

Работодателю: возможные способы реализовать квоты для трудоустройства инвалидов

В марте текущего года [Постановлением](#) Правительства РФ от 29.03.2019 N 363 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Доступная среда"» утверждена новая программа обеспечения конституционной нормы равных прав на труд каждого гражданина. Вступление в силу государственной программы актуализирует действующее законодательство и инициирует [множество проверок](#) соответствующих [органов](#), в том числе с использованием непривычных для большинства работодателей способов проверок - [мониторинг](#) и [проверка без участия субъекта проверок](#). Учитывая, что все государственные программы прямо или косвенно [реализуются](#) силами работодателей, в настоящей статье мы рассмотрим возможные способы организации рабочих мест для определенного квотой количества граждан, у которых частично утрачена работоспособность и установлена [инвалидность](#).

Правовое регулирование квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов

Обязанности работодателя по обеспечению инвалидов рабочими местами регламентируются законодательными актами различного уровня регулирования, а именно: федеральным, региональным и местным законодательством.

Федеральное законодательство определяет предоставление инвалидам гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий ([ст. 20](#) Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"), способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

- установления квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;
- резервирования рабочих мест по [профессиям](#), наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
- стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
- создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;
- создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
- организации обучения инвалидов новым профессиям.

Данная правовая норма содержит прямое указание на определение органами государственной власти именно субъектов Российской Федерации порядка проведения специальных мероприятий обеспечения трудовой занятости.

Для реализации данной нормы Закон Санкт-Петербурга от 27.05.2003 N 280-25 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге» статьей 1 устанавливает обязанность работодателей, численность работников которых превышает 100 человек, квотировать для приема на работу инвалидов (далее по тексту - квота) рабочие места в размере 2,5% среднесписочной численности работников, выделяя работодателям - общественные объединения инвалидов и образованные ими организации - освобождая их от соблюдения данной квоты.

Точное определение квоты дает [Определение](#) Верховного Суда РФ от 11.05.2011 N 92-Г11-1: «квота - минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и

испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить на данном предприятии, в учреждении, организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории».

Продолжая изучение Закона Санкт-Петербурга от 27.05.2003 N 280-25 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге», можно убедиться ([ст. 1-1](#)), что «работодатели соответствия с установленной квотой обязаны создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах», а значит, в отдельном нормативном локальном акте следует определить как данный работодатель квотирует рабочие места, осуществляет резервирование рабочих мест по [профессиям](#), наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов, принимает участие в программах создания дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов; самостоятельно создает инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов, организует обучение инвалидов новым профессиям. Отсутствие нормативного локального акта, описывающего исполнение работодателем требований [федерального](#), регионального законодательства, может повлечь возбуждение об административном правонарушении со всеми [последствиями](#).

Практическое исполнение требований по квотированию рабочих мест для инвалидов

Понимая особенности различных видов экономической деятельности, наличие фактического дефицита рабочей силы, необходимость реализации конституционных прав инвалидов и возникающие в связи с этим сложности, законодатель помимо фактической организации соответствующих рабочих мест [предлагает](#) работодателю правые способы реализации в [Санкт-Петербурге](#) установленных законодательством требований:

1. «заключение договоров с частными агентствами занятости, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения в Российской Федерации вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), о направлении временно работников частных агентств занятости из числа инвалидов в организации, выступающие в качестве принимающей стороны;
2. заключение соглашений об организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов на квотируемые рабочие места в другой организации;
3. создание совместных рабочих мест в счет установленной квоты по договоренности между несколькими работодателями».

Возможность предоставления частным агентством занятости труда работников, в частности инвалидов, предусмотрена [статьей 18.1](#) Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", пунктом 2 определяющей отдельный вид договора о предоставлении труда работников (персонала) как договор, «по которому исполнитель направляет временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика, а заказчик обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала) и использовать труд направленных к нему работников в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с исполнителем». Существенным ограничением реализации данной нормы предоставления труда является прямой запрет Трудового кодекса Российской Федерации на заемный труд, т.е. «труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника» ([ст. 56.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ). Данный запрет однозначно определяет условия, при которых нельзя привлекать к трудовой деятельности инвалидов, но и определяет условия ([глава 53.1](#) ТК РФ), когда два юридических лица [могут заключить договор](#) по предоставлению труда работников (персонала), направив временно работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников, для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица.

