

Дата поступления рукописи в редакцию: 12.05.2026 г.

DOI: 10.24412/2224-9133-2026-5-393-398

Дата принятия рукописи в печать: 19.06.2026 г.

ШАТВЕРЯН Нелли Григорьевна,
доцент кафедры гражданского права
Ростовского государственного экономического
университета (РИНХ),
e-mail: nelli_o@mail.ru

ПШЕНИЧНАЯ Мария Александровна,
студент 2 курса очной формы обучения
по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция
Ростовского государственного экономического
университета (РИНХ),
e-mail: psheni4najar@yandex.ru

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВЕТЕРАНОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ ОПЕРАЦИИ

Аннотация. Вопрос трудовой и социальной адаптации ветеранов специальной военной операции (далее — СВО), сегодня является одним из наиболее значимых для трудового права, поскольку связан с сохранением занятости, восстановлением трудовой функции после службы, доступом к мерам содействия занятости и защитой от дискриминации. В статье рассматриваются действующие правовые механизмы сохранения рабочего места на период прохождения службы, а также меры, применяемые после завершения участия в СВО: содействие приоритетному трудоустройству через органы службы занятости, отдельные гарантии для ветеранов боевых действий, меры занятости для инвалидов и организационная роль государственного фонда поддержки участников СВО. Отмечаются сильные стороны правового регулирования, связанные с закреплением специальных гарантий в Трудовом кодексе Российской Федерации и развитием стандартов государственной службы занятости. Вместе с тем выявляются и основные недостатки: нормы распределены по разным правовым актам, порядок подтверждения статуса и права на меры поддержки остается сложным, связь между реабилитацией и последующим трудоустройством недостаточно выстроена, а при приеме на работу сохраняются риски отказов по причинам, не связанным с деловыми качествами работника. На основе выявленных проблем формулируются предложения по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики, направленные на создание более понятной и последовательной системы возвращения ветеранов к трудовой деятельности.

Ключевые слова: ветеран боевых действий; специальная военная операция; трудовые гарантии; приостановление действия трудового договора; занятость населения; приоритетное трудоустройство; социальная адаптация; профессиональная реабилитация; дискриминация в сфере труда.

SHATVERYAN Nelly Grigorievna,
Associate Professor, Department of Civil Law,
Rostov State University of Economics (RINH)

PSHENICHNAYA Maria Alexandrovna,
2-year full-time student in the direction
of training 40.03.01 Jurisprudence
of the Rostov State University of Economics (RINH)

PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF LABOR AND SOCIAL ADAPTATION OF VETERANS OF A SPECIAL MILITARY OPERATION

Annotation. *The issue of labor and social adaptation of veterans of a special military operation (hereinafter - SVO) is today one of the most significant for labor law, since it is associated with the preservation of employment, the restoration of labor function after service, access to employment promotion measures and protection against discrimination. The article examines the current legal mechanisms for maintaining a job for the period of service, as well as measures applied after the completion of participation in the WCS: promotion of priority employment through the employment service, separate guarantees for war veterans, employment measures for disabled people and the organizational role of the state fund for supporting WCS participants. The strengths of legal regulation related to the consolidation of special guarantees in the Labor Code of the Russian Federation and the development of standards for the state employment service are noted. At the same time, the main shortcomings are also revealed: the norms are distributed according to different legal acts, the procedure for confirming the status and right to support measures remains complex, the connection between rehabilitation and subsequent employment is not sufficiently built, and when hiring, the risks of refusals remain for reasons not related to the business qualities of the employee. Based on the identified problems, proposals are formulated to improve legislation and law enforcement practice aimed at creating a more understandable and consistent system for returning veterans to work.*

Key words: *combat veteran; a special military operation; labor guarantees; suspension of the employment contract; employment; priority employment; social adaptation; occupational rehabilitation; discrimination at work.*

Актуальность темы определяется тем, что право на труд и достойные условия жизни связано не только с получением дохода, но и с возможностью человека сохранять социальную включенность и устойчивое положение в обществе. Конституционная модель закрепляет социальный характер государства и его обязанность создавать условия для достойной жизни и свободного развития человека, поэтому вопрос возвращения ветеранов СВО к трудовой деятельности имеет прямое публично-правовое значение [1].

