на их стимулировании. Механизм квотирования исполняется работодателями по формальному признаку, его эффективность снижается, судя по статистике, отражающей численность трудоустроенных по квотам инвалидов. Механизм субсидирования в свою очередь также имеет ряд недостатков, особенно с точки зрения его использования малым бизнесом. Таким образом, для повышения эффективности этих двух механизмов требуется их совершенствование. Необходимо расширение различного рода стимулов для работодателей, в частности в сфере налогообложения, упрощения механизма получения субсидии на специальное рабочее место, а также изменение порядка финансирования, возможно, частичное авансирование расходов и развитие инфраструктуры поддержки. Что касается механизма квотирования рабочих мест для инвалидов, то он должен быть адаптирован под их нужды и запросы, в частности, необходимо предусмотреть более гибкие механизмы реализации квот, возможно, расширение неполных форматов занятости, поскольку для большей части инвалидов-соискателей такие форматы являются преимущественными.

Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Фининиверситета.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Волков С. В., Махова А. В. Динамика количества и состояния инвалидов в Российской Федерации в 2017—2022 гг. *Экономика и социум*. 2023;107(4-2). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/dinamika-kolichestva-i-sostoyaniya-invalidov-v-rossiyskoy-federatsii-v-2017-2022-gg> (дата обращения 27.03.2025).
2. Казбекова З. Г. Повышение занятости инвалидов как резерв увеличения демографического дивиденда в России. *Государственное управление. Электронный вестник*. 2023;(100). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-zanyatosti-invalidov-kak-rezerv-uvelicheniya-demograficheskogo-dividenda-v-rossii> (дата обращения 27.03.2025).
3. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями). Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/ (дата обращения 27.03.2025).
4. Тринадцатко А. А. Состояние занятости инвалидов в России в препандемический и пандемический период. *Социодинамика*. 2021;(3). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sostoyanie-zanyatosti-invalidov-v-rossii-v-predpandemicheskii-i-pandemicheskii-periody> (дата обращения 27.03.2025).
5. Численность граждан, относящихся к категории инвалидов, обратившихся в органы службы занятости. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invalid_Trud_Rostrud.xlsx (дата обращения 19.11.2024).
6. Коломийченко М. Е. Динамика инвалидности населения Российской Федерации. *Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины*. 2022;(6). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/dinamika-invalidnosti-naseleniya-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения 27.03.2025).
7. Яковлева Т. В., Зелинская Д. И., Туренко О. Ю. Управление детской инвалидностью: медицинские аспекты. *Национальное здравоохранение*. 2022;3(1):5—14. doi: 10.47093/2713-069X.2022.3.1.5-14
8. Нацун Л. Н. Исследование особенностей статистического учета первичной инвалидности взрослого населения в России в контексте социальной политики. *Siberian Socium*. 2020;4(2):32—47. doi: 10.21684/2587-8484-2020-4-2-32-47
9. Численность граждан, относящихся к категории инвалидов, обратившихся в органы службы занятости. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invalid_Trud_Rostrud.xlsx (дата обращения 19.03.2025).
10. Распределение инвалидов в возрасте 16 лет и более, занимавшихся поиском работы, по наличию обращений и причинам необращения в государственную службу занятости (центр занятости населения). Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi_4.22_2015-2023.xlsx (дата обращения 19.03.2025).
11. Распределение инвалидов в возрасте 16 лет и более, занимавшихся поиском работы, по способам поиска работы. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi_4.21_2011-2023.xlsx (дата обращения 19.03.2025).
12. Распределение пенсионеров-инвалидов по причинам, побуждающим работать. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi_4.18_2011-2023.xlsx (дата обращения 19.03.2025).
13. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (последняя редакция). Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/ (дата обращения 27.03.2025).
14. Федеральный закон от 09.11.2024 № 382-ФЗ «О внесении изменения в статью 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях». Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202411090014> (дата обращения 27.03.2025).
15. Распределение пенсионеров-инвалидов по предпочтениям в поиске подходящей работы. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi_4.19_2011-2023.xlsx (дата обращения 31.03.2025).
16. Приказ СФР от 29.12.2024 № 2712 (ред. от 13.03.2025) «Об утверждении Решения о порядке предоставления субсидий в целях создания (оборудования) рабочих мест для трудоустройства инвалидов». Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_496754/ (дата обращения 31.03.2025).
17. Письмо Минфина России от 22.09.2020 № 03-01-11/82904 «О мерах государственной поддержки организаций, имеющих в штате инвалидов». Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74619880/> (дата обращения 31.03.2025).