При временном направлении работников к другому работодателю для выполнения вмененной работнику трудовой функции следует учитывать и иные нормы Трудового кодекса Российской Федерации, такие как [статья 67](#) ТК РФ, которая определяет момент заключения трудового договора: «работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это [представителя](#)», - обязывая работодателя в этом случае оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, и [статья 166](#) ТК РФ, признающая «служебной командировкой - поездку работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы». Приведенные нормы ТК РФ обязывают стороны договора по предоставлению труда работников (персонала) не только отразить предмет договора, но и до заключения юридическими лицами договора гражданско-правового характера о временном направлении работников к другому работодателю (далее по тексту - договор ГПХ), внести соответствующие сведения:

- в текст трудового договора с временно направляемым работником условия выполнения вменяемой ему трудовой функции, детализировав, что данный трудовой договор заключается для временного предоставления труда данного работника иным работодателям, что, соответственно, не является основанием для заключения трудового договора с юридическим лицом, в пользу которого данная трудовая функция выполняется, к тому же временное предоставление труда работника не является его командированием;
- в должностные инструкции как временно направляемых работников, так и работников, курирующих их труд, однозначно определив полномочия, ответственность каждого, исключив возможность переквалификации договора ГПХ в фактические трудовые отношения;
- в правила внутреннего трудового распорядка и иные нормативные локальные акты каждой из сторон договора ГПХ, отдельно и однозначно определив условия выполнения договора ГПХ как способ реализации заявленного каждым юридическим лицом вида экономической деятельности,
- в документы по обеспечению безопасных условий и охраны труда, убедившись, что работник, которому установлена инвалидность, осуществляет труд в условиях, определенных индивидуальной программой реабилитации (абилитации), с предоставлением данной категории граждан всех законодательно предписанных компенсаций и гарантий.

→Способ организации рабочих мест путем заключения соглашения об организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов на квотируемые рабочие места другой организацией подразумевает заключение между юридическими лицами договора аренды квотируемого рабочего места, что по аналогии с рассмотренным выше способом трудоустройства инвалидов, подразумевает заключение договора гражданско-правового характера об аренде рабочего места с включением в текст данного договора всех требований к данному рабочему месту, отражением в документах трудовых отношений условий выполнения работником вменяемой трудовой функции, регулированием локальными нормативными актами особенностей труда инвалида на арендованном рабочем месте, с обеспечением безопасных условий и охраны труда на рабочем месте, что в совокупности подтверждается и бухгалтерскими документами.

→Способ создания совместных рабочих мест в счет установленной квоты по договоренности между несколькими работодателями подразумевает условия взаимодействия юридических лиц на условиях общей собственности имущества, в данном случае определенного рабочего места. Согласно [статье 244](#) Гражданского кодекса Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ, «имущество может находиться в общей собственности с определением доли каждого из собственников в праве собственности (долевая собственность) или без определения таких долей (совместная собственность)», а значит, работодатели вправе организовать рабочее место по любому (долевая собственность или совместное владение) удобному им способу. При организации совместных рабочих мест в счет установленной квоты по договоренности между несколькими работодателями следует учитывать, что данное рабочее место создается для трудоустройства определенного физического лица, а значит, организация труда нескольких человек на данном рабочем месте может осуществляться только в режиме неполного рабочего времени или в режиме сменной работы, ибо в один момент времени на одном рабочем месте может трудиться только один работник, что следует из комплексного применения статей [21](#), [57](#), [81](#), [142](#), [209](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Организация труда на данном рабочем месте также подразумевает

отражение специфики выполнения трудовой функции инвалидом как в индивидуальных документах трудовых отношений, так и в нормативных локальных актах работодателя, аналогичных рассмотренным выше с обеспечением безопасных условий и охраны труда каждому работающему.

Несмотря на наличие нескольких способов реализации требований законодательства к [созданию](#) квотированных рабочих мест для инвалидов, работодатель в основном пользуется только одним ~ ~ ~ организует рабочее место для инвалида на своем предприятии, что зачастую создает значительные ограничения для трудоустройства лиц с ограниченной трудоспособностью, т.к. данное место, как правило, организуется под конкретного человека в офисных помещениях или подразумевает низкоквалифицированный труд. Современные технологии, актуальная правовая база позволяют работодателю превентивным порядком продумать возможные способы организации труда работников для обеспечения максимально возможного труда инвалидов различных клинико-функциональных, социально-бытовых, профессионально-трудовых и психологических способностей выполнения трудовых функций, тем самым не только выполняя ужесточающиеся требования законодательства, но и обеспечивая себя человеческим ресурсом, способным к длительному и благодарному труду.



Еще по теме

Судебная практика и ее анализ

[Ответственность работодателя по вопросам трудоустройства инвалидов](#)