На сегодняшний день регулирование труда и адаптации участников СВО складывается из нескольких правовых направлений. В трудовом праве ключевое значение имеет сохранение места работы на период участия в СВО. В социальной сфере важную роль играет статус лица, поскольку именно он дает право на конкретные меры поддержки. При этом на практике возникают сложности, так как участие в СВО не всегда автоматически означает наличие статуса ветерана боевых действий: он определяется Федеральным законом «О ветеранах» и зависит от юридически значимых обстоятельств участия [2]. В последние годы перечень соответствующих категорий уточнялся и расширялся, что, с одной стороны, позволило охватить большее число лиц мерами социальной защиты, а с другой — сделало порядок входа в систему льгот более сложным, поскольку право необходимо подтверждать документально [3].

Базовой трудовой гарантией на период участия в СВО является приостановление действия трудового договора по статье 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) [4]. Эта норма построена таким образом, чтобы

работник не утрачивал юридическую связь с работодателем: за ним сохраняется место работы, а работодатель вправе принять другого сотрудника по срочному трудовому договору на время замещения. Закон также связывает приостановление действия договора с обязанностью работодателя произвести необходимые выплаты за период работы до приостановления, что уменьшает риск финансовых споров в момент ухода работника на службу. Значение этой модели состоит в том, что возвращение к труду происходит через возобновление уже существующих трудовых отношений, а не через новое трудоустройство, которое на практике нередко оказывается менее стабильным и менее защищенным.

Существенное значение имеют и правовые гарантии возвращения к работе после службы. В статье 351.7 ТК РФ закреплены правила, ограничивающие увольнение по инициативе работодателя в период приостановления действия трудового договора, а также определены условия его возобновления. В последние изменения трудового законодательства включено дополнительное уточнение, учитывающее ситуацию временной нетрудоспособности после окончания службы: трехмесячный срок, связанный с возвращением к работодателю, продлевается на время болезни, если она наступила после окончания службы. С социальной точки зрения это одна из наиболее важных гарантий, поскольку именно после демобилизации человеку нередко требуется лечение и восстановление.

После завершения участия в СВО основной круг мер начинает действовать через законодательство о занятости. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» закрепляет, что государственная политика в этой

сфере включает не только подбор подходящей работы, но и социальную адаптацию, психологическую поддержку, профессиональную ориентацию и обучение [5]. В этом же законе предусмотрено содействие приоритетному трудоустройству граждан, завершивших прохождение военной службы в установленных законом случаях, что показывает стремление государства выделить эту категорию граждан как нуждающуюся в более адресной поддержке при трудоустройстве.

Существенным моментом стало то, что приоритетное трудоустройство участников СВО закреплено не только в законе, но и в специальном стандарте, который утвержден Минтрудом России [6]. Это делает порядок предоставления такой поддержки более единообразным и понятным. Граждане теперь лучше ориентируются в своих возможностях, а службы занятости работают по более четким правилам. Такой подход важен на практике, потому что помогает уменьшить разницу в действиях разных регионов и сделать административные процедуры прозрачнее и предсказуемее.

Отдельно стоит отметить сопровождение участников СВО и их семей через Фонд «Защитники Отечества». Указ о создании фонда определил его основную задачу, поддерживать участников СВО, в том числе помогать им обеспечить достойную жизнь и возможность заниматься привычной деятельностью [7]. Это напрямую связано и с вопросами трудовой адаптации. С точки зрения трудового права такая модель важна тем, что позволяет объединить сразу несколько направлений помощи: социальную поддержку, оформление нужных документов и направление человека к мерам содействия занятости.

