

Боровкова Юлия Олеговна

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Мотивация субъектов предпринимательства к интеграции инвалидов в трудовую деятельность: инструментарий стимулирования

Аннотация. Автор анализирует инструменты и механизмы государственной политики, призванные способствовать увеличению занятости инвалидов и их интеграции в экономически активное население. Основное внимание уделяется мерам, направленным на стимулирование работодателей к найму рассматриваемой категории граждан. В статье проводится анализ реализуемых практик и выявлены основные проблемы, затрудняющие активное вовлечение работодателей в процесс трудоустройства инвалидов. Предложены направления совершенствования системы поддержки работодателей: расширение налоговых преференций; выделение грантов на оплату труда наставников для инвалидов на рабочем месте и др. Результаты исследования представляют практическую значимость для организаций, занимающихся трудоустройством рассматриваемой категории граждан.

Ключевые слова: стимулирование работодателей, трудоустройство инвалидов, налоговые льготы, адаптация рабочих мест, региональная поддержка, предложения мотивации.

Yulia Olegovna Borovkova

Center for the Study of Labor Relations and the Labor Market
All-Russian Research Institute of Labor

Motivating Business Entities to integrate people with disabilities into labor activity: incentive tools

Abstract. The author analyses instruments and mechanisms of state policy aimed at increasing the employment of persons with disabilities and their integration into the economically active population. Special attention is paid to measures designed to encourage employers to hire this category of citizens. The article examines existing practices and identifies the main problems that hinder employers' active involvement in the employment process of persons with disabilities. The author proposes directions for improving the support system for employers, including expanding tax incentives, allocating grants to cover the wages of workplace mentors for persons with disabilities, and other measures. The research findings have practical significance for organizations engaged in the employment of this category of citizens.

Keywords: stimulation of employers, employment of persons with disabilities, tax incentives, adaptation of workplaces, regional support, and motivation measures.

Современный вектор государственной политики направлен на совершенствование механизмов поддержки работодателей, осуществляющих трудоустройство лиц с инвалидностью. В рамках системы мер по содействию занятости данной категории граждан на открытом рынке труда приоритетное значение придаётся инструментам стимулирования работодателей, ориентированным на компенсацию издержек по созданию и техническому оснащению приспособленных рабочих мест, а также на финансирование оплаты труда и компенсацию затрат на услуги профессионального сопровождения и наставничества инвалидов.

Важно отметить, что процесс профессиональной интеграции рассматриваемой категории граждан сопряжен с рядом трудностей, ключевыми из которых выступают дефицит специализированных вакансий и технические сложности адаптации рабочих мест с учетом особенностей здоровья и функциональных возможностей работников [11].

Особую роль в этом контексте играет сектор малого и среднего предпринимательства: в отличие от крупных корпораций, субъекты данного сектора экономики нуждаются в целевом финансировании для обеспечения доступности и надлежащего оснащения рабочих мест для граждан с инвалидностью.

В настоящее время барьеры для трудоустройства лиц с инвалидностью сохраняются не только вследствие укоренившихся стереотипов, но и в результате недостаточной имплементации нормативно-правовых актов, а также отсутствия эффективного информирования о механизмах поддержки их адаптации на этапе найма и интеграции в трудовые коллективы [10]. Следовательно, существующее расхождение между целевыми показателями, закрепленными в программных документах, и фактическим уровнем занятости данной группы населения свидетельствует о наличии системных барьеров, препятствующих их полноценной интеграции в трудовую сферу.

В целях преодоления сложившихся тенденций на федеральном, региональном уровнях власти реализуется развернутый комплекс мер, направленных на содействие работодателям в создании и поддержании условий, обеспечивающих эффективное трудоустройство лиц с инвалидностью. Данные инициативы включают предоставление финансовой поддержки в форме возмещения затрат на техническую адаптацию рабочих мест, компенсацию части расходов на их заработную плату, а также финансирование услуг по профессиональному сопровождению, привлечение наставников для обеспечения их интеграции в трудовой коллектив [3].

