

Е.Ю. Заблоцкис

Осуществление права на труд
недееспособными
и ограниченными в дееспособности
гражданами

Е.Ю. Заблоцкис

Осуществление права на труд недееспособными и ограниченными в дееспособности гражданами



Москва
Теревинф
2025

УДК [347.922.6:347.155.5-056.34](470+571)

ББК 67.410.103(2Рос)+67.404.011(2Рос)

3-12

Заблоцкис, Е. Ю.

3-12 Осуществление права на труд недееспособными и ограниченными в дееспособности гражданами / Е. Ю. Заблоцкис – М.: Теревинф, 2025. – 56 с. – ISBN 978-5-4212-0805-1.

В настоящем издании освещены основные вопросы, возникающие в связи с осуществлением права на труд недееспособным или ограниченным в дееспособности гражданином: как подобрать работу, заключить трудовой или гражданско-правовой договор, какие особые условия необходимо создать на рабочем месте, как получать и распоряжаться зарплатой, какие могут быть последствия получения дополнительного дохода в виде зарплаты, как участвовать в труде, если трудоустройство затруднено в силу значительно выраженных ограничений здоровья.

Издание поможет людям с психическими нарушениями и их близким повысить правовую грамотность, будет способствовать повышению уровня доверия общества и непосредственно среди работодателей к таким людям.

Книга адресована опекунам и попечителям недееспособных и ограниченно дееспособных граждан, которые хотят трудоустроиться или быть занятыми в других формах; работодателям; специалистам организаций, помогающих людям с инвалидностью; сотрудникам стационарных организаций социального обслуживания, служб занятости, органов опеки и попечительства и другим людям, интересующимся вопросами осуществления прав граждан, признанных недееспособными, и граждан, дееспособность которых ограничена.

© АНО ДПО ЭМЦ «Особое детство», 2025

ISBN 978-5-4212-0805-1

© РБОО «Центр лечебной педагогики», 2025

Содержание

Предисловие	5
От автора.....	6
I. Могут ли недееспособные и ограниченные в дееспособности гражда-	
не работать по трудовому договору, по гражданско-правовому дого-	
вору, как самозанятые	7
1.1. <i>Возможность работы по трудовому договору.....</i>	<i>7</i>
1.2. <i>Возможность работы по гражданско-правовому договору,</i>	
<i>самозанятости</i>	<i>9</i>
II. Государство поддерживает участие инвалидов в труде.....	11
2.1. <i>Сопровождаемая трудовая деятельность инвалидов</i>	<i>12</i>
2.2. <i>Социальная занятость инвалидов</i>	<i>13</i>
2.3. <i>Рабочие места для сопровождаемой трудовой</i>	
<i>деятельности могут быть организованы за счет</i>	
<i>финансирования другими лицами</i>	<i>16</i>
III. Виды и условия труда инвалидов по трудовому договору,	
медицинский допуск	18
3.1. <i>Условия труда в соответствии с индивидуальной</i>	
<i>программой реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА)</i>	<i>18</i>
3.2. <i>Подбор трудовой деятельности (рабочего места).....</i>	<i>19</i>
3.3. <i>Виды работ, для которых предусмотрены обязательные</i>	
<i>медицинские осмотры</i>	<i>23</i>
3.4. <i>Установлены особые права инвалидов в трудовых</i>	
<i>отношениях.....</i>	<i>25</i>
IV. Как недееспособным и ограниченным в дееспособности	
гражданам заключать трудовые договоры, гражданско-правовые	
договоры (об оказании услуг, выполнении работ). Роль опекуна,	
попечителя, органа опеки и попечительства	27
4.1. <i>Трудовые договоры.....</i>	<i>27</i>
4.2. <i>Когда работодателем является</i>	
<i>стационарная организация социального обслуживания,</i>	
<i>а работником – подопечный этой организации</i>	<i>28</i>
4.3. <i>Гражданско-правовой договор (договор об оказании услуг, выполнении</i>	
<i>работ).....</i>	<i>29</i>

4.4. Задачи опекуна, попечителя, органа опеки и попечительства.....	30
4.5. Как быть, если гражданин сам не способен подписать трудовой договор	31
V. Получение и расходование заработной платы	32
5.1. Получение и расходование заработной платы недееспособного работника	32
5.2. О расходовании зарплаты недееспособного гражданина, проживающего в стационарной организации социального обслуживания	35
5.3. Получение и расходование заработной платы работником, дееспособность которого ограничена вследствие психического расстройства	41
VI. Влияет ли начало оплачиваемой работы на размер пенсии, социальных выплат и другие права	45
VII. Особенности увольнения недееспособного или ограниченного в дееспособности работника	48
Приложение 1. Общие характеристики видов трудовой деятельности, оптимальных для инвалидов с нарушениями интеллекта, с нарушениями психических функций (без интеллектуальных нарушений), с нарушениями коммуникации (расстройствами аутистического спектра), и видов трудовой деятельности, выполнение которых может быть затруднено для инвалидов при данных нарушениях.....	49
Приложение 2. Опыт трудоустройства и распоряжения зарплатой недееспособных подопечных ГБУ «Борский психоневрологический интернат» (Нижегородская область)	51

Предисловие

В последние годы мы видим значительный прогресс в российском законодательстве, защищающем права граждан с психическими расстройствами. Введены и применяются на практике такие виды помощи как сопровождаемое проживание, сопровождаемая трудовая деятельность, социальная занятость. Однако в целом эта проблема остается для нашего общества актуальной и болезненной.

Захита прав и интересов особого человека зачастую требует оформления опеки или попечительства, которые возможны при признании человека недееспособным или при ограничении дееспособности. Хотя это делается для защиты и содействия человеку, часто статус недееспособного становится помехой для социализации, реализации прав, в том числе права на труд. Широко распространено убеждение, что признание недееспособным означает непригодность к официальной трудовой деятельности. Это заблуждение серьезно препятствует полноценной интеграции особых людей в рабочую среду, усиливая их изоляцию.

Иногда негативные установки неосознанно формируют близкие люди, транслируя окружающим представление о неспособности своих родных успешно выполнять рабочие обязанности. Атмосфера неуверенности и сомнений сводит на нет усилия специалистов, помогающих особому человеку приобрести необходимые компетенции.

Работодатели, в свою очередь, боятся столкнуться с непредвиденными сложностями, если возникает вопрос о найме людей с особыми нуждами. Для них такие сотрудники представляют источник повышенных рисков. Хотя работодатели, использующие их труд, отмечают преимущества.

Практика трудоустройства недееспособных граждан, как проживающих дома – в семье, так и в стационарных организациях социального обслуживания (социальных домах, домах социального обслуживания, интернатах) расширяется, но происходит это локально и очень медленно.

Представленный Е.Ю. Заблоцкис, юристом Центра лечебной педагогики, материал направлен на распространение юридических знаний, которые помогут лицам с инвалидностью раскрыть потенциал в сфере труда. В работе рассмотрены правовые основы трудоустройства, освещены существующие препятствия и предложены практические шаги, способствующие преодолеть стереотипы и предвзятые представления. Цель работы – изменение общественного восприятия людей с особыми потребностями, повышение уровня понимания и доверия к ним как работникам.

Анна Львовна Битова,

председатель Правления РБОО «Центр лечебной педагогики», член Совета при Правительстве РФ по вопросам попечительства в социальной сфере

От автора

Обычная жизнь предполагает участие человека в труде, возможность зарабатывать на жизнь. Для многих работа – это основная форма активной социальной жизни. Человек может работать, находясь в трудовых отношениях либо открывая собственное дело, предоставляя услуги, выполняя работы по заказу, быть автором произведения и т.д.

Часть людей, признанных недееспособными, хотят и могут работать, что подтверждают многочисленные практики их включения в трудовую деятельность, в том числе оплачиваемую.

Трудовая деятельность, по мнению экспертов, способствует нормализации жизни и состояния человека с психическим расстройством, его социализации, развитию (восстановлению) навыков, является важным фактором для восстановления дееспособности признанных недееспособными или ограниченными в дееспособности граждан¹.

Гражданин, признанный судом недееспособным или ограниченным в дееспособности, может сталкиваться с трудностями в осуществлении права на труд в связи с тем, что окружающие не понимают, способен ли он справиться с работой, а также возникают вопросы относительно правовых особенностей его участия в трудовой деятельности. Ряд вопросов освещен в предлагаемом материале, основываясь на нормативных правовых актах по состоянию на ноябрь 2025 г.

¹ Фадин Н.И. Трудовая реабилитация инвалидов в концепции связанного со здоровьем качества жизни // Уровень жизни населения регионов России. 2016. Т. 12. № 4. С. 78–85.
Зайцева Л.В., Курсова О.А. Формы применения труда недееспособного работника // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 3. С. 26–51. Петров А.С., Калинкина В.А., Портнягина Т.А. Опыт межведомственного взаимодействия в рамках работы по восстановлению дееспособности лиц с психическими расстройствами: краткое сообщение по материалам доклада на научно-практической конференции «Судебная психиатрия: современные проблемы теории и практики (диагностика, экспертиза, профилактика)» (Москва, 18–20 сентября 2018 г.). ФГБУ «НМИЦП им. В.П. Сербского Минздрава России», 2018.

I. Могут ли недееспособные и ограниченные в дееспособности граждане работать по трудовому договору, по гражданско-правовому договору, как самозанятые

1.1. Возможность работы по трудовому договору

Трудовые отношения регулируются трудовым законодательством². На них не распространяются нормы гражданского права, включая нормы о совершении сделок от имени недееспособного гражданина его опекуном³.

Трудовой кодекс РФ не содержит запрета на участие недееспособных и ограниченных в дееспособности граждан в трудовых отношениях в качестве работников. Также не содержит специальных норм, регулирующих особенности их участия в трудовых отношениях в качестве работников. Установлены только особенности участия недееспособных граждан в трудовых отношениях в качестве работодателей (ст. 20 Трудового кодекса РФ). Тем самым **недееспособные и ограниченные в дееспособности граждане имеют те же трудовые права, что и другие граждане, включая право на самостоятельное заключение трудового договора**. Такой вывод подтверждается и позицией Верховного Суда, изложенной в Определении судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23 апреля 2010 г. № 13-В10-2 в отношении участия недееспособных граждан в трудовых отношениях.

Однако в ряде федеральных законов в отношении некоторых должностей и работ наличие дееспособности (отсутствие недееспособности и огра-

² Ст. 5 Трудового кодекса РФ.

³ Определение Конституционного Суда РФ от 14.12.2021 № 2644-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Клочковой Людмилы Васильевны на нарушение ее конституционных прав статьей 169 Гражданского кодекса Российской Федерации».

ничения дееспособности) указано как критерий допуска к работе. В этих случаях, если гражданин признан недееспособным или ограничен в дееспособности, заключение трудового договора невозможно, а сам трудовой договор подлежит прекращению. Например, недееспособные лица не допускаются к педагогической деятельности⁴, недееспособный и ограниченный в дееспособности гражданин не может быть принят на государственную и муниципальную службу⁵, на должности прокурора, пожарного, на работу в ведомственную охрану и другие должности в соответствии с федеральными законами.

В других случаях сам по себе факт того, что человек признан недееспособным или его дееспособность ограничена, не является препятствием для вступления в трудовые отношения – такие основания не указаны в Трудовом кодексе РФ. Есть основания для прекращения трудового договора «по медицинским причинам»: признание лица полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ), отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданым в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п. 8. ст. 77 Трудового кодекса РФ). Справка об инвалидности и индивидуальная программа реабилитации и абилитации инвалида (ИПРА) не являются такими медицинскими документами⁶. Медицинское заключение должно быть выдано медицинской организацией, в ряде случаев – врачебной комиссией медицинской организации по итогам проведения экспертизы профессиональной пригодности (Приказы Минздрава России от 28.01.2021 № 29н, от 25.03.2025 г. № 147н).

Сложно ответить на вопрос, почему в Трудовом кодексе РФ отсутствуют специальные нормы, регулирующие особенности участия недееспособных и ограниченных в дееспособности граждан в трудовых отношениях. Если задуматься о том, чтобы такие нормы появились, то хотелось бы, чтобы они разрабатывались на основе практики и чрезмерное регулирование не создавало бы необоснованных препятствий для осуществления гражданами права на труд.