Трудовые и социальные гарантии ветеранов боевых действий, закрепленные в Федеральном законе «О ветеранах», также имеют значение для сферы занятости. К мерам социальной поддержки относятся право на использование ежегодного отпуска в удобное время и право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 35 календарных дней в году. Кроме того, закон закрепляет возможность профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, что в современных условиях следует рассматривать как правовой инструмент повышения конкурентоспособности на рынке труда, особенно если военная служба прервала прежнюю профессиональную траекторию и требует обновления знаний и навыков.

Наиболее сложные правовые вопросы возникают в отношении ветеранов СВО, получивших инвалидность вследствие военной травмы,

поскольку в данном случае необходимо сочетать право на труд с медицинскими и реабилитационными ограничениями. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» закрепляет норму о специальных рабочих местах и прямо указывает, что вопросы их организации регулируются в соответствии с законодательством о занятости населения [8]. Это означает, что значительная часть решений в данной сфере реализуется через механизмы службы занятости и программы, связанные с организацией труда, оснащением и приспособлением рабочих мест. Дополнительно действуют методические рекомендации по подбору рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов, утвержденные Минтрудом, которые ориентируют специалистов и работодателей на учет нарушенных функций организма и ограничений жизнедеятельности. С точки зрения ответственности работодателя имеют значение нормы Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях: за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости предусмотрены штрафы, а за дискриминацию в целом установлена отдельная административная ответственность [9].

Сильные стороны действующего регулирования в сфере труда и социальной адаптации ветеранов СВО связаны с тем, что ключевая гарантия сохранения рабочего места закреплена непосредственно в ТК РФ и основана на понятной юридической конструкции приостановления действия трудового договора. Закон о занятости, в свою очередь, предусматривает не только собственно содействие трудоустройству, но и меры социальной адаптации и психологической поддержки, что соответствует реальным потребностям людей после длительного стрессового периода. Наличие стандарта деятельности по приоритетному трудоустройству повышает управляемость системы и способствует более единообразному применению соответствующих мер. В целом можно говорить о формировании правовой основы, которая позволяет перейти от отдельных льгот к более системной поддержке занятости.

Слабые стороны проявляются прежде всего в сложности самого правового пути, который должен пройти человек. Нормы распределены по разным правовым актам: трудовые гарантии закреплены в ТК РФ, меры занятости и приоритетного трудоустройства — в законодательстве о занятости и подзаконных актах, статусные вопросы ветеранов — в отдельном федеральном законе, а для инвалидов действует еще один нормативный блок. Такая разобщенность делает

систему менее понятной для гражданина и повышает риск ошибок в применении гарантий как со стороны работодателя, так и со стороны региональных органов. Однако на практике остаются и определенные проблемы. Например, возможны случаи отказа в приеме на работу не из-за деловых качеств кандидата, а из-за стереотипов или опасений со стороны работодателя. Формально запрет дискриминации закреплен в статье 3 ТК РФ, но на деле доказать, что конкретное кадровое решение было именно дискриминационным, довольно трудно. В научной литературе отмечается, что участники СВО фактически становятся новой категорией субъектов трудового права, для которой нужны более точные и продуманные гарантии, особенно в сфере трудоустройства и защиты прав при возникновении конфликтов [10].

Все это позволяет выделить основную проблему: несмотря на наличие большого количества гарантий, до сих пор нет единого и понятного механизма, который последовательно сопровождал бы человека от момента завершения службы и подтверждения его статуса до фактического получения стабильного рабочего места. В результате существующие правовые решения нередко работают как набор отдельных мер поддержки, но не всегда складываются в целостную систему, обеспечивающую реальное трудоустройство. Это особенно проявляется там, где нужно сочетать реабилитацию, обучение и доработку рабочего места. Любые сбои или задержки на каком-то из этих этапов уменьшают шанс, что человек действительно вернется к работе, даже если формально поддержка есть.