Важно отдельно подчеркнуть, что правовая система, регулирующая меры поддержки и стимулирования работодателей, занимающихся трудоустройством инвалидов, основывается на ряде ключевых нормативных актов:

- Федеральные и региональные нормативные правовые акты. Рассматриваемое законодательство конкретизирует меры поддержки работодателей в рамках федеральных программ. Они включают в себя субсидии, льготы и обязательное квотирование рабочих мест.

- Ведомственные нормативные акты, издаваемые профильными министерствами и ведомствами. Приказы и регламенты могут устанавливать методики оценки и контроля исполнения квот, порядок предоставления субсидий, как поддержку работодателей. Например, постановления Социального фонда Российской Федерации (Приказ от 2 декабря 2025 г. N 1517 [8]).

В соответствии с изменениями в законодательстве, с 2025 года вступили в силу новые правила субсидирования работодателей, утвержденные Приказом Социального фонда России (СФР) от 29 декабря 2024 года № 2714 [8]. Основные правовые нововведения включают положения о том, что:

- - Работодатели могут получать субсидии за трудоустройство инвалидов, ветеранов боевых действий и членов семей погибших.

- - Максимальная сумма субсидии за одно рабочее место составляет до 200 000 рублей.

- - Предусмотрена компенсация расходов на оплату труда новых сотрудников из указанных категорий.

- - Возмещаются затраты на создание и оборудование рабочих мест, адаптированных под индивидуальные программы реабилитации инвалидов.

Для получения субсидии работодателям необходимо заключить трудовой договор с сотрудником-инвалидом, обязательным условием которого является уровень заработной платы, не ниже 2 МРОТ (минимальный размер оплаты труда). Величина МРОТ устанавливается федеральным законодательством и действует на всей территории страны) составляет 27 093 рублей) [12].

Стоит отметить, что помимо приведения в соответствии с заболеваниями инвалида рабочего места, важную роль играет помощь в его адаптации в трудовой деятельности. В соответствии с этим работодатель несет затраты на подготовку и содержание наставников

и других специалистов, непосредственно осуществляющих сопровождение и поддержку инвалида в его трудовой деятельности. Частичное возмещение затрат на вышеупомянутых специалистов предусмотрено федеральными и региональными программами.

Следует подчеркнуть, что помимо технической адаптации рабочего места к особенностям заболевания или функциональным ограничениям инвалида, ключевое значение приобретает профессиональная и социально-психологическая адаптация работника к трудовой деятельности. В связи с этим работодатель несёт дополнительные расходы на подготовку, аттестацию и содержание наставников, а также иных специалистов, непосредственно осуществляющих индивидуальное сопровождение и поддержку инвалида в процессе его профессиональной деятельности. Частичное возмещение затрат на привлечение и поддержание квалифицированного сопровождающего персонала предусмотрено рядом федеральных и региональных программ поддержки работодателей. Так, целый ряд регионов законодательно закрепили субсидии в размере 100% МРОТ на оплату за труд наставников, таким образом стимулируя работодателей для внедрения программ сопровождения рассматриваемой категории граждан.

В рамках реализации федерального проекта «Активные меры содействия занятости» национального проекта «Кадры» предусмотрено создание и оборудование рабочих мест для трудоустройства инвалидов I и II группы, а также ветеранов боевых действий, имеющих инвалидность [7].

В соответствии с приказом Минтруда России от 11 февраля 2025 года №61 утверждены методические рекомендации по организации мероприятий, направленных на стимулирование найма отдельных категорий граждан и привлечение работодателями работников из других регионов в рамках программы «Мобильность 2.0», которые предусматривают: стимулирование найма отдельных категорий граждан; привлечение работодателей к участию в программе межрегионального трудоустройства «Мобильность 2.0»; создание и оборудование рабочих мест для трудоустройства граждан с инвалидностью I и II группы, а также ветеранов СВО, имеющих статус инвалида.