⁴ Ст. 331 Трудового кодекса РФ.

⁵ Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

⁶ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16.01.2023 № 4-КГ22-53-К1.

1.2. Возможность работы по гражданско-правовому договору, самозанятости

Недееспособный гражданин может предоставлять услуги или выполнять работы для заказчиков по гражданско-правовому договору об оказании услуг или о выполнении работ. Например, выполнять работы в саду, ремонтировать компьютерную технику, набирать печатные тексты, изготавливать керамические изделия. В этом случае договор от имени недееспособного гражданина заключает опекун (ст. 29, 32 Гражданского кодекса РФ).

Заключению договора должен предшествовать процесс выяснения мнения недееспособного гражданина о выполнении работ или услуг, фиксация его мнения согласно п. 2 ст. 29 и п. 3 ст. 36 Гражданского кодекса РФ. С гражданином должны быть согласованы: работа, обязанности, все вопросы, связанные с исполнением договора. Недопустимо заключение договора без получения согласия гражданина, без фиксации его мнения.

Ограниченный в дееспособности гражданин заключает такие договоры сам. По закону требуется письменное согласие попечителя (ст. 30 Гражданского кодекса РФ)⁷. Попечитель может одобрить уже заключенный подопечным договор. Это может быть сделано соответствующей записью в договоре или отдельным документом.

В силу предусмотренных в Гражданском кодексе РФ обязанностей опекунов недееспособных граждан и попечителей ограниченных в дееспособности вследствие психического расстройства граждан опекун и попечитель должны содействовать подопечному в исполнении гражданско-правового договора: следить за сроками его исполнения, помочь организовать процесс, передать результаты работ, получить оплату. Опекун недееспособного гражданина в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения договора теоретически может быть привлечен к имущественной ответственности, если будет доказано, что своими действиями или бездействием допустил такую ситуацию, чем причинил ущерб подопечному.

⁷ Подробнее: Заблоцкис Е.Ю. Ограничение дееспособности вследствие психического расстройства. Недееспособность. Опекуны и попечители: как осуществлять права и исполнять обязанности. М.: Теревинф, 2021. 248 с.

При работе по **гражданско-правовому договору** на исполнителя услуг (работ) не распространяются нормы трудового права. Например, исполнитель услуг (работ) сам определяет режим своей работы: время труда и отдыха (ежедневного, еженедельного). С другой стороны, не предусмотрены выплаты в связи с больничным, отпуском. За соответствием рабочей нагрузки состоянию здоровья должен следить опекун, попечитель.

Опекуну, попечителю следует быть внимательными к условиям труда подопечного по гражданско-правовому договору. Грань между трудовыми и гражданско-правовыми отношениями (между трудовым договором и договором о выполнении работ (оказании услуг)) порой очень тонкая. Сейчас государство уделяет больше внимания ситуациям, когда фактически имеются трудовые отношения, а оформляются они как гражданско-правовые⁸. Внимание обращается на место и время выполнения услуг (работ), подчинение распорядку и дисциплине заказчика, длительность и регулярность предоставления услуг, их объем. Если гражданин постоянно выполняет услуги на территории заказчика, подчиняется внутреннему распорядку заказчика, в том числе заказчик определяет время работы и отдыха, работник находится в прямом подчинении заказчика, получает длительное время регулярное одинаковое по размеру вознаграждение, то опекуну следует озабочиться, почему не оформлены трудовые отношения. У работников по трудовому договору есть трудовые права, а у работников с инвалидностью – еще и дополнительные трудовые права. Безусловно, оценить интересы подопечного можно только в конкретной ситуации.

Если заказчиком работ или услуг является организация или индивидуальный предприниматель, то они обязаны удержать налог на доход физического лица, оплатить взносы на социальное, медицинское, пенсионное страхование. Если заказчиком выступает гражданин – физическое лицо, то исполнитель работ или услуг уплачивает налог и взносы самостоятельно.

Недееспособный или ограниченный в дееспособности гражданин может осуществлять деятельность как самозанятый и применять специальный налоговый режим (налог на профессиональный доход, <https://npd.nalog.ru>). Отметчу, что на этапе регистрации в качестве самозанятого какие-либо препятствия или особенности в связи с недееспособностью или ограничением дееспособности отсутствуют. Однако регистрация влечет за собой обязательства. Прекратить статус самозанятого у недееспособного гражданина сможет опекун, а вот для прекращения этого статуса у ограниченного в дееспособности гражданина требуется волеизъявление самого гражданина, попечитель без участия подопечного этого сделать не сможет.

⁸ Согласно ст. 15 Трудового кодекса РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается

II. Государство поддерживает участие инвалидов в труде

Как правило, недееспособные и ограниченные в дееспособности граждане признаны инвалидами, поэтому сначала предлагаем ознакомиться с особенностями участия в труде граждан, имеющих инвалидность.

Лица с ограниченными возможностями физического и психического здоровья рассматриваются как особая группа работников, обладающая повышенной правовой защитой в сфере труда. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» определяют меры по содействию занятости инвалидов. Эти меры включают, например, установление государством квоты для трудоустройства инвалидов – количества рабочих мест у работодателя, на которые должны быть приняты инвалиды⁹, сопровождение трудоустройства инвалидов (помощь службы занятости, включая сопровождение к работодателю для трудоустройства)¹⁰, создание специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов (специально оборудованных и оснащенных)¹¹, организацию сопровождаемой трудовой деятельности для инвалидов I и II групп (инвалидам предоставляется помочь на рабочем месте для осуществления труда, в том числе со стороны наставника), создание инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации или абилитации инвалидов. Нетрудоустроенным инвалидам, которым требуется помочь других лиц для выполнения элементарной деятельности, предлагается возможность участвовать в социальной занятости (возможность трудиться в соответствии со своими предпочтениями и способностями, как правило, в ремесленных мастерских, без оплаты труда).

⁹ Ст. 38 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О занятости населения в Российской Федерации».

¹⁰ Ст. 41 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О занятости населения в Российской Федерации», Приказ Минтруда России от 12.12.2024 N 692н «Об утверждении Стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов».

¹¹ Ст. 39 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О занятости населения в Российской Федерации».

2.1. Сопровождаемая трудовая деятельность инвалидов

Есть люди с инвалидностью, которым необходима помощь во время работы. Без помощи они могут не справиться с трудовыми обязанностями, с трудовой дисциплиной, с выстраиванием отношений с работодателем, другими работниками. Для таких людей с инвалидностью организуется сопровождаемая трудовая деятельность (ст. 9, 20 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 29.10.2024) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»; приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 августа 2023 г. № 652н «Об утверждении порядка организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов» (в ред. от 17.06.2025 г.)).

Сопровождаемая трудовая деятельность может быть организована для инвалидов I и II групп трудоспособного возраста при наличии в индивидуальной программе реабилитации или абилитации заключения о возможности осуществлять трудовую деятельность с помощью других лиц (3 степень ограничения способности к трудовой деятельности), рекомендаций по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида, по производственной адаптации инвалида.

Сопровождаемая трудовая деятельность предполагает работу по трудовому договору. Работа может быть на открытом рынке труда или на специализированных предприятиях, организациях, у индивидуальных предпринимателей.

Сопровождение может включать содействие в трудоустройстве, в том числе в общении с работодателем, и после трудоустройства: содействие в освоении доступного маршрута передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя, при проведении инструктажей по охране труда, мерам пожарной безопасности, формированию навыков и правил служебного поведения и дисциплинированности, в освоении и выполнении работы, правил работодателя, в адаптации к разным ситуациям, в общении с работодателем и рабочим коллективом, а также персональную помощь в передвижении, в получении информации, в ориентации и коммуникации, в самообслуживании. Для помощи по месту работы привлекается наставник из числа работников работодателя и(или) из организации, помогающей инвалидам. Сопровождение может оказываться весь период трудовой деятельности – столько, сколько гражданин в нем нуждается.

Помощь в организации сопровождаемой трудовой деятельности предоставляют службы занятости.

Для организации сопровождаемой трудовой деятельности необходимо обратиться в службу занятости. Кроме того, сопровождаемую трудовую деятельность зачастую организуют негосударственные организации, помогающие людям с инвалидностью.

2.2. Социальная занятость инвалидов

Есть люди с инвалидностью, которым сложно подобрать работу даже с сопровождением из-за значительных ограничений здоровья: они могут выполнить какую-то конкретную подобранную и доступную им операцию (действие) в общем производственном процессе в подобранном им режиме работы и условиях, но может быть, что даже такие трудовые действия им недоступны. Для этих людей организуется социальная занятость (ст. 9, 20 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 29.10.2024) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»; Приказ Минтруда России от 28.07.2023 № 605н «Об утверждении примерного порядка организации социальной занятости инвалидов»).

Участие в социальной занятости не предполагает трудовых отношений, то есть человек с инвалидностью не заключает трудовой договор, не возникает трудовых прав и обязанностей. Социальная занятость – это услуги, оказываемые человеку с инвалидностью. По закону участие в социальной занятости осуществляется с согласия инвалидов на возмездной или безвозмездной основе.

На социальную занятость по федеральному законодательству имеют право нетрудоустроенные инвалиды, у которых в индивидуальной программе реабилитации определена 3 степень ограничения способности к трудовой деятельности: способен к выполнению элементарной трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможность (противопоказанность) ее осуществления в связи с имеющимися значительно выраженными нарушениями функций организма.

Задача социальной занятости – включить людей с инвалидностью в активную социальную жизнь посредством труда. Гражданину предоставляется возможность за пределами места своего проживания (дома) регулярно участвовать в трудовой деятельности. Он участвует по своему желанию, в соответствии со своими предпочтениями, способностями, в подходящем ему режиме и условиях. **Социальная занятость ориентирована на участника**.

стие человека в полезной для других людей деятельности и не ограничивается заполнением его времени чем-то полезным только для него самого: не для развлечения и досуга, а для участия в труде – общественно полезном виде деятельности. Поэтому предусматривается создание мастерских, где могут применяться несложные виды труда, доступные для людей с выраженным ограничением здоровья. Мастерские должны быть ориентированы на производство востребованных обществом продукции и услуг и на их реализацию¹². Обычно создаются керамические, столярные, полиграфические, швейные, растениеводческие и другие мастерские, театральные студии. Изготовленное в мастерских продается, в том числе в магазинах, реализуется на благотворительных ярмарках, используется в качестве подарков, театральные постановки показываются зрителям. Вырученные средства, как правило, идут на приобретение расходных материалов для производства, на материальное поощрение участников социальной занятости.

В рамках социальной занятости подбирается подходящий вид труда в соответствии со способностями и предпочтениями гражданина. Это может быть конкретное рабочее действие, серия рабочих операций или полный цикл операций по созданию изделия – зависит от способностей и желания человека. Его обучают выполнению трудовой операции (действия), помогают адаптироваться к производственному процессу и к отношениям, связанным с трудом, с их особенностями и правилами.

Для людей, участие которых в несложных (простых) видах труда затруднено даже с посторонней помощью из-за значительных нарушений функций организма, в рамках социальной занятости организуются другие виды деятельности для развития и поддержания коммуникативных, гигиенических, двигательных, бытовых и трудовых навыков, навыков принятия решений и их исполнения¹³. При этом с учетом динамики состояния здоровья и способности участвовать в социальной занятости должна проверяться возможность их включения в производственные процессы.

Участникам социальной занятости оказывается сопровождение для успешного освоения и выполнения труда, участия в развивающей деятельности, общения с другими участниками социальной занятости. В рамках социальной занятости предоставляются в том числе ассистивные услуги по

¹² Пп. «г» п. 12 Примерного порядка организации социальной занятости инвалидов, утв. Приказом Минтруда России от 28.07.2023 № 605н.

¹³ П. 7 Примерного порядка организации социальной занятости инвалидов, методические материалы ФГБУ ФНОЦ МСЭ и Р им. Г.А. Альбрехта Минтруда России. URL: <https://clck.ru/3Nk7MC>.