Поступила 14.03.2025

Принята в печать 12.06.2025

REFERENCES

1. Volkov S. V., Makhova A. V. Dynamics of the number and status of disabled people in the Russian Federation in 2017–2022. *Economy and Society*. 2023;107(4-2). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/dinamika-kolichestva-i-sostoyaniya-invalidov-v-rossiyskoy-federatsii-v-2017-2022-gg> (accessed 27.03.2025) (in Russian).
2. Kazbekova Z. G. Increasing the employment of disabled people as a reserve for increasing the demographic dividend in Russia. *Public Administration. Electronic Bulletin*. 2023;(100). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-zanyatosti-invalidov-kak-rezerv-uvelicheniya-demograficheskogo-dividenda-v-rossii> (accessed 27.03.2025) (in Russian).
3. Federal Law of November 24, 1995 No. 181-FZ “On Social Protection of Disabled Persons in the Russian Federation” (with amendments and additions). Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/ (accessed 27.03.2025) (in Russian).
4. Trinadtsatko A. A. The state of employment of disabled people in Russia in the pre-pandemic and pandemic periods // *Sociodynamics*. 2021. No. 3. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/sostoyanie-zanyatosti-invalidov-v-rossii-v-predpandemicheskii-i-pandemicheskii-periody> (accessed 27.03.2025) (in Russian).
5. The number of citizens classified as disabled who applied to employment services. Available at: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invalid_Trud_Rostrud.xlsx (accessed 19.11.2024) (in Russian).
6. Kolomiychenko M. E. Dynamics of disability of the population of the Russian Federation. *Problems of Social Hygiene, Health Care and History Of Medicine*. 2022;(6). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/dinamika-invalidnosti-naseleniya-rossiyskoy-federatsii> (accessed 27.03.2025) (in Russian).
7. Yakovleva T. V., Zelinskaya D. I., Turenko O. Yu. Management of childhood disability: medical aspects. *National Health*. 2022;3(1):5–14. doi: 10.47093/2713-069X.2022.3.1.5-14 (in Russian).
8. Natsun L. N. Study of the features of statistical accounting of primary disability of the adult population in Russia in the context of social policy. *Siberian Socium*. 2020;4(2):32–47. doi: 10.21684/2587-8484-2020-4-2-32-47 (in Russian).
9. The number of citizens classified as disabled who applied to the employment service. Available at: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Invalid_Trud_Rostrud.xlsx (accessed 19.03.2025) (in Russian).
10. Distribution of disabled persons aged 16 and over who were looking for work, by the number of applications and reasons for not ap-

- plying to the state employment service (employment center). Available at: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi_4.22_2015-2023.xlsx (accessed 19.03.2025) (in Russian).
11. Distribution of disabled persons aged 16 years and over who were looking for work, by methods of job search. Available at: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi_4.21_2011-2023.xlsx (accessed 19.03.2025) (in Russian).
 12. Distribution of disabled pensioners by reasons for working. Available at: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi_4.18_2011-2023.xlsx (accessed 19.03.2025) (in Russian).
 13. Federal Law "On Employment of the Population in the Russian Federation" dated 12.12.2023 No. 565-FZ (latest revision). Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/ (accessed 27.03.2025) (in Russian).
 14. Federal Law of 09.11.2024 No. 382-FZ "On Amendments to Article 5.42 of the Code of the Russian Federation on Administrative Offenses". Available at: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202411090014> (accessed 27.03.2025) (in Russian).
 15. Distribution of disabled pensioners by preferences in finding suitable work. Available at: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pi_4.19_2011-2023.xlsx (accessed 31.03.2025) (in Russian).
 16. Order of the Financial Service of the Russian Federation dated 29.12.2024 No. 2712 (as amended on 13.03.2025) "On approval of the Decision on the procedure for providing subsidies for the purpose of creating (equipping) jobs for the employment of disabled people". Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_496754/ (accessed 31.03.2025) (in Russian).
 17. Letter of the Ministry of Finance of Russia dated September 22, 2020 No. 03-01-11/82904 "On measures of state support for organizations that have disabled people on staff". Available at: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74619880/> (accessed 31.03.2025) (in Russian).