Таблица 1 - Основные направления стимулирования работодателей в целях повышения уровня занятости инвалидов

| Направления стимулирования | Механизм предоставления различных льгот и преференций |
|-----------------------------------|---|
| Финансовые стимулы | <p><i>Субсидии и гранты.</i> Прямая финансовая поддержка работодателей, создающих и адаптирующих рабочие места для инвалидов, может значительно снизить их затраты.</p> <p><i>Налоговые льготы.</i> Предоставление налоговых льгот компаниям, которые превышают квоты по трудоустройству инвалидов, стимулирует их активное участие в программе.</p> <p><i>Компенсация затрат на адаптацию рабочих мест.</i> Возмещение расходов на оборудование специальных рабочих мест с учетом индивидуальных потребностей инвалидов, включая закупку необходимого оборудования и программного обеспечения.</p> |
| Организационные стимулы | <p><i>Упрощение процедуры отчетности.</i> Снижение административной нагрузки на работодателей путем упрощения процедур отчетности и оформления документов, связанных с трудоустройством инвалидов. С сентября 2024 года квоту нужно рассчитывать ежеквартально, что требует более частого взаимодействия с органами занятости¹.</p> <p><i>Консультационная поддержка.</i> Оказание консультационной помощи работодателям по вопросам создания доступных рабочих мест, адаптации персонала и взаимодействия с сотрудниками-инвалидами.</p> |

| Направления стимулирования | Механизм предоставления различных льгот и преференций |
|-----------------------------------|--|
| | <i>Сопровождение при трудоустройстве.</i> Сопровождение инвалидов на этапе трудоустройства и адаптации на рабочем месте, включая помощь во взаимоотношениях с работодателями и содействие в передвижении к месту работы. |
| Нематериальные стимулы | <i>Информационная поддержка.</i> Активное освещение в СМИ и социальных сетях положительного опыта компаний, успешно интегрирующих инвалидов в свою команду. |

Источник: Составлено авторами на основе [5]

Анализ регионального законодательства показывает, что большинство субъектов РФ реализуют на постоянной основе меры, направленные на повышение мотивации работодателей к трудоустройству граждан с инвалидностью.

Государственные субсидии выступают одним из ключевых инструментов содействия работодателям, принимающим на работу инвалидов. Предоставление субсидии осуществляется на основании заключённого с центром занятости населения договора о создании постоянного рабочего места для лица с инвалидностью.

Таблица 2 – Перечень основных федеральных и региональных преференций для работодателей в целях повышения уровня занятости инвалидов

| Вид преференции | Условия применения |
|---|---|
| Пониженная ставка налога на прибыль | Для организаций, где не менее 30% работников — инвалиды, законами субъектов РФ может устанавливаться пониженная ставка налога на прибыль (не выше 13,5%), что помогает компенсировать затраты на адаптацию рабочих мест и оборудование. |
| Возмещение затрат на оборудование рабочих мест | Работодатели получают субсидии до 200 тыс. руб. на оснащение рабочих мест для инвалидов I–II групп, включая оборудование, мебель и доступную среду (Приказ СФР № 2712 от 29.12.2024). Работодатели могут получить субсидию на оборудование рабочих мест для трудоустройства определённых категорий граждан. К таким категориям относятся: инвалиды I и II группы, ветераны боевых действий, включая тех, кто получил инвалидность в ходе СВО, ветераны боевых действий с инвалидностью, возобновившие трудовой договор в соответствии со статьёй 351.7 ТК РФ. |
| Льготы по социальным выплатам | Дополнительные налоговые послабления предоставляются работодателям, обеспечивающим рабочие места инвалидам и организующим наставничество, социальное сопровождение сотрудников с инвалидностью. На федеральном уровне работодатели, нанимающие инвалидов, освобождаются от страховых взносов на ОСС от несчастных случаев на 60% от базовой ставки (ФЗ № 179 от 22.12.2005), а в регионах возможны дополнительные снижения. |
| Освобождение или снижение обязательств по страховым взносам | В некоторых регионах законодательно определены нормы, предусматривающие пониженные ставки или освобождение от обязательных платежей по страховым взносам за работников с инвалидностью. Организации с трудоустройством инвалидов учитывают расходы на адаптацию в налоговой базе по прибыли, получают освобождение от НДС на свои товары/услуги и льготы по налогу на имущество. |