персональной помощи инвалидам в передвижении, получении информации, в ориентации и коммуникации и услуги ухода за инвалидами во время их участия в социальной занятости (помощь при одевании и раздевании, смене абсорбирующего белья, приеме пищи, питья и других гигиенических процедурах). Эти услуги обеспечивают возможность участия в социальной занятости граждан, которым для личного участия в какой-либо деятельности нужна посторонняя помощь, и граждан, которым требуется уход.

Федеральных требований к длительности и регулярности социальной занятости не установлено. Эксперты¹⁴ считают, что гражданам должна предоставляться возможность **регулярно участвовать в социальной занятости все то время, пока они в ней нуждаются, а не месячными курсами** (как это предлагается в некоторых реабилитационных центрах). Могут быть разные модели социальной занятости: например, участие в социальной занятости возможно 5 дней в неделю (ежедневно в будние дни) или не менее двух раз в неделю по 4 часа. При этом участие в труде сочетается с различными мероприятиями, направленными на общение и развитие навыков участников социальной занятости, а также организуется их отдых в перерывах и досуг.

Регулярность и длительность социальной занятости имеет значение не только для самого гражданина с инвалидностью. **Социальная занятость является в том числе формой поддержки семейного (родственного) ухода** за членом семьи с инвалидностью, когда члены семьи могут быть свободны от ухода и заниматься своими делами, в том числе работать, проходить лечение.

По результатам участия в социальной занятости, когда человек освоил трудовые обязанности, может их качественно выполнять по установленным нормам труда, соблюдать трудовую дисциплину, возможна организация сопровождаемой трудовой деятельности. Сопровождаемая трудовая деятельность может быть организована в другом месте (в другой организации) или в той же мастерской социальной занятости (это допускается законодательством¹⁵).

Порядок участия людей с инвалидностью в социальной занятости устанавливают субъекты РФ. Субъект РФ должен определить уполномоченные

¹⁴ Материалы V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Ценность каждого: преодоление исключенности» 2025 года. URL: <https://conference.mental-alliance.ru/>.

¹⁵ П. 5 приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 августа 2023 г. № 652н «Об утверждении порядка организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов»

организации, предоставляющие услуги по социальной занятости инвалидам. Социальная занятость может организовываться реабилитационными организациями, организациями социального обслуживания и другими организациями.

Основанием для рассмотрения вопроса об организации социальной занятости является заявление инвалида либо обращение иных лиц в его интересах в уполномоченную организацию. Информацию об уполномоченных организациях, порядке участия в социальной занятости следует искать на сайте органа исполнительной власти в сфере социальной защиты населения. При затруднениях необходимо задать вопрос через электронную приемную органа.

Платность или бесплатность услуг социальной занятости для инвалида определяется законодательством субъекта РФ. Рекомендуется уточнять условия участия гражданина в социальной занятости.

С методическими материалами по социальной занятости можно познакомиться на сайте ФГБУ ФНОЦ МСЭ и Р им. Г.А. Альбрехта Минтруда России: <https://clck.ru/3Nk7MC>.

2.3. Рабочие места для сопровождаемой трудовой деятельности могут быть организованы за счет финансирования другими лицами

Государство устанавливает квоты для трудоустройства инвалидов – количество рабочих мест у работодателя, на которые должны быть приняты инвалиды¹⁶. Те работодатели, которые в своей организации не могут подобрать рабочие места для того, чтобы выполнить установленную государством квоту по трудоустройству инвалидов, могут выполнить квоту, заключив соглашения о трудоустройстве инвалидов с организациями, которые могут принять на работу инвалидов, в том числе с мастерскими социальной занятости (ч. 6 ст. 38 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ (ред. от

¹⁶ Ст. 38 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О занятости населения в Российской Федерации».

08.08.2024) «О занятости населения в Российской Федерации», Постановление Правительства РФ от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов»).

По соглашению организация обязуется трудоустроить инвалидов на свои рабочие места, а другая организация финансирует зарплату трудоустроенного инвалида и при необходимости его сопровождение. Таким образом, организация выполняет квоту по трудоустройству инвалидов, а у инвалидов появляется доступная им оплачиваемая работа.

III. Виды и условия труда инвалидов по трудовому договору, медицинский допуск

3.1. Условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА)

Работодатели обязаны создавать инвалидам, принятым на работу, необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА) (ст. 214 Трудового кодекса РФ, ст. 40 Федерального закона 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

В ИПРА инвалида указана степень ограничения способности к трудовой деятельности, противопоказанные виды трудовой деятельности, а также рекомендуемые условия труда и рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида. Если ИПРА гражданина оформлена довольно давно, то некоторые из указанных сведений в ней могут отсутствовать, поскольку форма ИПРА неоднократно менялась¹⁷. Старая форма ИПРА не является препятствием к трудоустройству. В некоторых ситуациях целесообразно обратиться в уполномоченные органы (бюро МСЭ) для обновления ИПРА¹⁸: если прошло много лет, состояние здоровья, способности изменились, есть неопределенность, сомнения в способностях человека выполнять определенную работу, в отсутствии

¹⁷ В последний раз новая форма ИПРА начала применяться с 1 марта 2025 г. (Приказ Минтруда России от 18.09.2024 № 466н).

¹⁸ Пп. 7, 8 Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации и абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации и абилитации ребенка-инвалида и их форм, утв. Приказом Минтруда России от 18.09.2024 № 466н.

рисков для его здоровья, или, наоборот, ИПРА предусматривает ограничения, которые уже не соответствуют способностям гражданина.

Также в ИПРА определяется одна из трех степеней ограничения способности к трудовой деятельности (способности осуществлять трудовую деятельность в соответствии с требованиями к содержанию, объему, качеству и условиям выполнения работы)¹⁹:

- 1 степень – способность к выполнению трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести, напряженности и (или) уменьшении объема работы, неспособность продолжать работу по основной профессии (должности, специальности) при сохранении возможности в обычных условиях труда выполнять трудовую деятельность более низкой квалификации;
- 2 степень – способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях с использованием вспомогательных технических средств;
- 3 степень – способность к выполнению элементарной трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможность (противопоказанность) ее осуществления в связи с имеющимися значительно выраженными нарушениями функций организма.

3.2. Подбор трудовой деятельности (рабочего места)

В целях помощи специалистам органов службы занятости, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных организаций, осуществляющих профессиональную ориентацию, профессиональное образование и содействие трудоустройству инвалидов, по организации работы с инвалидами утверждены **Методические рекомендации по подбору рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидам с учетом нарушенных функций организма и ограничений**

¹⁹ Приказ Минтруда России от 26.07.2024 № 374н «Об утверждении классификаций и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы».

их жизнедеятельности (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 октября 2024 г. № 518).

В соответствии с этими рекомендациями для инвалидов с различными степенями ограничения способности к трудовой деятельности могут быть доступны виды трудовой деятельности в различных классах условий труда в соответствии со степенью вредности и(или) опасности:

а) для инвалидов с 1-й степенью ограничения способности к трудовой деятельности могут быть доступны виды трудовой деятельности в оптимальных условиях труда (1 класс)²⁰, допустимых условиях труда (2 класс) или вредных условиях труда (подкласс 3.1 класса 3).

При этом рекомендации о возможности осуществления видов трудовой деятельности во вредных условиях труда 1-й степени (подкласс 3.1 класса 3) предоставляются инвалиду с 1-й степенью ограничения способности к трудовой деятельности индивидуально в зависимости от конкретных видов осуществляющей (планируемой) трудовой деятельности.

б) для инвалидов со 2-й степенью ограничения способности к трудовой деятельности могут быть доступны виды трудовой деятельности в оптимальных условиях труда (1 класс) или допустимых условиях труда (2 класс) с частичной помощью других лиц;

в) для инвалидов с 3-й степенью ограничения способности к трудовой деятельности при наличии мотивации для продолжения трудовой деятельности и благоприятном трудовом прогнозе могут быть доступны отдельные виды трудовой деятельности в оптимальных условиях труда (1 класс) со значительной помощью других лиц.

Работодатель проводит специальную оценку условий труда и определяет классы условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Инвалиду подбирается место работы с рекомендуемыми условиями труда.

Общие характеристики видов трудовой деятельности, оптимальных для инвалидов при различных нарушениях функций организма, и видов трудовой деятельности, выполнение которых может быть для инвалидов при данных нарушениях затруднено, приводятся в приложении № 2 к Методическим рекомендациям по подбору рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидам с учетом нарушенных функций организма и ограничений их жизнедеятельности. Например, даны характеристики трудовой деятельности для инвалидов с нарушениями интеллекта, с нарушениями психических функций (без ин-

²⁰ Классификация условий труда определена в ст. 14 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

теллектуальных нарушений), с нарушениями коммуникации (расстройствами аутистического спектра) и другими (выдержку см. *Приложение 1*).

Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности определены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 ноября 2013 г. № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности». В рамках мероприятий по государственной поддержке юридических лиц и индивидуальных предпринимателей работодатели имеют право на возмещение части своих расходов на оборудование рабочих мест для трудоустройства людей с инвалидностью. Порядок предоставления субсидии в целях создания (оборудования) рабочих мест для трудоустройства инвалидов утвержден Приказом СФР от 29 декабря 2024 г. № 2712 и дополнен изменениями Приказа от 13 марта 2025 года № 287, 24 июля 2025 года № 862, 17 сентября 2025 года № 1104.

3.2.1. Учет норм о материальной ответственности работника при подборе трудовой деятельности

Может ли недееспособный работник нести материальную ответственность, полную материальную ответственность перед работодателем – вопрос, на который ответить непросто. В научных кругах высказываются разные мнения: от признания возможности самостоятельного заключения недееспособным работником договора о полной материальной ответственности до отрицания возможности недееспособного работника нести не только материальную, но и дисциплинарную ответственность²¹. При этом на ситуации материальной ответственности работника перед работодателем не распространяются нормы гражданского права о возмещении вреда, который причинил третьим лицам недееспособный гражданин: согласно им вред возмещает опекун, если не докажет, что вред возник не по его вине²².

²¹ Лузянин Т.Ю. Юридический состав сделок в трудовом праве // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2022. № 2. С. 187–215. Курсова О.А., Зайцева Л.В. Формы применения труда недееспособного работника // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 3. С. 26–51. Забрамная Е.Ю. Теоретические аспекты юридической ответственности несовершеннолетних и недееспособных лиц по нормам трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 3. С. 44–48.

²² Ст. 1076 Гражданского кодекса РФ.

Помимо того что эти нормы не применяются в трудовых отношениях, фактически говорить об этом сложно, ведь в обычной ситуации опекун не может обеспечить контроль за подопечным на территории работодателя: условия труда обеспечивает работодатель в соответствии с ИПРА работника с инвалидностью. Теоретически опекун может быть привлечен к ответственности, если знал о работе подопечного и не принял мер к созданию работодателем условий труда, соответствующих способностям работника с учетом его недееспособности.

При трудоустройстве недееспособного гражданина опекуну и работодателю целесообразно учесть риски причинения вреда недееспособным работником работодателю, третьим лицам при исполнении трудовых обязанностей. Снизить риски можно подбором должности, работы, к которым привлекается недееспособный гражданин с учетом его индивидуальных особенностей, а также можно организовать контроль над работой недееспособного работника другими работниками – работа в группе, в бригаде, под наблюдением наставника (ст. 351.8 Трудового кодекса РФ). **Целесообразно организовывать сопровождаемую трудовую деятельность** (см. п. 2.1.).

Ограниченный в дееспособности гражданин даже в гражданских правоотношениях несет ответственность сам. Но попечителю необходимо отслеживать, на какие работы привлекается подопечный, обсуждать с ним риски заключения договоров о полной материальной ответственности, помогать подопечному защищать свои интересы в случае привлечения к материальной ответственности.

