Подборка материалов по вариантам квотирования рабочих мест для инвалидов на предприятии

Можно ли выполнить квоту, не создавая рабочих мест на предприятии?

Как отмечалось выше, многие работодатели обязаны принимать на работу инвалидов в счет квоты. При этом в большинстве случаев закон не предусматривает альтернативы. Организации обязаны реально принимать на работу такую категорию работников. Однако в некоторых субъектах Российской Федерации, например, в Амурской, Тюменской Тульской и Белгородской областях региональные власти идут навстречу бизнесу. Законодатели в регионах по-разному подходят к решению проблемы выполнения квоты. В частности, применяются следующие способы.

**Аренда рабочих мест**.

Этот способ представляется одним из наиболее эффективных методов защиты интересов инвалидов и соблюдения экономических интересов работодателя. В компанию, которая использует труд инвалидов и, следовательно, имеет специально оборудованные рабочие места, может обратиться работодатель для их аренды с целью выполнения квоты. Такая возможность есть у работодателей, например, на территории Амурской, Тюменской, Тульской и Орловской областей. Это предусмотрено ст. 8 Закона Амурской области от 07.07.2004 № 343-ОЗ, п. 3 Порядка квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Тюменской области (утв. постановлением Администрации Тюменской области от 28.10.2003 № 356), ст. 6 Закона Тульской области от 11.01.2006 № 679-ЗТО, ст. 3 Закона Орловской области от 06.12.2007 № 726-ОЗ.

Как правило, договоры аренды рабочих мест заключаются с общественными объединениями инвалидов или специализированными предприятиями, которые за счет такого сотрудничества расширяют сферу своей деятельности. В этом случае люди с ограниченными физическими возможностями могут эффективно осуществлять порученную им работу на оснащенных соответствующим образом рабочих местах и получать вознаграждение из средств организации-арендатора.

**Создание совместных рабочих мест**.

Данный способ используется по договоренности между несколькими работодателями. Заключается он в том, что создается полноценный цех или участок, оборудованный под нужды работников-инвалидов нескольких организаций. Основание – п. 3.1 Порядка установления квоты в организациях для приема на работу инвалидов на территории Кировской области (утв. постановлением Правительства Кировской области от 14.03.2005 № 30/43), ст. 6 Закона Тульской области от 11.01.2006 № 679-ЗТО, ст. 6 Закона Белгородской области от 25.11.2008 № 244.

В таком случае сотрудничество нескольких предприятий снижает финансовую нагрузку на бюджет каждого конкретного работодателя. Также появляется возможность поручать инвалидам работу, которую они реально смогут выполнять.

**Финансирование создания рабочего места**. Это подразумевает, что работодатель вкладывает денежные средства в создание и оборудование рабочих мест в счет квоты в организациях, которые находятся в собственности общественных объединений инвалидов. В Республике Коми подобное финансирование в качестве альтернативы непосредственному заполнению вакансий инвалидами закреплено в ст. 5 Закона от 28.11.2013 № 111-РЗ. На территории Белгородской области работодатели могут финансировать создание рабочих мест в счет квоты на основании ст. 6 Закона от 25.11.2008 № 244, а в Тульской области — в силу ст. 6 Закона от 11.01.2006 № 679-ЗТО.

**Размещение заказов на предприятиях общественных объединений инвалидов**. Этот вариант также предусматривает фактическую занятость работников-инвалидов. В Орловской области работодатели могут выполнить квоту, используя этот прием на основании ст. 3 Закона от 06.12.2007 № 726-ОЗ. Наличие указанных альтернатив позволяет работодателю выбрать наиболее благоприятный для его бизнеса способ выполнения квоты. Возможность выбора между несколькими вариантами выполнения обязанности наилучшим образом стимулирует работодателя. Альтернативные механизмы позволяют реально достичь поставленной общественно значимой цели – обеспечить занятость слабо защищенной категории граждан.

Напомним, что еще в 2005 году законодатели на федеральном и региональном уровнях отказались от выполнения квоты путем внесения платы в бюджет вместо создания рабочих мест. Однако в г. Москве на уровне трехстороннего соглашения закреплено право работодателя ежемесячно вносить деньги за каждое незанятое квотируемое рабочее место для приема на работу инвалида. Это предусмотрено п. 2.34 Московского трехстороннего соглашения на 2013–2015 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей (заключено 12.12.2012). Размер такого взноса составляет прожиточный минимум трудоспособного населения, установленный Правительством Москвы на день его уплаты. В результате инвалиды остаются незанятыми, поскольку денежные средства не обязательно расходуются на цели, связанные с трудоустройством такой категории граждан, ведь платежи нецелевые. Кроме того, добровольность платежей означает, что работодатели все равно не освобождены от выполнения требований законодательства о квотировании рабочих мест. Таким образом, компании в некоторых регионах имеют возможность выбрать удобный для них способ выполнения квоты.

Подробнее: http://otchetonline.ru/art/buh/44911-kak-soblyudat-zakon-o-kvotirovanii-rabochih-mest-dlya-invalidov.html