Источник: Составлено авторами на основе [9]

Рассмотрим подробнее региональные инициативы, направленные на поддержку работодателей и внедрение лучших практик в этой сфере. В Мурманской области действует программа субсидирования, которая предоставляет гранты из областного бюджета для создания и оснащения рабочих мест для трудоустройства незанятых инвалидов. Поддержка оказывается на конкурсной основе, и работодатели могут получить средства на приобретение специализированного оборудования и адаптацию рабочих мест в соответствии с индивидуальными рекомендациями программ реабилитации инвалидов

Рассмотрим в более детализированной форме региональные инициативы, направленные на поддержку работодателей и системное внедрение наиболее эффективных практик в сфере трудоустройства лиц с инвалидностью. Так, в Мурманской области реализуется программа субсидирования, предусматривающая предоставление грантов из средств областного бюджета на создание и оснащение рабочих мест для трудоустройства незанятых инвалидов. Поддержка оказывается на конкурсной основе, при этом работодатели имеют право получить финансирование на приобретение специализированного оборудования, их адаптацию в соответствии с возможностями инвалидов [6].

Программой содействия занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа предусмотрены стимулирующие меры поддержки работодателей при организации рабочих мест для трудоустройства незанятых инвалидов (за счет средств бюджета автономного округа):

- компенсации затрат на оснащение (дооснащение) постоянных (в том числе специализированных, а также домашних) рабочих мест, предназначенных для трудоустройства незанятых инвалидов, в размере, подтвержденном сметной документацией; при этом оснащение (дооснащение) постоянного рабочего места (включая специальное) осуществляется с учетом профессии (специальности) инвалида, его опыта и квалификационных навыков, характера выполняемых работ, группы инвалидности, особенностей функциональных нарушений и степени ограничения способности к трудовой деятельности, а также уровня специализации рабочего места, степени механизации и автоматизации производственного процесса;

- компенсации части затрат, связанных с оплатой труда наставника, обеспечивающего регулярную поддержку инвалида, трудоустроенного на созданное рабочее место.

В большинстве регионов условия предоставления грантов и субсидий, а также предъявляемые к работодателям требования демонстрируют значительную вариативность в зависимости от региона. Как правило, чтобы получить государственную поддержку, работодатели обязаны отвечать ряду установленных критериев — в частности, иметь государственную регистрацию, оформленную до определённой даты, не иметь непогашенной задолженности по налоговым платежам и страховым взносам, обеспечивать трудоустройство сотрудников на срок не менее девяти месяцев, а также устанавливать уровень заработной платы не ниже двукратного размера минимального размера оплаты труда.

Система грантов и субсидий, призванная стимулировать работодателей к трудоустройству людей с инвалидностью, выстраивается как многоуровневый механизм, объединяющий инструменты федеральной и региональной поддержки. Как показывает практика, относительно слабое использование этой формы государственной помощи указывает на присутствие значимых препятствий, ограничивающих её востребованность.

В результате анализа региональных программ, ориентированных на содействие занятости лиц с инвалидностью, а также нормативно-правовых документов в данной области, было выявлено наличие широкого спектра мер поддержки работодателей [4]:

- Частичное возмещение затрат на оплату труда: размер: от 0,5 МРОТ до 50,4 тыс. рублей (период: от 1 до 12 месяцев).

– Возмещение затрат на наставников: размер: от 7,8 до 31 тыс. рублей (период: от 1 до 6 месяцев).

– Оснащение рабочих мест: размер: от 50 до 500 тыс. рублей за место.