Так, например, в Общих характеристиках видов трудовой деятельности, оптимальных для инвалидов при различных нарушениях функций организма, и видов трудовой деятельности, выполнение которых может быть для инвалидов при данных нарушениях затруднено (выдержку см. *Приложение 1*), для инвалидов с нарушениями интеллекта, с нарушениями коммуникации (расстройствами аутистического спектра без интеллектуальных нарушений), с выраженным и значительно выраженным множественными нарушениями (при 3 степени ограничения способностей к труду), не рекомендуются виды труда с материальной ответственностью, подсчетами.

В случае возникновения ситуации, когда работодатель предъявляет к недееспособному или ограниченному в дееспособности работнику претензии по возмещению ущерба, опекун или попечитель должны активно защищать интересы подопечного во избежание злоупотреблений со стороны работодателя.

О материальной ответственности работника перед работодателем

Работник несет перед работодателем материальную ответственность за прямой действительный ущерб в результате его виновного противоправного поведения

(действий или бездействий) в пределах своего среднего месячного заработка (ст. 233, 238, 241 Трудового кодекса РФ). Однако есть случаи, когда работник несет полную материальную ответственность (а не только в пределах среднего месячного заработка). Работник возмещает ущерб в полном размере, если на него возложена полная материальная ответственность по договору с работодателем; в случае недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу; умышленного причинения ущерба; причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда; причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом; разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную); причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей (ст. 242, 243 Трудового кодекса РФ).

Перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовые формы договоров о полной материальной ответственности утверждены Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе находящегося у работодателя имущества третьих лиц, если он несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

3.3. Виды работ, для которых предусмотрены обязательные медицинские осмотры

В законодательстве определены виды работ, для которых предусмотрены обязательные медицинские осмотры (предварительные – для определения возможности трудоустройства на эти работы и периодические – для определения возможности продолжать там работать, эти требования установлены для людей как с инвалидностью, так и без инвалидности) (ст. 220 Трудового кодекса РФ).

Обязательный медосмотр проводится для следующих категорий работников:

- 1) занятые на работах с вредными и(или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта – для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Перечень вредных и(или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31 декабря 2020 г. № 988н/1420н;
- 2) работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний;
- 3) работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование. Виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, порядок прохождения психиатрического освидетельствования утверждены Приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н (с изм. от 02.07.2025, вступающими в силу с 1 марта 2026 г.).

Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, перечень медицинских противопоказаний утверждены Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н (с изм. от 02.10.2024). **Противопоказаниями, связанными с психическими расстройствами**, в основном являются психические расстройства, если они хронические и затяжные с тяжелыми стойкими или часто обостряющимися болезненными проявлениями (Приказ Минздрава России от 26.12.2023 № 720н «Об утверждении перечня медицинских противопоказаний для осуществления отдельных видов деятельности вследствие психического расстройства»).

О необходимости пройти медицинский осмотр сообщает работодатель.

В случае если по результатам медицинского осмотра выявлены медицинские противопоказания, гражданин может пройти врачебную комиссию по экспертизе профессиональной пригодности, на которую направляет медицинская организация, проводившая обязательный медицинский осмотр (Приказы Минздрава России от 28.01.2021 № 29н, от 25.03.2025 № 147н).

3.4. Установлены особые права инвалидов в трудовых отношениях

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы: не более 35 часов в неделю (ст. 92 Трудового кодекса РФ).
2. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для инвалидов время – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 94 Трудового кодекса РФ).
3. Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст. 96 Трудового кодекса РФ).
4. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ст. 99 Трудового кодекса РФ).
5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 Трудового кодекса РФ).
6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса РФ).
7. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работающим

инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 Трудового кодекса РФ).

8. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выанным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст. 167 Трудового кодекса РФ).

IV. Как недееспособным и ограниченным в дееспособности гражданам заключать трудовые договоры, гражданско-правовые договоры (об оказании услуг, выполнении работ). Роль опекуна, попечителя, органа опеки и попечительства

4.1. Трудовые договоры

Трудовые договоры недееспособные и ограниченные в дееспособности работники заключают (подписывают) сами (подробно п. 1.1.).

В Трудовом кодексе РФ не урегулирована роль опекуна или попечителя при осуществлении его подопечным трудовых прав. Однако в силу норм гражданского законодательства опекун и попечитель должны защищать права и интересы подопечного (ст. 35 ГК РФ), в том числе от злоупотреблений других лиц (п. 2 ст. 33 ГК РФ). Поэтому они должны удостовериться в желании подопечных трудиться и в том, принято ли оно добровольно, соответствуют ли условия трудового договора желанию, способностям и интересам подопечного, а также его ИПРА и трудовому законодательству.

Встречается мнение, что для заключения трудового договора с недееспособным гражданином необходимо оформить письменное согласие его опекуна. Однако непосредственно в Трудовом кодексе РФ такого требования не содержится. Трудовой договор, заключенный недееспособным гражданином в отсутствии согласия опекуна, не является недействительным и подлежит исполнению. Письменное согласие опекуна целесообразно, поскольку в результате заключения трудового договора возникает множество правовых последствий, которые недееспособный гражданин может быть не способен оценить сам с точки зрения своих интересов – это забота опекуна. Согласие опекуна может быть оформлено непосредственно в трудовом договоре или отдельным документом.

4.2. Когда работодателем является стационарная организация социального обслуживания, а работником – подопечный этой организации

Особая ситуация, когда работодателем является стационарная организация социального обслуживания, а работником – подопечный этой организации (проживающий в организации, и организация исполняет в его отношении обязанности опекуна или попечителя). В этой ситуации, безусловно презюмируется²³ конфликт интересов, поскольку организация одновременно представляет интересы работодателя и интересы подопечного (как опекун или попечитель), да еще эта же организация предоставляет ему социальные услуги, фактически обеспечивая крышу над головой, питание, другие базовые потребности. В гражданских правоотношениях сделки между опекуном и подопечным не допускаются. В отдельных ситуациях в интересах подопечного такие сделки совершаются, но в этих случаях интересы подопечного должен представлять орган опеки и попечительства (ст. 37 ГК РФ, п. 8 ч. 1 ст. 8 Федерального закона «Об опеке и попечительстве»). Но в трудовом законодательстве не предусмотрены специальные правила участия недееспособного работника в трудовых отношениях, в том числе при заключении трудового договора.

В некоторых регионах имеется практика получения согласия органа опеки и попечительства на заключение трудового договора, если работодателем выступает стационарная организация социального обслуживания, а работником – ее подопечный. Но в законодательстве такого требования нет и соответствующих полномочий органа опеки и попечительства не предусмотрено. В то же время такой подход можно рассматривать как применение аналогии закона для защиты интересов подопечного в качестве меры профилактики злоупотреблений со стороны стационарной организации социального обслуживания (аналогия состоит в применении норм ст. 37 ГК РФ и п. 8 ч. 1 ст. 8 Федерального закона «Об опеке и попечительстве»).

Надо отметить, что содействие трудоустройству недееспособных жителей стационарных организаций – крайне важная деятельность, которая должна всячески приветствоваться, поощряться. Это вектор развития, ко-

²³ Предполагается по умолчанию.

торый поддерживает Минтруда России. Нельзя допускать, чтобы инициативы по трудоустройству сталкивались со сложными процедурами и необоснованными запретами. С одной стороны, должен быть механизм контроля за соблюдением прав и интересов недееспособных граждан, с другой стороны, бюрократизация процессов не должна свести на нет инициативы по трудоустройству, что несет риски использования труда подопечных без оформления, без оплаты труда или игнорирование желания людей работать. Поэтому введение формальной процедуры получения согласия органа опеки и попечительства может стать лишь дополнительным барьером, а не способом профилактики злоупотреблений. Контроль может осуществляться другими способами (смотрите п. 4.4).

В Приложении 2 приводится описание опыта трудоустройства и распоряжения зарплатой недееспособных подопечных ГБУ «Борский психоневрологический интернат» (Нижегородская область).

4.3. Гражданско-правовой договор (договор об оказании услуг, выполнении работ)

Гражданско-правовой договор (договор об оказании услуг, выполнении работ), по которому исполнителем является недееспособный гражданин, заключает его опекун, а если исполнителем является ограниченный в дееспособности гражданин, то сам этот гражданин – с письменно-го согласия попечителя. Закон не предусматривает получения разрешения от органа опеки и попечительства на заключение договора. Однако орган опеки и попечительства должен представлять интересы подопечного в том случае, когда второй стороной договора – заказчиком работ или услуг – является сам опекун (ст. 37 ГК РФ, п. 8 ч. 1 ст. 8 Федерального закона «Об опеке и попечительстве»). См. также п. 1.2. Следует обратить внимание, что, если при исполнении договора недееспособный гражданин причинит вред людям или имуществу, вред возмещают его опекун или организация, обязанная осуществлять за ним надзор, если они не докажут, что вред возник не по их вине (ст. 1076 Гражданского кодекса РФ).

4.4. Задачи опекуна, попечителя, органа опеки и попечительства

В целях защиты интересов подопечного в трудовых отношениях опекуну, попечителю, органу опеки и попечительства (если он привлекается) целесообразно убедиться, что подопечный желает трудиться, понимает трудовую функцию (трудовые обязанности), время работы и отдыха, понимает обязанность соблюдать трудовую дисциплину, последствия ее несоблюдения, размер заработной платы, порядок ее получения и расходования, другие условия труда, знает о своих трудовых правах, порядок действий в случае болезни, чрезвычайной ситуации. Следует проверить соответствие трудовой функции, условий труда рекомендациям ИПРА и Трудовому кодексу РФ, помочь ознакомиться с локальными документами работодателя, разъяснить их в доступной форме. Опекуны и попечители должны содействовать подопечным в соблюдении режима труда и отдыха, в соблюдении трудовой дисциплины, в общении с работодателем, в осуществлении трудовых прав.

Представляется, что органы **опеки и попечительства во время плановых проверок условий жизни подопечных²⁴ должны проверять и отражать в акте**, осуществляет ли подопечный трудовую деятельность (по трудовому или гражданско-правовому договору), желает ли подопечный трудиться (продолжать трудиться), уточнять у подопечных, как протекает трудовая деятельность, был ли предоставлен отпуск, поступает ли зарплата, как происходит расходование зарплаты. Также целесообразно обсудить с опекуном, есть ли основания для рассмотрения вопроса о восстановлении дееспособности такого подопечного.

В Приложении 2 приводится **описание опыта трудоустройства и распоряжения зарплатой недееспособных подопечных ГБУ «Борский психоневрологический интернат»** (Нижегородская область).

²⁴ Ч. 2 ст. 24 Федерального закона от 24.04.2008 № 48-ФЗ «Об опеке и попечительстве», Правила осуществления органами опеки и попечительства проверки условий жизни совершеннолетних недееспособных граждан, соблюдения опекунами прав и законных интересов совершеннолетних недееспособных граждан, обеспечения сохранности их имущества, а также выполнения опекунами или попечителями требований к осуществлению своих прав и исполнению своих обязанностей в отношении совершеннолетних недееспособных или не полностью дееспособных граждан, утв. Постановлением Правительства РФ от 17.11.2010 № 927.

4.5. Как быть, если гражданин сам не способен подписать трудовой договор

Как быть, если гражданин сам не способен подписать трудовой договор, например, в силу неграмотности. Ответа в Трудовом кодексе РФ нет. В настоящее время процедура подписания документа третьим лицом – рукоприкладчиком – предусмотрена только в практике нотариуса²⁵. Однако речь идет о недееспособном гражданине, и нотариус может формально отказать в таком действии. Кроме того, такие процедуры требуют дополнительных времени и расходов, что на практике плохо применимо.

В случае если трудовой договор подписывается в присутствии работодателя и опекуна или попечителя, трудоустраиваемый гражданин определенно выражает желание на заключение договора, он ознакомлен в доступной форме с последствиями его заключения и согласен с ними, представляется, что опекун может помочь подопечному поставить подпись (научить писать фамилию, имя, отчество). Если речь идет о жителе стационарной организации социального обслуживания, желание заключить трудовой договор, выраженное подопечным, может быть также зафиксировано в протоколе опекунского совета этой организации. При этом целесообразно убедиться и запротоколировать, что подопечному разъяснены в доступной форме последствия заключения трудового договора, и он согласен с ними.

