Квотирование рабочих мест инвалидов

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 20 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Закон № 181-ФЗ) инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда, в том числе установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов.

Порядок проведения специальных мероприятий, указанных в ч. 1 ст. 20 названного федерального закона, определяется органами государственной власти субъектов РФ (ч. 2 ст. 20 Закона № 181-ФЗ).

При этом согласно ч. 2 ст. 21 Закона № 181-ФЗ регулирование вопросов установления квоты для приема на работу инвалидов осуществляется в соответствии с законодательством о занятости населения.

Так, ст. 13.2 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон РФ № 1032-1) регулируется установление квоты для приема на работу инвалидов.

Работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2% до 4% от среднесписочной численности работников. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не более 3% от среднесписочной численности работников (ч. 1 ст. 13.2 Закона РФ № 1032-1).

На основании частей 2, 3 ст. 13.2 Закона РФ № 1032-1 численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников без учета работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах РФ, которым, в свою очередь, квота устанавливается в соответствии с законодательством субъектов РФ – местом их нахождения.

Однако стоит учитывать, что при исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 13.2 Закона РФ № 1032-1).

При этом квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой (ч. 5 ст. 13.2 Закона РФ № 1032-1).

Вместе с тем, в соответствии с ч. 6 ст. 13.2 Закона РФ № 1032-1 оформление работодателем в

установленном порядке трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполнением квоты для приема на работу инвалидов в случаях и порядке, которые установлены Правительством РФ.

Постановлением Правительства РФ от 14.03.2022 № 366 утверждены Правила выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место, которые вступают в силу с 01.09.2022 и действуют до 01.09.2028.

Указанными правилами устанавливается порядок и сроки расчета (перерасчета) квоты, случаи ее выполнения, возможность обращения работодателя в государственные учреждения службы занятости населения для содействия в подборе кадров из числа инвалидов.

Таким образом, необходимость установления квоты для приема на работу инвалидов, порядок ее установления и выполнения закреплены в федеральном законодательстве, в тоже время непосредственно размер квоты устанавливается законодательством субъекта РФ, на территории которого находится работодатель.

Одновременно с этим, в соответствии с п.п. 1-3 ч. 2 ст. 24 Закона № 181-ФЗ работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Кроме того при организации осуществления трудовой деятельности инвалидами работодателю необходимо соблюдать ряд ограничений и особенностей, установленных Трудовым кодексом РФ, например, в части сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 92), неполного рабочего времени (ст. 93), работы в ночное время (ст. 96), работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113), предоставления отпусков (ст. 114, ст. 128), направления в командировки (ст. 167) и т.д.

В заключении, необходимо отметить, что порядок разработки, реализация, форма индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида утверждены приказом Минтруда России от 13.06.2017 № 486н.

При этом в соответствии с указанной программой работодатель обязан обеспечить разработку и реализацию санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий в отношении рабочих мест инвалидов (абзац второй п. 3.3 Санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40).

Таким образом, при трудоустройстве и осуществлении трудовой деятельности инвалидами на работодателя возлагаются дополнительные обязанности, исполнение которых предусмотрено

федеральным законодательством.

На основании вышеизложенного, можно заключить, что государством как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов, принимаются все необходимые меры и создаются все необходимые условия для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности инвалидами наравне с другими работниками.