Важно подчеркнуть, что в государствах с развитой экономикой, напротив, эффективно реализуются многоуровневые финансовые инструменты, ориентированные на расширение возможностей трудоустройства рассматриваемой категории граждан. Реализуемые меры содействия, включая финансовую помощь работодателям, заметно облегчают процедуры привлечения к труду, профессионального приспособления и последующего удержания в коллективе сотрудников с инвалидностью, формируя стабильные предпосылки для их успешной трудовой социализации.

Внедрение механизмов субсидирования заработной платы лиц с инвалидностью на период их адаптации к новому рабочему месту в ряде зарубежных стран рассматривается как один из ключевых инструментов стимулирования работодателей к найму инвалидов различных категорий, включая лиц с тяжёлыми формами заболеваний и выраженными ограничениями жизнедеятельности. За счёт компенсации части издержек на адаптацию рабочей среды и профессиональное сопровождение подобные меры снижают финансовые риски для работодателей и упрощают интеграцию инвалидов в рынок труда.

В то же время, важно отметить, что бизнес нередко воспринимает субсидии прежде всего как инструмент частичной компенсации своих расходов, а не как средство формирования инклюзивной кадровой политики. Наряду с этим, правозащитные организации и представители сообществ людей с инвалидностью выражают обеспокоенность риском попадания в ловушку так называемой «искусственной» занятости, когда работодатель создает рабочее место исключительно за счёт госфинансирования [1].

Эксперты акцентируют внимание на неустойчивости вышеуказанных мер: завершение субсидирования заработных плат со стороны органов власти может привести к прекращению занятости, что подрывает перспективы долгосрочной интеграции на рынке труда. Многие из них указывают на позитивный эффект программ субсидирования заработной платы на этапе испытательного срока. Эти программы снижают финансовые барьеры для работодателей, способствуя обучению и адаптации сотрудников с инвалидностью [2]. В результате достигается взаимная выгода: работодатели получают квалифицированных работников, а лица с инвалидностью накапливают профессиональный опыт и развивают социальные навыки.

В России основной причиной предвзятого подхода работодателей является обеспокоенность потенциальными рисками, в частности, опасением несоблюдения обязательств по действующим договорам в случае прекращения трудовой деятельности сотрудником с инвалидностью. Подбор квалифицированной замены такому сотруднику часто представляет собой сложную задачу.

В Алтайском крае с 2025 года в рамках реализации национального проекта «Кадры» инициирована программа предоставления компенсаций предприятиям региона для оснащения рабочих мест, предназначенных для лиц с инвалидностью I и II групп, а также ветеранов специальной военной операции (СВО). Финансирование указанной инициативы обеспечивается за счёт средств федерального бюджета, что наглядно демонстрирует её приоритетный статус в рамках государственной политики. Стоит отметить, что максимальная компенсация на одного сотрудника-инвалида составляет около 110 тыс. рублей, указанная сумма предназначена для возмещения расходов, связанных с выплатой заработной платы.

Необходимо отметить, что региональная программа не ограничивается только помощью людям с инвалидностью. Ветераны специальной военной операции также являются её бенефициарами. Такой широкий охват свидетельствует о комплексности подхода к социальной поддержке и интеграции в общество различных групп граждан, сталкивающихся с трудностями в реализации своих прав.

В Волгоградской области последовательно реализуется программа содействия занятости, направленная на поддержку трудоустройства ветеранов специальной военной операции и инвалидов. Мероприятия программы основываются на комплексе эффективных инструментов поддержки их трудоустройства, разработанных с учётом специфических характеристик и индивидуальных потребностей указанных социальных групп.

Данная инициатива, являющаяся частью системы социальной защиты и экономического развития указанного региона, предоставляет предприятиям, сотрудничающим с центрами занятости, возможность получения частичной компенсации затрат на оплату труда в размере до двух минимально установленных законодательством размеров оплаты труда, включая социальные взносы. Кроме того, программа предусматривает компенсацию расходов на наставничество, что значительно ускоряет процесс адаптации и интеграции новых сотрудников-инвалидов в коллектив.