Надеюсь, что с развитием альтернативной и дополнительной коммуникации²⁶ ряд вопросов с оформлением документов в социальной, трудовой сферах людьми, не пользующимися письменной речью, могут быть решены.

²⁵ Если гражданин вследствие неграмотности, физических недостатков, болезни или по каким-либо иным причинам не может лично расписаться, по его просьбе, в его присутствии и в присутствии нотариуса документ может подписать другой гражданин (рукоприкладчик) (ст. 160 ГК РФ).

²⁶ Пп. «б» п. 11 ст. 2 Федерального закона от 25.12.2023 № 651-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (вступает в силу с 01.09.2027).

V. Получение и расходование заработной платы

5.1. Получение и расходование заработной платы недееспособного работника

Для недееспособного гражданина трудовая деятельность – не только источник дополнительного дохода, но и эффективный способ социализации, поддержания активности, восстановления и развития способностей, в том числе существенный фактор для восстановления дееспособности. Для поддержания мотивации к трудовой деятельности значение имеет свобода гражданина в расходовании заработанного собственным трудом. По закону доходами недееспособного гражданина распоряжается его опекун²⁷.

В форме отчета опекуна, ежегодно предоставляемого в орган опеки и попечительства, с 2024 г. зарплата указана как отдельный вид доходов (п. 3 формы отчета опекуна, утв. Постановлением Правительства РФ от 17.11.2010 № 927 (в ред. Постановления Правительства РФ от 16.03.2024 № 316)).

Из Трудового кодекса РФ

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 Трудового кодекса РФ). Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 Трудового кодекса РФ). Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

²⁷ Ст. 37 ГК РФ.

Размер зарплаты, порядок ее выплаты, реквизиты счета, на который выплачивается зарплата, указываются в трудовом договоре.

Зарплата не относится к выплатам на содержание подопечного, которые подлежат зачислению на отдельный номинальный счет, открываемый опекуном, в соответствии со ст. 37 Гражданского кодекса РФ, поэтому заработная плата должна зачисляться на личный счет подопечного. Если личного счета у него нет, от имени подопечного счет в банке открывает опекун.

Расходование зарплаты с личного счета возможно с предварительного разрешения органа опеки и попечительства. Опекун может запрашивать предварительное разрешение как на конкретную покупку, так и на регулярные расходы на определенные цели и в рамках определенной суммы за счет зарплаты подопечного. В представляемых для получения предварительного разрешения документах рекомендуется прямо указывать, что расходы будут осуществляться за счет заработной платы подопечного, пояснить важность возможности более свободно распоряжаться зарплатой для поддержания мотивации подопечного к трудовой деятельности, развития (восстановления) способности недееспособного гражданина понимать значение своих действий или руководить ими (эта обязанность опекуна предусмотрена в п. 3 ст. 36 ГК РФ).

Полагаю, что орган опеки и попечительства вправе дать предварительное разрешение на перевод средств заработной платы с личного счета подопечного на номинальный счет или на получение зарплаты на номинальный счет. Это облегчит процесс расходования заработанного подопечным, поддержания его мотивации к труду (опекун расходует средства с номинального счета без предварительного разрешения органа опеки и попечительства²⁸). В то же время такое разрешение может быть выдано с учетом конкретной ситуации подопечного.

Закон не содержит запрета предоставлять денежные средства непосредственно недееспособному гражданину для самостоятельного расходования. Опекун может оценить состояние и способности подопечного и, исходя из ситуации и желания подопечного, предоставлять ему денежные средства для расходования под своим контролем. Такое решение также отвечает целям развития (восстановления) способности недееспособного гражданина понимать значение своих действий или руководить ими, что является обязанностью опекуна (п. 3 ст. 36 ГК РФ), особенно когда рассматривается вопрос о возможности восстановления дееспособности. Речь может идти о расходах на продукты питания, предметы первой необходимости,

²⁸ Ст. 37 ГК РФ.

товары длительного пользования небольшой стоимости, услуги общественного питания, организаций культуры и спорта, проезда на транспорте и т.д.

При принятии решения о суммах и целях расходов, способах контроля со стороны опекуна следует учитывать, что ответственность за расходование средств в интересах подопечного несет опекун, он же отчитывается за расходование перед органом опеки и попечительства. В то же время к ежегодному отчету опекуна не требуется предоставлять документы, подтверждающие расходы на питание, предметы первой необходимости и прочие мелкие бытовые нужды (ч. 2 ст. 25 Федерального закона «Об опеке и попечительстве», аналогичная норма воспроизведена в форме отчета опекуна²⁹). Это значит, что в отчете указываются расходы на питание, предметы первой необходимости и прочие мелкие бытовые нужды, но не требуется предоставлять подтверждающие расходы документы. Просить подопечного предоставлять чеки и другие платежные документы целесообразно в целях развития его способностей контролировать свои расходы, обращаться с деньгами и в целях наблюдения опекуна за тем, как подопечный справляется, не злоупотребляет ли кто его состоянием.

В форме отчета опекуна уточнено, какие товары относятся к *товарам длительного пользования*, приобретение которых отражается в *отчете* и подтверждается документами, – товары, стоимость которых превышает установленный в соответствии с законом *двукратный* размер величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации. Величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации на 2025 г. на душу населения составляет 17 733 рубля, для пенсионеров – 15 250 рублей (Постановление Правительства РФ от 12.06.2024 № 789).

Следует помнить, что **недееспособный гражданин может выражать мнение по любым вопросам организации его жизни, которое опекун и орган опеки и попечительства обязаны учитывать**. Мнение или желание недееспособного гражданина может касаться необходимости совершения опекуном действий в интересах недееспособного гражданина, планируемых опекуном сделок и иных юридически значимых действий (п. 2 ст. 29, п. 3 ст. 36 и п. 4 ст. 37 Гражданского кодекса РФ). Так, в Москве в форме заявления на выдачу предварительного разрешения на совершение сделок с имуществом, принадлежащим совершеннолетнему недееспособному гражданину, в форме заявления на распоряжение доходами совершеннолетнего недееспособного гражданина, предусмотрено отражение согласия совершеннолетнего недееспособного гражданина на сделку с его

²⁹ Утв. Постановлением Правительства РФ от 17.11.2010 № 927 (в ред. Постановления Правительства РФ от 16.03.2024 № 316).

имуществом или на распоряжение его доходами либо неспособности этого гражданина выразить мнение (приложения к Административному регламенту предоставления государственной услуги города Москвы «Выдача предварительного разрешения на совершение сделок с имуществом, принадлежащим несовершеннолетнему, совершеннолетнему недееспособному или ограниченно дееспособному гражданину», к Административному регламенту предоставления государственной услуги города Москвы «Выдача предварительного разрешения на распоряжение доходами несовершеннолетнего, совершеннолетнего недееспособного или ограниченно дееспособного гражданина, в том числе доходами, причитающимися от управления его имуществом», утвержденных Постановлением Правительства Москвы от 30.03.2023 № 508-ПП (ред. от 09.10.2025)).

5.2. О расходовании зарплаты недееспособного гражданина, проживающего в стационарной организации социального обслуживания

Вопрос от стационарной организации социального обслуживания **о расходовании зарплаты недееспособного гражданина, проживающего в стационарной организации социального обслуживания³⁰** (ответы в полной мере применимы к подопечным, проживающим дома):

«Мы являемся социальным учреждением, предоставляющим социальные услуги в стационарной форме (психоневрологический интернат, в котором проживают недееспособные граждане). В настоящее время прорабатывается вопрос официального трудоустройства вышеуказанной категории граждан. Встал вопрос: каким образом данные граждане могут распоряжаться своей заработной платой, так как расходование средств недееспособного гражданина опекун осуществляет с распоряжения органа опеки и попечительства? Может ли недееспособный гражданин по своему усмотрению распоряжаться своей заработной платой, без согласования с органом опеки и попечительства?»

³⁰ Вопрос был получен на сайте osoboerpravo.ru, автор дала на него ответ, который приведен далее.

Отвечая на вопрос, следует выделить два момента, которые требуют разъяснения:

1. Можно ли подопечному давать деньги, может ли он сам распоряжаться деньгами, чтобы совершать сделки?
2. Можно ли распоряжаться зарплатой более или менее свободно, не обращаясь по каждому расходованию за предварительным разрешением органа опеки и попечительства?

5.2.1. Можно ли предоставлять деньги недееспособному гражданину для расходования

Гражданским кодексом РФ определено, что доходами недееспособного гражданина распоряжается его опекун, и не предусмотрены доходы, которыми этот гражданин вправе распоряжаться самостоятельно. Но и запрета опекуну предоставлять денежные средства непосредственно подопечному в законе не содержится. Опекун по своему усмотрению, исходя из ситуации может предоставлять подопечному денежные средства, и подопечный может их тратить.

Опекун обязан заботиться о подопечном, о его здоровье и благополучии. Самостоятельное распоряжение зарплатой предполагает свободу в выборе товаров и услуг, безопасность которых недееспособный гражданин может быть не способен оценить сам. Он также может быть не способен защитить свое имущество, в том числе от злоупотреблений друзей или соседей, которые выманивают у него деньги. Поэтому следует ставить вопрос не о предоставлении денег для самостоятельного расходования недееспособным подопечным, а о **предоставлении денег для расходования под контролем опекуна**. Способы контроля и сопровождения подопечного определяет опекун, исходя из ситуации подопечного, вплоть до свободного расходования с последующим предоставлением подопечным чеков.

Опекуну следует провести оценку способностей подопечного по расходованию денежных средств:

- есть ли навыки приобретения товаров и услуг;
- есть ли навыки оценки безопасности товаров и услуг;
- круг товаров и услуг, приобретение которых подопечный может осуществлять самостоятельно или ему нужна помощь;
- сумма денежных средств, оперирование которой соответствует способностям подопечного;
- необходимо ли определять с подопечным цели расходов, конкретные характеристики товаров и услуг в качестве действия подопечному в расходовании средств в своих интересах;

- способен ли подопечный следовать решению о целях расходования (конкретных покупках), предоставлять опекуну документы о расходах;
- есть ли риски того, что подопечный лишится денежных средств из-за злоупотреблений его состоянием со стороны третьих лиц.

С кем-то из подопечных надо оговаривать расходы на каждую покупку, выдавать конкретную сумму и контролировать, что покупка совершена в соответствии с решением (есть подтверждающие документы и сам товар (или услуга предоставлена)), в том числе сопровождать в процессе покупки, а кто-то из них может распоряжаться всей зарплатой, адекватно оценивая свои интересы и риски или обращаясь за помощью к опекуну (это оправдано, например, когда стоит вопрос о восстановлении дееспособности).

Комиссия стационарной организации социального обслуживания может рассмотреть вопрос о предоставлении заработанных сумм подопечному и решить:

- 1) разрешить ли подопечному расходовать денежные суммы (всей зарплаты или ее части), на какой период разрешить, каким образом ему передаются деньги (ежемесячно, еженедельно, ежедневно; наличными или подопечному может передаваться карта к номинальному счету, на которой установлен лимит расходования);
- 2) каковы условия расходования подопечным сумм (как организуется контроль): о необходимости назначения работника, ответственного за оказание помощи подопечному в планировании расходов, включая помочь в ведении учета доходов и расходов, в организации безопасного хранения денежных средств, в определении приоритетных целей расходования, в соблюдении подопечным своих интересов, в защите от злоупотреблений других лиц, в сопровождении процесса приобретения товаров и услуг (если необходимо), а также о необходимости организовать обучающие занятия по безопасному обращению с деньгами. Одним из условий выдачи разрешения может быть обязательство подопечного предоставлять попечителю чеки.

При решении вопроса следует учитывать положения Гражданского кодекса РФ о сделках.

В соответствии с ГК РФ от имени гражданина, признанного недееспособным, сделки совершает его опекун (ст. 29 ГК РФ). Сделка – это также покупка в магазине хлеба, перекус в кафе, покупка билета на концерт, приобретение сим-карты для телефона, билета на автобус, поезд.