Решать вопрос стоит через повышение ясности и логики самого правового механизма. На практике кажется полезной идея оформить на уровне закона о занятости более цельную систему сопровождения: начиная с первичного обращения и оценки профессиональной ситуации, и дальше, до направления на обучение, подбора вакансий, поддержки во время адаптации в коллективе. Сейчас в законе уже прописаны меры социальной адаптации, психологическая поддержка, профессиональное обучение, а также возможность утверждения стандартов деятельности. К этим стандартам можно добавить более точные требования к взаимодействию между разными ведомствами.

Чтобы уменьшить риск отказов и скрытой дискриминации, важна большая прозрачность процедур, по которым работодатель принимает решения. В Трудовом кодексе РФ запрещается дискриминация и закрепляется право на судебную защиту, но для ветеранов СВО стоит обратить внимание на доработку правоприменения

этих норм. Важно чаще фиксировать причины отказа в приеме на работу и усиливать реакцию контрольных органов на постоянные нарушения. Также можно рассмотреть дополнительные меры поддержки для работодателей, которые нанимают ветеранов СВО, особенно если требуется их переобучение или изменение условий труда. Такие меры должны быть продуманными: дело не только в квотах, а в реальной помощи при трудоустройстве, чтобы была и финансовая, и организационная поддержка, и при этом защищались права работников.

В случае инвалидов из-за военной травмы важно прорабатывать вопросы создания для них специальных рабочих мест, обеспечивать их поддержку, а также смотреть, насколько реально можно выполнять рекомендации по подходящей работе на практике. Законодатель уже закрепляет связь специальных рабочих мест с законодательством о занятости, а методические рекомендации Минтруда задают профессиональный ориентир для служб занятости и работодателей. Дальнейшее развитие в этой части видится в расширении программ софинансирования оснащения рабочих мест, усилении роли сопровождаемого трудоустройства и более тесной связи этих мер с реабилитационными мероприятиями. Административная ответственность за нарушение прав инвалидов и за дискриминацию имеет важное значение, однако сама по себе она будет эффективной только при регулярном выявлении нарушений и неизбежности правовых последствий.

Сравнительный анализ показывает, что в ряде западных и европейских стран широко применяются модели перехода к гражданской занятости, при которых юридические гарантии возвращения к прежнему месту работы дополняются развитой системой сопровождения, переобучения и консультирования работодателей. Для российского права значение такого подхода состоит не в механическом заимствовании отдельных решений, а в подтверждении общей идеи: устойчивая трудовая адаптация достигается там, где гарантии занятости сочетаются с понятными процедурами, четким распределением ответственности между участниками и поддержкой работодателя при организации труда.

В целом можно сделать вывод, что российское правовое регулирование труда и социальной адаптации ветеранов СВО уже содержит базовые элементы, позволяющие защищать занятость и запускать меры содействия трудоустройству. Вместе с тем система по-прежнему нуждается в упрощении статусов и процедур, в более целостной модели сопровождения и в уси-

лении реальных стимулов к трудоустройству, особенно в отношении ветеранов с инвалидностью. Для отрасли трудового права основным критерием эффективности здесь является не количество закрепленных норм, а их способность обеспечивать устойчивое и законное трудоустройство, при котором гарантии реально работают и не сопровождаются избыточными барьерами и дискриминационными практиками.

Список литературы:

[1] Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.; с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru).

[2] Федеральный закон от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах» (ред. от 20.02.2026) // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru).

[3] Федеральный закон от 27 октября 2025 г. № 387-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О ветеранах”» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru).

[4] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.

[5] Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru).

[6] Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 февраля 2025 г. № 88н «Об утверждении Стандарта деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по содействию приоритетному трудоустройству граждан, которые завершили прохождение военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ “О воинской обязанности и военной службе”, либо у которых прекратилось действие заключенного ими контракта о пребывании в добровольческом формировании, предусмотренном Федеральным законом от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ “Об обороне”, а также граждан, относящихся к членам их семей в соответствии с пунктами 5 и 5.1 статьи 2 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ “О статусе военнослужащих”» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru).