В Республике Татарстан предоставляется субсидия на создание рабочих мест для лиц с инвалидностью, которая включает в себя финансирование приобретения оборудования и возмещение расходов на заработную плату в размере до 200 тысяч рублей. Данная мера социальной поддержки соответствует общероссийским стандартам. Особенности реализации программы в Татарстане заключаются в следующем: выплаты предоставляются ежеквартально; минимальный размер оплаты труда строго регламентирован. В других субъектах Российской Федерации размеры субсидий и перечень дополнительных услуг могут различаться. Например, в Ленинградской области установлены более высокие финансовые лимиты на субсидирование.

Таким образом, проведенный анализ сформированных региональных практик в части стимулирования работодателей по трудоустройству инвалидов в Алтайском крае, Волгоградской области выявил, что за последние два года были реализованы программы регионального софинансирования, направленные на интеграцию инвалидов в трудовую деятельность. В рамках этих программ предусмотрены компенсационные выплаты в размере от 110 до 200 тыс. рублей на каждое созданное рабочее место. Эти средства направляются на создание необходимой инфраструктуры, оплату труда инвалидов и частичную оплату труда наставникам, которые не только сопровождают, но и способствуют адаптации инвалидов на рабочем месте.

В результате проведенного анализа нормативно-правовых актов и сложившейся практики регионов в области стимулирования работодателей к увеличению занятости лиц с инвалидностью были разработаны предложения по совершенствованию механизмов предоставления преференций и льгот для организаций, трудоустраивающих инвалидов:

1. Увеличение размеров и расширение перечня оснований для уменьшения налогооблагаемой базы по налогу на прибыль — в части затрат, связанных с организацией рабочих мест и адаптацией условий труда для людей с инвалидностью.

2. Расширение спектра налоговых льгот по страховым взносам, в том числе установление пониженных тарифов по социальным взносам и взносам на травматизм (например, на уровне до 60 % от стандартных ставок), с распространением данной меры на более широкий круг работодателей и видов экономической деятельности.

3. Введение расширенных налоговых вычетов и механизмов компенсации расходов, направленных на профессиональное обучение и переподготовку сотрудников с инвалидностью.

4. Продление сроков и расширение условий предоставления налоговых каникул, а также расширение льгот по налогу на имущество для организаций, в штате которых числится значительное число работников с инвалидностью.

5. Создание специальных фондов социальной поддержки лиц с инвалидностью с учётом налоговых механизмов (в пределах до 30 % от налогооблагаемой прибыли), что позволит накапливать в компании целевые средства для оказания помощи сотрудникам с инвалидностью.

6. Предоставление освобождения от уплаты НДС в отношении товаров и услуг, производимых предприятиями, где значительная доля персонала представлена людьми с инвалидностью, а также исключение из налогооблагаемой базы имущества, используемого для реализации такой деятельности.

7. Увеличение лимитов применения льготных ставок и внедрение дифференцированной шкалы налоговых преференций, учитывающей долю работников с инвалидностью в общей численности персонала и объём затрат на создание специализированных рабочих мест.

В целом, для повышения заинтересованности бизнес-сообщества в трудоустройстве лиц с инвалидностью и улучшения условий их занятости требуется системное расширение налоговых преференций для работодателей. Такая политика должна затрагивать ключевые виды налогов и обязательных взносов, а также целенаправленно стимулировать формирование инклюзивной рабочей среды. Не менее значимым аспектом является обеспечение возмещения затрат, связанных с адаптацией рабочих мест под нужды сотрудников с инвалидностью и организацией обучения персонала, необходимого для эффективного взаимодействия с такими работниками.