Сделка, совершенная гражданином, признанным недееспособным, ничтожна (ст. 171 ГК РФ). Это значит, что сделка не подлежит исполнению,

а если ее исполнение началось, то каждая из сторон такой сделки обязана возвратить другой все полученное в натуре, а при невозможности возвратить полученное в натуре возместить его стоимость. Указанные нормы защищают интересы недееспособного гражданина, который совершил сделку не в своих интересах, не к своей выгоде, и направлены на восстановление его имущества, а в некоторых случаях, при недобросовестном поведении другой стороны сделки, – на возмещение ущерба, который причинен недееспособному гражданину.

Значит ли это, что, если подопечный сам купил хлеб, билет на концерт или смартфон, должны возникать последствия ничтожной сделки? Задача опекуна оценить, сделка, совершенная подопечным, – в его интересах или нет, к его выгоде или нет. Если сделка не в интересах подопечного, не выгодна ему, опекун должен заявить о ничтожности сделки и о применении ее последствий. Если сделка соответствует интересам подопечного, то надо пользоваться ее результатами. Но если есть риски того, что другая сторона узнает о ничтожности сделки и откажется от ее исполнения, надо учитывать следующее.

В интересах гражданина, признанного недееспособным, совершенная им сделка может быть признана судом действительной (ст. 171 ГК РФ). Признание сделки действительной позволяет спокойно пользоваться ее результатами обеим сторонам, ведь другая сторона сделки тоже находится в рискованной ситуации: в течение долгого времени может появиться опекун и заявить о ничтожности сделки (срок исковой давности – три года со дня, когда опекун узнал о сделке). Однако вовсе не из-за каждой сделки, которую опекун одобряет, надо обращаться в суд для признания ее действительной. Нет смысла это делать, если подопечный купил билеты на концерт, на поезд, телевизор, электрическую плиту, мотоцикл, турпутевку, и опекун поддерживает приобретения. И при этом отсутствуют риски того, что другая сторона узнает о недееспособности покупателя (заказчика услуг) и откажется от исполнения договора в силу его ничтожности. Если такой риск есть, то опекуну целесообразнее заявить о ничтожности сделки и заключить новый договор в соответствии с требованиями закона, чем идти в суд за одобрением сделки. Если подопечный, например, каким-то удивительным образом заключил договор о покупке квартиры, и этот договор в его интересах и к его выгоде, вопрос более сложный, необходимо признание судом сделки действительной³¹.

³¹ Подробнее см. Заблоцкис Е.Ю. Ограничение дееспособности вследствие психического расстройства. Недееспособность. Опекуны и попечители: как осуществлять права и исполнять обязанности. М.: Теревинф, 2021. 248 с.

5.2.2. Как распоряжаться зарплатой

На номинальный счет, средства с которого опекун вправе расходовать в интересах подопечного без предварительного разрешения органа опеки и попечительства, зачисляются только суммы алиментов, пенсий, пособий, возмещения вреда здоровью и вреда, понесенного в случае смерти коромыльца, а также иные выплачиваемые на содержание подопечного средства (в соответствии со ст. 37 Гражданского кодекса РФ). Зарплата недееспособного гражданина должна зачисляться на личный счет подопечного, не на номинальный. Расходовать средства с него возможно только с предварительного разрешения органа опеки и попечительства.

Практика выдачи органами опеки и попечительства предварительных разрешений на расходование доходов подопечного показывает, что выдаются разрешения на:

- 1) конкретные расходы: на приобретение дивана, смартфона, оплату лечения, оздоровительного отдыха, услуг по уходу, ремонт квартиры и т.д.;
- 2) на регулярные расходы в течение определенного времени на цели, указанные в предварительном разрешении, в пределах определенной суммы. Например, на регулярное приобретение одежды и обуви, продуктов питания, культурные мероприятия (кинотеатры, театры, музеи, экскурсии), оплату занятий в бассейне, другие расходы (указываются в зависимости от ситуации).

Поэтому возможно просить орган опеки и попечительства о выдаче предварительного разрешения на расходование заработной платы подопечного регулярно в течение какого-то периода времени. Должны быть указаны цели расходования и сумма, в пределах которой предполагаются расходы. К заявлению необходимо приложить пояснения, в которых нужно указать:

- 1) что подопечный работает и получает зарплату, зарплата зачисляется на счет в банке (указать реквизиты), или денежные средства получаются наличными;
- 2) что для поддержания мотивации подопечного к труду, в целях исполнения обязанности опекуна по развитию (восстановлению) способности подопечного понимать значение своих действий или руководить ими в соответствии с п. 3 ст. 36 Гражданского кодекса РФ, с учетом заключения врачебной комиссии, заключения психолога (других специалистов) опекунский совет принял решение о целесообразности разрешения подопечному расходовать зарплату под контролем стационарной организации, исполняющей обязанности опекуна. Расходы будут согласованы

- ваться подопечным с уполномоченным сотрудником, этот сотрудник будет сопровождать подопечного при осуществлении им расходов. Сопровождение (контроль) за расходованием будет осуществляться в соответствии с решением опекунского совета (приложить его копию). Также целесообразно указать факт рассмотрения вопроса о возможности обращения в суд о восстановлении дееспособности, если для этого есть основания;
- 3) каковы цели, на которые планируется расходовать денежные средства. Если планируется приобретение товаров длительного пользования или услуг, следует приложить документы, подтверждающие вид и стоимость имущества, подтверждающие стоимость работ, услуг, лечения (в ситуациях, когда запрашивается предварительное разрешение на конкретные расходы). Крайне важно упомянуть, что приобретение планируется за счет заработанных самим гражданином средств, что, безусловно, дает ему большую свободу в выборе товара, в том числе более дорогого, если его стоимость обусловлена качественными характеристиками. Конечно, если запланировать сложно, то придется получать отдельное предварительное разрешение;
 - 4) какова сумма денежных средств, которую предполагается тратить ежемесячно, и период, на который запрашивается разрешение осуществлять ежемесячные расходы. Сумму необходимо указать, поскольку банк для выдачи средств будет проверять номер счета, с которого разрешено выдать деньги, сумму, которую надо выдать, и период, в течение которого ее разрешено выдавать;
 - 5) обязательство обеспечить сбор документов, подтверждающих расходы в интересах подопечного, и их приобщение к ежегодному отчету опекуна. В соответствии с ч. 2 ст. 25 Федерального закона «Об опеке и попечительстве» необязательно к ежегодному отчету опекуна предоставлять документы, подтверждающие сведения о произведенных за счет средств подопечного расходах на питание, предметы первой необходимости и прочие мелкие бытовые нужды³².

Обычно возникает вопрос, как рассматривать ситуации с расходованием на те вещи, которые предоставляются человеку в рамках социального обслуживания, когда в социальное обслуживание уже входит и питание, и мебель, и все необходимое. Например, человек хочет особый матрас или кровать. При этом ему уже предоставлены матрас или кровать. Особое внимание следует уделять разъяснению человеку, что ему положено в рамках

³² Подробно об этом в пункте 6.1.

социальных услуг, выяснению причин, почему он желает другое, изучению вместе с ним предложений на рынке товаров на те вещи, которые он желает приобрести. Не должно быть произвольных отказов, ведь это деньги человека, это его жизнь, и человек должен ощущать, что может реально улучшать качество своей жизни.

Подопечному следует разъяснить порядок расходования его доходов. Если пока есть трудности с получением предварительного разрешения органа опеки и попечительства на распоряжение зарплатой на разные цели в пределах определенной суммы (зарплаты), опекун может предоставить подопечному возможность расходовать доходы в другом виде – самостоятельно или с сопровождением: расходовать остающиеся после оплаты социальных услуг средства пенсии, оперативно обращаться по просьбе подопечного в орган опеки и попечительства за предварительным разрешением на конкретные покупки за счет заработанных им средств (на приобретение смартфона, ноутбука, оплату лечения, отдыха и т.д.).

Также, исходя из конкретной ситуации, можно обращаться в органы опеки и попечительства за разрешением о переводе средств зарплаты на номинальный счет или на получение зарплаты на номинальный счет для облегчения доступа подопечного к заработанным средствам и поддержания его мотивации к труду.

В Приложении 2 приводится описание опыта трудоустройства и распоряжения зарплатой недееспособных подопечных ГБУ «Борский психоневрологический интернат» (Нижегородская область).

5.3. Получение и расходование заработной платы работником, дееспособность которого ограничена вследствие психического расстройства³³

Такой гражданин в соответствии с законом получает зарплату на свой личный счет и распоряжается ею самостоятельно и ни с кем не обязан это

³³ Есть другой вид ограничения дееспособности – вследствие пристрастия к азартным играм, злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами. →

согласовывать (ни с попечителем, ни с органом опеки и попечительства, п. 2 ст. 30 Гражданского кодекса РФ).

В отчете, предоставляемом попечителем гражданина, ограниченного в дееспособности вследствие психического расстройства, в орган опеки и попечительства, зарплата подопечного отражается как вид дохода и предоставляется выписка с банковского счета, подтверждающая зачисления зарплаты. Но **расходы подопечного за счет зарплаты в отчете попечителя отражению не подлежат** (ст. 25 Федерального закона от 24.04.2008 № 48-ФЗ «Об опеке и попечительстве», примечание <****> формы отчета попечителя об использовании имущества совершеннолетнего не полностью дееспособного гражданина и управлении этим имуществом, утв. Постановлением Правительства РФ от 17.11.2010 № 927 (ред. от 16.03.2024)).

В то же время, если ограниченный в дееспособности гражданин неразумно распоряжается своей зарплатой, можно обратиться в суд за дополнительным ограничением – ограничением или лишением права самостоятельно распоряжаться зарплатой (полностью или частично): согласно п. 2 ст. 30 Гражданского кодекса РФ при наличии достаточных оснований суд по ходатайству попечителя либо органа опеки и попечительства может ограничить или лишить такого гражданина права самостоятельно распоряжаться своими доходами, указанными в пп. 1 п. 2 ст. 26 Гражданского кодекса РФ, в том числе зарплатой. В этом случае распоряжение зарплатой будет осуществляться в зависимости от решения суда самим гражданином (но по согласованию с попечителем) или попечителем. Пока с такой практикой не встречалась. Если суд ограничит это право, то в отчете необходимо будет отражать расходы за счет зарплаты и прилагать подтверждающие расходы документы.

По закону не требуется предоставлять документы, подтверждающие расходы на питание, предметы первой необходимости и прочие мелкие бытовые нужды (ст. 25 Федерального закона «Об опеке и попечительстве», аналогичная норма воспроизведена в форме отчета попечителя об использовании имущества совершеннолетнего не полностью дееспособного гражданина и управлении этим имуществом³⁴). В форме отчета попечителя уточнено, какие товары относятся к товарам длительного пользования, приобретение которых отражается в отчете и подтверждается документа-

→ Попечители этих граждан, в отличие от попечителей ограниченных в дееспособности вследствие психического расстройства, получают и расходуют их заработки, пенсию и иные доходы по аналогии с опекунами недееспособных граждан. Поэтому к ним применяются рекомендации для опекунов недееспособных граждан.

³⁴ Утв. Постановлением Правительства РФ от 17.11.2010 № 927 (в ред. Постановления Правительства РФ от 16.03.2024 № 316).

ми, – товары, стоимость которых превышает установленный в соответствии с законом двукратный размер величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации. Величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации на 2025 год на душу населения составляет 17 733 рубля, для пенсионеров 15 250 рублей (Постановление Правительства РФ от 12.06.2024 № 789).

Практика показывает, что иногда возникают сложности в пользовании гражданином, ограниченным в дееспособности вследствие психического расстройства, своим банковским счетом: некоторые банки отказываются выпускать банковскую карту, обеспечивать доступ к онлайн-банку. Можно предположить, что вызвано это недостаточным изучением банками прав таких граждан по распоряжению доходами и использованием банковских технологий, которые применяются в отношении граждан, ограниченных в дееспособности вследствие зависимостей (злоупотребления спиртными напитками, наркотическими средствами, пристрастия к азартным играм). Статус этих граждан регулируется в п. 1 ст. 30 Гражданского кодекса РФ: в отличие от граждан, ограниченных в дееспособности вследствие психического расстройства, они не могут самостоятельно расходовать свои доходы – за них это делают попечители. Поэтому в их отношении обоснован отказ в выпуске банковской карты, в доступе к онлайн-банку. Но такой отказ не обоснован в отношении банковских счетов граждан, ограниченных в дееспособности вследствие психического расстройства. Отказ может быть обоснован в их отношении только в том случае, если состоялось отдельное дополнительное к признанию гражданина ограниченным в дееспособности решение суда об ограничении права самостоятельно распоряжаться своими доходами, в частности зарплатой. Необходимо обращаться в службу поддержки банка и объяснить права граждан, дееспособность которых ограничена вследствие психического расстройства, вплоть до обращения в Центробанк России. Отмечу, что есть другие банки, где подобных проблем не возникает.

Для ограничения или лишения права ограниченного в дееспособности вследствие психического расстройства подопечного самостоятельно распоряжаться своими доходами (например, зарплатой, наследством) попечитель может обратиться в суд³⁵. Для применения таких мер необходимы основания. Такими основаниями могут являться случаи явного неразумного расходования доходов³⁶. Неразумность не может рассматриваться с точки зрения того, считает ли попечитель или орган опеки и попечительства расходы рацио-

³⁵ Абзац 4 п. 2 ст. 30 Гражданского кодекса РФ.

³⁶ Согласно постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса РФ».

нальными. Неразумными могут рассматриваться расходы, которые осуществлены подопечным при дефекте воли на расходование: под влиянием других лиц, когда он не может сопротивляться их влиянию, под влиянием психического расстройства (например, галлюцинаций, бредовых идей), при участии в азартных играх. Если ограниченный в дееспособности гражданин не получает пенсию по инвалидности или по старости, то неразумными следует рассматривать расходы, в результате которых у подопечного не остается средств на питание, вещи первой необходимости, оплату жилья и жилищно-коммунальных услуг, исполнение обязательств перед другими лицами.

В случае ограничения или лишения права самостоятельно распоряжаться своими доходами суд в своем решении определяет, как подопечный сможет распоряжаться зарплатой. В зависимости от судебного решения попечитель в целях распоряжения средствами зарплаты может просить предварительное разрешение органа опеки и попечительства на перевод средств заработной платы на номинальный счет или на получение зарплаты на номинальный счет в целях облегчения процесса расходования заработанного подопечным, поддержания его мотивации к труду (согласно ст. 37 Гражданского кодекса РФ попечитель получает и расходует средства с номинального счета без предварительного разрешения органа опеки и попечительства).

Попечителю следует инициировать отмену судом ограничения или лишения права подопечного самостоятельно распоряжаться своими доходами в случае, если подопечный соблюдает согласованные цели расходования своих доходов, получает согласие попечителя на совершение сделок, которые не может совершать без такого согласия. Вопрос об отмене ограничения или лишения права подопечного самостоятельно распоряжаться своими доходами рекомендуется рассматривать регулярно, а также по просьбе подопечного.

Пока не установилась практика по дополнительному ограничению и лишению ограниченного в дееспособности права самостоятельно распоряжаться своими доходами. Но применение таких ограничений позволяет сохранять возможную самостоятельность лиц, которые имеют выраженные проблемы с пониманием значения своих действий и способностью ими руководить, не признавая таких людей недееспособными. Попечитель может выдавать подопечному денежные средства в определенном размере и обговаривать цели их расходования. В зависимости от того, как подопечный справляется, его самостоятельность может быть увеличена или уменьшена.

Описанные возможности распоряжения заработной платой относятся и к любым другим доходам гражданина, ограниченного в дееспособности вследствие психического расстройства, например доходам от сдачи принадлежащего ему жилья внаем, доходам от принадлежащих ему акций, от банковских вкладов.

VI. Влияет ли начало оплачиваемой работы на размер пенсии, социальных выплат и другие права

1. Доплата к пенсии. Государство считает, что общее материальное обеспечение пенсионера не должно быть ниже прожиточного минимума в субъекте РФ (Федеральный закон от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи»). Если такое материальное обеспечение ниже, то государство доплачивает к пенсии недостающую сумму, которой не хватает до прожиточного минимума. Эта доплата предусмотрена для неработающих инвалидов, назначается в беззаявительном порядке, а также прекращается в беззаявительном порядке, если пенсионер начинает работать. Есть федеральная доплата – до прожиточного минимума в среднем по РФ. Есть региональная доплата – до прожиточного минимума в субъекте, если прожиточный минимум в субъекте выше прожиточного минимума в среднем по России.

Прожиточный минимум в ряде регионов такой, что общий размер материального обеспечения пенсионера как раз дотягивает до прожиточного минимума, и таких доплат не производится, либо они небольшие. Поэтому при начале работы пенсионер может ничего не потерять, либо потери незначительны. Но нужно изучать ситуацию в каждом регионе, чтобы не ошибиться – все зависит от размера прожиточного минимума в регионе и размера получаемой пенсии.

В некоторых регионах установлены выплаты работающим инвалидам. В Москве инвалид, который начинает трудовую деятельность, должен сообщить об этом в пенсионный орган (поскольку «федеральная» доплата выплачивается городом за счет своего бюджета). Тогда доплата неработающему пенсионеру снимается. Но одновременно начавший работу инвалид может обратиться за другой выплатой как работающий пенсионер (за региональной выплатой до прожиточного минимума работающему пенсионеру). Однако такая выплата положена не всем инвалидам, а только инвалидам I и II группы – им доплата осуществляется независимо от места работы и размера заработной платы. Некоторые другие пенсионеры могут получать эту выплату при определенных условиях: это работы на определенных должностях или в определенных организациях, и размер заработной

платы должен быть не более 20 000 рублей (Постановление Правительства Москвы от 27.11.2007 № 1005-ПП «Об утверждении Положения о назначении и выплате ежемесячных компенсационных выплат (доплат) к пенсиям и единовременных выплат, осуществляемых за счет средств бюджета города Москвы»).

2. Если гражданин получает социальные услуги, с началом работы и увеличением дохода социальные услуги могут стать платными или размер оплаты за них повысится, так как исходя из размера среднедушевого дохода гражданина определяется, будут ли социальные услуги бесплатными или платными и, если платными, какова их стоимость (размер возможных расходов получателя социальных услуг на их оплату ограничен законом³⁷).

Если гражданин проживает в стационарной организации социального обслуживания, при расчете среднедушевого дохода для подсчета размера платы за социальные услуги не учитываются доходы, полученные в денежной форме от трудовой деятельности инвалидов, постоянно проживающих в организациях социального обслуживания и осуществляющих трудовую деятельность в государственных и муниципальных организациях (Постановление Правительства РФ от 23.12.2024 № 1873 «Об утверждении Правил определения среднедушевого дохода для предоставления социальных услуг бесплатно»). Это значит, что, если гражданин начнет работать в государственной или муниципальной организации, размер платы за социальные услуги в связи с этим не изменится. Если гражданин работает в негосударственной и немуниципальной организации, то по общему правилу его доход от работы в этих организациях будет учитываться в среднедушевом доходе и плата за социальные услуги повысится (если грубо, то 75 % зарплаты пойдет на оплату социальных услуг). Однако ряд регионов принимает решение не учитывать такие доходы для подсчета среднедушевого дохода в целях поддержания мотивации граждан, проживающих в стационарных организациях социального обслуживания, к труду. Этот вопрос находится в компетенции региона, его решение возможно на уровне региональных нормативных правовых актов (ст. 30, 31 и 32 Федерального закона от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»).

3. Если гражданин пользуется региональными льготами, правами, которые зависят от уровня среднедушевого дохода, то начало работы может повлиять на право их получать.

4. Начало трудовой деятельности не влияет на право на выплаты лицам, осуществляющим уход за инвалидом с детства I группы (Указ Президента

³⁷ Ст. 32 Федерального закона от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации».

РФ от 26.02.2013 № 175 (ред. от 29.12.2024) «О ежемесячных выплатах лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства I группы»).

5. Повлияет ли начало трудовой деятельности на получение фиксированной выплаты к пенсии на иждивенцев, если такая выплата назначена в связи с нахождением на иждивении у пенсионера недееспособного инвалида, который теперь начал работать, в нормах права не нашла.

6. Сам по себе факт начала трудовой деятельности не влияет на группу инвалидности, на ее «пересмотр».

VII. Особенности увольнения недееспособного или ограниченного в дееспособности работника

Особенностей увольнения недееспособного или ограниченного в дееспособности работника не установлено (за исключением случаев, когда в законе дееспособность указана в качестве условия для допуска к работе, см. п. 1.1 раздела I). Можно упомянуть лишь то, что при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается среди прочих категорий работников инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества (ст. 179 ТК РФ).

Опекуну и попечителю следует помогать подопечному при увольнении во избежание нарушений его прав.

Приложение 1

Из Приложения № 2
к Методическим рекомендациям
по подбору рекомендуемых видов трудовой
и профессиональной деятельности инвалидам
с учетом нарушенных функций организма
и ограничений их жизнедеятельности,
утвержденным приказом Министерства труда
и социальной защиты Российской Федерации
от 1 октября 2024 г. № 518

**ОБЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ВИДОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,
ОПТИМАЛЬНЫХ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ ПРИ РАЗЛИЧНЫХ НАРУШЕНИЯХ
ФУНКЦИЙ ОРГАНИЗМА, И ВИДОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,
ВЫПОЛНЕНИЕ КОТОРЫХ МОЖЕТ БЫТЬ ЗАТРУДНЕНО
ДЛЯ ИНВАЛИДОВ ПРИ ДАННЫХ НАРУШЕНИЯХ**

Выдержка из документа

Оптимальные виды трудовой деятельности	Виды трудовой деятельности, выполнение которых может быть затруднено
Нарушение интеллекта	
Стереотипный физический труд, регламентированный (с определенным распорядком работы), предпочтительно в бригаде, группе, неквалифицированный ручной, машинно-ручной труд с использованием упрощенных в применении рабочих инструментов, преимущественно в сферах «человек – природа», «человек – техника», «человек – художественный образ», с постоянным контролем и при необходимости с сопровождением и помощью в формировании пути передвижения до места работы и обратно, по территории работодателя, труд в надомных условиях	Умственный труд, нестереотипный физический труд с самостоятельным решением сложных и альтернативных задач, концентрацией внимания, высокой точностью выполнения работ, высокой скоростью реакции, материальной ответственностью, подсчетами, в неблагоприятных факторах производственной среды, в экстремальных условиях деятельности, с производственным контактом с большим количеством людей

Нарушение языковых и речевых функций	
Умственный труд, физический труд любого уровня квалификации, смешанные виды труда	Любые виды трудовой и профессиональной деятельности, требующие постоянного взаимного речевого контакта с большим количеством людей, речевой нагрузки
Нарушения психических функций (без интеллектуальных нарушений)	
Разнообразный умственный или физический труд, смешанные виды труда, труд, связанный с преобладанием функциональных средств, творческого и эвристического характера, труд в комфортных условиях, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий, труд любого уровня квалификации	Профессиональная деятельность, связанная с источниками повышенной опасности, в экстремальных условиях, в пищевой промышленности, общественном питании и торговле, с материальной ответственностью
Нарушения коммуникации (расстройства аутистического спектра без интеллектуальных нарушений)	
Умственный и легкий физический труд, труд по программированию, подготовке информации, нерегламентированный (со свободным распорядком работы), индивидуальный, труд любого уровня квалификации, неквалифицированный труд	Профессиональная деятельность, связанная с источниками повышенной опасности, с производственным контактом с большим количеством людей, в экстремальных условиях, в пищевой промышленности, с материальной ответственностью
Выраженные и значительно выраженные множественные нарушения, значительно выраженные нарушения интеллектуальных функций (при третьей степени ограничения способности к труду)	
Легкий физический труд со значительной помощью других лиц, ручной труд, машинно-ручной труд, регламентированный (с определенным распорядком работы), неквалифицированный простой труд, в комфортных условиях, социальная занятость	Умственный труд, нестереотипный физический труд с концентрацией внимания, высокой точностью выполнения работ, высокой скоростью реакции, материальной ответственностью, подсчетами, в неблагоприятных факторах производственной среды, в экстремальных условиях деятельности

Приложение 2. Опыт трудоустройства и распоряжения зарплатой недееспособных подопечных ГБУ «Борский психоневрологический интернат» (Нижегородская область)

Трудоустроено 26 недееспособных жителей, из них:

- на работу в интернате – 23 человека;
- в других организациях – 3, из них:
 - в государственных или муниципальных организациях – 2,
 - на должности: дворник; рабочий зеленого хозяйства; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий.

Трудоустроено 11 ограниченных в дееспособности, из них:

- на работу в интернате – 6 человек;
- в других организациях – 5, из них:
 - в государственных или муниципальных организациях – 3,
 - на должности: дворник; рабочий зеленого хозяйства; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий.

Описание опыта мы приводим в виде ответов на вопросы

1. *Как в интернате принимается решение о том, кому содействовать в трудоустройстве (есть ли отбор, какие цели отбора, какие документы готовятся, какие специалисты задействованы, кто и как принимает решение, организована ли подготовка к трудоустройству).*

Главный и единственный показатель к трудоустройству – это желание проживающего. У нас существует программа социально-трудовой интеграции в социум граждан с ментальными нарушениями, проживающих в нашем учреждении «Я востребован!».

ЦЕЛЬ программы – реализация эффективных путей для привития получателям социальных услуг трудовых умений и навыков, накопление социального опыта с возможной последующей интеграцией в социум. ЗАДАЧИ – частичное или полное восстановление личностной сферы и возможностей социальной коммуникации; привитие или восстановление и поддержание социально-трудовых навыков и профессиональной деятельности; частичная или полная интеграция получателя социальных услуг в социум.

Одним из важнейших этапов социализации и интеграции для граждан с ментальными нарушениями является социально-трудовая реабилитация. Решение проблемы трудоустройства инвалидов, их социализации и вовлечение в полноценную общественную жизнь является одной из актуальных задач в современном мире. Особую сложность в профессиональной ориентации ощущают граждане с ментальными нарушениями, так как все еще встречается социальная стигматизация как со стороны общества, так и со стороны работодателя.

Здесь через комплекс методик осуществляется поэтапная трудовая реадаптация и профессиональная реабилитация молодых инвалидов. Это является одним из ключевых элементов учебной стадии сопровождаемого проживания с целью дальнейшей интеграции инвалидов, проживающих в ПНИ, в социум. Данная программа реализуется преимущественно относительно молодых инвалидов, зачастую не имеющих не только какого-либо профессионального, но и общего образования. Поэтому очень важным моментом является этапность реализации данного проекта через профессиональную мотивацию и профессиональное ориентирование.

Первый этап – трудовая занятость (трудотерапия). Основная цель трудотерапии – восстановление и развитие нарушенных функций, формирование компенсаторных навыков по самообслуживанию, ведение домашнего хозяйства, рукоделия, выполнение элементарных трудовых операций. При вовлечении в трудовую деятельность граждан с инвалидностью учитываются в первую очередь их интересы, в том числе полезное воздействие труда на их состояние здоровья. Трудотерапия имеет непосредственное отношение к повседневной жизни. Трудовая терапия позволяет уменьшить и компенсировать дефекты психики, увеличивающиеся в связи с фактором социальной изоляции, связанного как с особенностями личности, так и с длительным проживанием в интернате.

Второй этап – официальное трудоустройство на базе ГБУ «Борский ПНИ». Этот этап очень важен, так как помогает выработать дисциплину, ответственность, профессиональные навыки, коммуникативные навыки, учит финансовой грамотности и готовит проживающих к трудовой деятельности за пределами ПНИ.

Третий этап – официальное трудоустройство за пределами ГБУ «Борский ПНИ». Проживающие, трудоустроенные за пределами ПНИ, ведут активный образ жизни, они максимально интегрированы в общество, и многие из них готовы вести самостоятельный образ жизни при дальнейшем квалифицированном социальном сопровождении.

2. Как проводится работа по трудоустройству (есть ли выделенные для этих задач специалисты, каков алгоритм их действий, поиск

(и взаимодействие с работодателями, подбор работы, какие вопросы обычно возникают у работодателей по недееспособным гражданам).

Субъектами процесса трудоустройства и трудовой деятельности инвалида, проживающего в ПНИ, являются: сам трудоустраиваемый, администрация ПНИ, социальный тьютор, центр занятости (иногда) и работодатель.

Социальным тьютором может быть любой специалист по социальной работе учреждения. Его задача – это осуществление социального сопровождения инвалида на всех этапах трудоустройства: рассмотрение предложений на рынке труда, помочь в оформлении трудовых договоров, общении с работодателем и трудовым коллективом, адаптации в новом коллективе и к новым требованиям на рабочем месте, куратория получателя социальных услуг и взаимодействие с работодателем в процессе трудовой деятельности и пр.

В начале 2020 года было заключено первое Соглашение о сотрудничестве, в рамках которого Государственное казенное учреждение Нижегородской области «Нижегородский центр занятости населения» по г. Бор предоставляет перечень вакансий для возможного трудоустройства получателей социальных услуг ГБУ «Борский ПНИ» на предприятиях города. В начале 2023 года было заключено новое Соглашение о сотрудничестве по программе для безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

В последнее время сами работодатели связываются с руководством интерната по поводу наличия вакансий, т.к. наши проживающие за большой промежуток времени хорошо себя зарекомендовали. Самые активные получатели социальных услуг сами по объявлениям подбирают себе место работы.

Алгоритм: Желание проживающего – Врачебная комиссия – Администрация ПНИ – Социальный тьютор – Центр занятости (иногда) – Работодатель.

Документы: Протокол врачебной комиссии, паспорт, СНИЛС, медицинский полис, справка об инвалидности, ИПРА, ИНН, трудовая книжка (если есть), документы об образовании (если есть).

Самый частый вопрос от работодателей: справится ли трудоустраиваемый с должностными обязанностями.

3. Как заключается трудовой договор.

Трудоустраиваемый с сопровождающим сотрудником приходят к работодателю с пакетом документов. Подписывают договор недееспособный работник и работодатель. Согласие органа опеки и попечительства не получают.

4. Как организуется ежедневный выход из интерната на работу.

Выписывается пропуск, добираются самостоятельно, без сопровождения, надо обучать пользоваться транспортом.

5. Расходование зарплаты:

- интернат открывает банковский счет на имя подопечного для получения зарплаты (специалист по социальной работе пишет докладную записку директору о необходимости открыть счет, уполномоченный специалист открывает счет);
- юрист интерната оформляет обращение в орган опеки и попечительства, прикладывает к нему копию трудового договора, сведения о банковском счете недееспособного для получения зарплаты и отправляет в органы опеки и попечительства;
- орган опеки и попечительства издает постановление о разрешении расходования зарплаты в полном объеме на личные нужды подопечного;
- после зачисления зарплаты на основании «квиточка» из бухгалтерии (сумма заработанного) подопечный пишет заявление на имя директора интерната о получении денежных средств. Специалист по социальной работе снимает с банковского счета подопечного денежную сумму на основании доверенности интерната, решения интерната и постановления органа опеки и попечительства и выдает их подопечному по акту приема-передачи денежных средств.

Зарплата расходуется подопечным для оплаты услуг (транспортный проезд, экскурсии, сотовая связь), приобретения товаров личного пользования, самостоятельного приобретения продуктов питания в магазинах г. Бор.

Зарплата указывается в доходах при заполнении ежегодного отчета опекуна в орган опеки и попечительства. Подопечный предоставляет чеки о расходовании зарплаты специалистам по социальной работе. Ведется учет расходов в личном деле с чеками, в том числе и на случай вопросов со стороны родственников. В органы опеки и попечительства чеки на расходы на питание, предметы первой необходимости и прочие мелкие бытовые нужды не предоставляются.

6. Были ли случаи увольнения, какие вопросы выявились.

Увольнения были, но всегда по собственному желанию недееспособного (по состоянию здоровья, «лени» или из-за ухода на новую работу с большей зарплатой).

7. Что вызывает сложности.

Поддержание мотивации у проживающих к труду на длительный период работы.

Интернатом не учитывается зарплата подопечного при расчете среднедушевого дохода для определения платы за социальные услуги, предоставляемые в интернате. Поэтому после трудоустройства плата за социальные услуги не повышается, зарплата в полном объеме поступает на нужды подопечного. Это позволяет поддерживать мотивацию работать. Обоснование такого подходасмотрите в п. 2 раздела VI настоящего материала.

Прилагается образец протокола врачебной комиссии интерната.

Протокол
решения врачебной комиссии ГБУ «Борский ПНИ»
№ 27
от 01.03.2025 г.

Комиссия в составе:

Председатель ВК, врач-психиатр ФИО, _____
ф.и.о.

Врач-психиатр ФИО, _____
ф.и.о.

Врач-психиатр ФИО, _____
ф.и.о.

руководствуясь Законом РФ от 02.07.1992 № 3185-1 (ред. от 03.07.2016) «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», федеральным законом № 48-ФЗ от 24.04.2008 г. «Об опеке и попечительстве», а так же положениями Трудового Кодекса РФ, ознакомившись с данными личного дела, медицинской документацией, врачебной характеристикой заведующего отделением на недееспособного

ФИО

Ф.И.О.

01.03.1987 года рождения,

пришла к заключению:

1. Недееспособный ФИО на фоне предоставления услуг комплексной социальной реабилитации спокоен, упорядочен, режим не нарушает, принимает участие в трудотерапии.
2. Недееспособный ФИО, по состоянию своего психического здоровья может выражать согласие и желание лично.
3. Состояние здоровья ФИО позволяет ему в соответствии с рекомендациями индивидуальной программы реабилитации осуществлять трудовые функции, а так же заключать трудовой договор и участвовать в трудовых правоотношениях.

Подписи:

_____ (ФИО)

_____ (ФИО)

_____ (ФИО)

Е. Ю. Заблоцкис

Осуществление права на труд недееспособными
и ограниченными в дееспособности гражданами

Выпускающий редактор Е.Ю. Попова

Макет и верстка Д.Р. Дименштейн

Корректор Н.А. Жигурова

Подписано в печать 01.12.2025.

Формат 70×100/16.

Гарнитуры PT Serif, PT Sans.

Издательство «Теревинф»

тел.: (495) 585 05 87

эл. почта: shop@terevinf.com

сайт: terevinf.ru

интернет-магазин: terevinf.com

соцсети: t.me/terevinf, vk.com/terevinf

В настоящем издании освещены основные вопросы, возникающие в связи с осуществлением права на труд недееспособным или ограниченным в дееспособности гражданином: как подобрать работу, заключить трудовой или гражданско-правовой договор, какие особые условия необходимо создать на рабочем месте, как получать и распоряжаться зарплатой, какие могут быть последствия получения дополнительного дохода в виде зарплаты, как участвовать в труде, если трудоустройство затруднено в силу значительно выраженных ограничений здоровья.

Издание поможет людям с психическими нарушениями и их близким повысить правовую грамотность, будет способствовать повышению уровня доверия общества и непосредственно среди работодателей к таким людям.

Книга адресована опекунам и попечителям недееспособных и ограниченно дееспособных граждан, которые хотят трудоустроиться или быть занятами в других формах; работодателям; специалистам организаций, помогающих людям с инвалидностью; сотрудникам стационарных организаций социального обслуживания, служб занятости, органов опеки и попечительства и другим людям, интересующимся вопросами осуществления прав граждан, признанных недееспособными, и граждан, дееспособность которых ограничена.



Экспертно-
методический
центр



Центр
лечебной
педагогики



ПРИ ПОДДЕРЖКЕ
**ФОНДА
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ**

Издание подготовлено в рамках проектов АНО ДПО Экспертно-методический центр «Особое детство» и РБОО «Центр лечебной педагогики». Проект реализован с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества.

ISBN 978-5-4212-0805-1