[7] Указ Президента Российской Федерации от 3 апреля 2023 г. № 232 «О создании Госу-

дарственного фонда поддержки участников специальной военной операции “Защитники Отечества”» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru).

[8] Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru).

[9] Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 1; Федеральный закон от 9 ноября 2024 г. № 382-ФЗ «О внесении изменения в статью 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru).

[10] Гусев А. Ю., Батусова Е. С. Отдельные вопросы трудового статуса участников специальной военной операции и защиты их прав // Вопросы трудового права. 2025. № 10.

References:

[1] Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on December 12, 1993; with amendments approved during the all-Russian vote on July 1, 2020) // Official Internet portal of legal information (www.pravo.gov.ru).

[2] Federal Law of January 12, 1995 No. 5-FZ “On Veterans” (as amended by 20.02.2026) // Official Internet Portal of Legal Information (www.pravo.gov.ru).

[3] Federal Law of October 27, 2025 No. 387-FZ “On Amendments to the Federal Law “On Veterans”” // Official Internet Portal of Legal Information (www.pravo.gov.ru).

[4] Labor Code of the Russian Federation No. 197-FZ dated December 30, 2001 (as amended on 29.09.2025) // Collection of Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1 (part I). Art. 3.

[5] Federal Law of December 12, 2023 No. 565-FZ “On Employment of the Population in the Russian Federation” // Official Internet Portal of Legal Information (www.pravo.gov.ru).

[6] Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of February 26, 2025 No. 88n “On approval of the Standard for the implementation of the authority in the field of employment to promote priority employment of citizens, who have completed military mobilization or contract military service, concluded in accordance with paragraph 7 of Article 38 of Federal Law No. 53-FZ of March 28, 1998 “On Military Duty and Military Service,” or who have terminated the contract concluded by them for staying in a volunteer formation,

provided for by Federal Law of May 31, 1996 No. 61-FZ "On Defense," as well as citizens belonging to their family members in accordance with paragraphs 5 and 5.1 of Article 2 of the Federal Law of May 27, 1998 No. 76-FZ "On the Status of Military Personnel" "Official Internet portal of legal information (www.pravo.gov.ru).

[7] Decree of the President of the Russian Federation of April 3, 2023 No. 232 "On the creation of the State Fund for the Support of Participants in the Special Military Operation Defenders of the Fatherland" "Official Internet Portal of Legal Information (www.pravo.gov.ru).

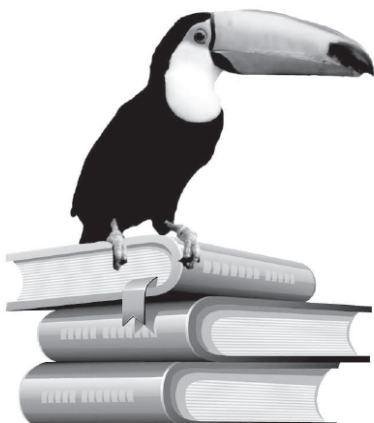
[8] Federal Law of November 24, 1995 No. 181-FZ "On Social Protection of Persons with Disabilities

in the Russian Federation" "Official Internet Portal of Legal Information (www.pravo.gov.ru).

[9] Code of Administrative Offenses of the Russian Federation dated December 30, 2001 No. 195-FZ "Collection of Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1 (part I). Art. 1; Federal Law of November 9, 2024 No. 382-FZ "On Amending Article 5.42 of the Code of Administrative Offenses of the Russian Federation" "Official Internet Portal of Legal Information (www.pravo.gov.ru).

[10] Gusev A. Yu., Batusova E. S. Certain issues of labor law status of participants in a special military operation and protection of their rights // Issues of labor law. 2025. № 10.





ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru

Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, E-Library.