Список источников

1. Angelov N., Eliason M. Wage subsidies targeted to jobseekers with disabilities: subsequent employment and disability retirement // IZA Journal of Labor Policy. — 2018. — Vol. 7. — Art. №12. — DOI: 10.1186/s40173-018-0105-9

2. Irvin E., Tompa E. et al. Financial incentives to promote employment of persons with disabilities: a scoping review of when and how they work best // Disability and Rehabilitation. — 2022. — Oct. — DOI: 10.1080/09638288.2022.2131641

3. Кураева Л. Н., Мирзабалаева Ф. И. Российская практика реализации прав инвалидов на труд и занятость // Экономика труда. — 2023. — Т. 10, № 6. — С. 843—858. — DOI: 10.18334/et.10.6.117865

4. Лучшие региональные практики трудоустройства инвалидов: данные Роструда. — 2026. — Электрон. дан. — URL: <https://spasskmr.ru/images/2024/Otdel/SporMolodezh/14062024/лучшие%20практики> (дата обращения: 02.04.2026).

5. Масловская Т. С. Трудоустройство и трудовая деятельность инвалидов (по законодательству Российской Федерации) / Т. С. Масловская. — Москва: ООО "Издательство "Спутник+", 2017. — 121 с.

6. Постановление Правительства Мурманской области от 26 дек. 2016 г. № 661-ПП «О предоставлении гранта в форме субсидии из областного бюджета на реализацию мероприятий по трудоустройству отдельных категорий граждан на оборудованные (оснащенные) для них постоянные рабочие места» // Гарант. — 2026. — URL: <https://internet.garant.ru/#/document/44655584/paragraph/5790/doclist/16167/3/0/0/п> (дата обращения: 01.04.2026).

7. Приказ Минтруда России от 11 февр. 2025 г. № 61н «Об утверждении методических рекомендаций по организации мероприятий по стимулированию найма отдельных категорий граждан... [полное название]» // Гарант. — 2026. — URL: <https://internet.garant.ru/#/document/411699957/paragraph/1/doclist/1350/1/0/0/ф> (дата обращения: 02.04.2026).

8. Приказ ФССПН РФ от 2 дек. 2025 г. № 1517 «О внесении изменений в Решение о порядке предоставления субсидии на государственную поддержку стимулирования найма отдельных категорий граждан...» // Гарант. — 2026. — URL: <https://internet.garant.ru/#/document/413243135/paragraph/1/doclist/15088/2/0/0/субсидирован> [ие%20работодателей%20найм%20инвалидов:7](https://internet.garant.ru/#/document/413243135/paragraph/1/doclist/15088/2/0/0/субсидирован) (дата обращения: 02.04.2026).

9. Сафонов А. Л. Использование механизма государственно-частного партнерства для расширения возможностей занятости инвалидов / А. Л. Сафонов, Д. В.

Некипелова // Креативная экономика. – 2025. – Т. 19, № 5. – С. 1427-1444. – DOI 10.18334/ce.19.5.123134.

10. Студенникова Ю. С., Данилова О. Р. Проблемы трудоустройства инвалидов в России: объективные и субъективные факторы, социальные барьеры // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. — 2014. — № 2. — Электрон. дан. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-trudoustroystva-invalidov-v-rossii-obektivnye-i-subektivnye-factory-sotsialnye-bariery> (дата обращения: 02.04.2026).

11. Тарабан О. В., Седых О. Г. Проблемы реализации занятости инвалидов: мнение экспертов // Экономика труда. — 2022. — Т. 9, № 2. — С. 321—332. — DOI: 10.18334/et.9.2.114194

12. О внесении изменений в ст. 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»: федер. закон Рос. Федерации от 28 нояб. 2025 г. № 429-ФЗ // КонсультантПлюс. — URL: <https://www.consultant.ru/law/hotdocs/91688.html> (дата обращения: 02.04.2026).

Сведения об авторе

Боровкова Юлия Олеговна, Аналитик отдела рынка труда Центра изучения трудовых отношений и рынка труда ФГБУ «ВНИИ труда» Министерства труда и социальной защиты РФ, Москва, Россия.

Information about the Author

Yulia Olegovna Borovkova, Analyst, Labor Market Department, Center for the Study of Labor Relations and the Labor Market, All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia