**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО МЕХАНИЗМА КВОТИРОВНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ НА ТЕРРИТОРИИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Аннотация**: в статье рассматриваются проблемы и пути решения механизма квотирования рабочих мест для инвалидов в Самарской области, проводится анализ действующего законодательства.

**Ключевые слова**: инвалид, работодатель, законодательство, квотирование рабочих мест, дискриминация, трудоустройство.

Актуальность работы заключается в необходимости дальнейшего развития механизма квотирования рабочих мест для инвалидов в Самарской области, путем совершенствования законодательства.

В статье 37 Конституции Российской Федерации установлено, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы[[1]](#footnote-1).

Инвалидность не является исключением из права на труд. Однако люди с ограниченными возможностями сталкиваются с трудностями и дискриминацией в сфере занятости.

Инвалидом признается лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты[[2]](#footnote-2).

Для помощи реализации прав в сфере занятости инвалидов наше государство приняло ряд мер, закрепленных в нормативных правовых актах как на Федеральном, так и на региональных уровнях.

Одним из способов трудоустройства инвалидов была создана система квотирования рабочих мест для данной категории граждан.

Квотирование рабочих мест - это определение минимального количества рабочих мест (в процентах к среднесписочной численности работников) для лиц, испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанных категорий.

В соответствии с ч. 1 ст. 21 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" вопрос об установлении квоты полностью передан на уровень субъектов РФ, конечно, в рамках тех параметров, которые уже установлены в Федеральном законе. Если этот вопрос находится в ведении субъектов РФ, то они и должны решать вопрос о том, какой механизм квотирования рабочих мест для инвалидов предпочтительнее в том или ином субъекте РФ[[3]](#footnote-3).

Так был принят Закон Самарской области от 26 декабря 2003 года N 125-ГД «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Самарской области», который регулирует механизм предоставления квоты и распространяется на лиц проживающих на территории Самарской области, признанных федеральным учреждением медико-социальной экспертизы инвалидами и имеющих в соответствии с индивидуальной программой реабилитации рекомендации к труду.

В целях повышения качества предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости было принято Постановление Правительства Самарской области от 29.12.2015 №897 «Об утверждении Порядка проведения специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда».

Квота для приема на работу инвалидов устанавливается в размере двух процентов от среднесписочной численности работников организаций, расположенных на территории Самарской области, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек[[4]](#footnote-4).

Расчет числа рабочих мест в счет установленной квоты производится работодателем ежемесячно, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий месяц.

В пределах установленной квоты для каждого работодателя устанавливается минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

К правам работодателя относится лишь право запрашивать и получать от уполномоченного органа исполнительной власти информацию, необходимую для создания рабочих мест в счет установленной квоты.

А в обязанности входит:

- создание или выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов, предусмотрев при необходимости специальное оборудование данных рабочих мест;

- создание инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;

- предоставление в установленном законодательством Российской Федерации порядке информации, необходимой для организации занятости инвалидов.

Также работодатель обязан выполнять установленную ему квоту. Квота считается выполненной, если на все созданные, выделенные в счет установленной квоты рабочие места трудоустроены инвалиды.

Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты производится как работодателем самостоятельно, так и по направлению уполномоченного федерального органа исполнительной власти в сфере труда и занятости.

Контроль за выполнением требований законодательства в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов осуществляет орган исполнительной власти Самарской области, уполномоченный в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов[[5]](#footnote-5).

В случае невыполнения установленной квоты работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Таким образом, изучив действующее законодательство, замечаем, что права работодателя ограничены, ему не предоставляется право самостоятельно выбирать, как исполнить установленную квоту.

По состоянию на 01.04.2020 год 79 801 человек трудоспособного возраста признаны инвалидами на территории Самарской области, и лишь небольшой процент из них имеет работу в пределах установленной квоты[[6]](#footnote-6).

Это говорит о том, что данное законодательство в системе квотирования работает не достаточно эффективно и нуждается в совершенствовании данного правового механизма.

Проблемы

Проанализировав действующее законодательство о трудоустройстве инвалидов на территории Самарской области и, несмотря на разработанную государством систему поддержки инвалидов, мы видим, что процесс трудоустройства таких граждан достаточно сложный и содержит множество проблем для эффективной реализации механизма квотирования рабочих.

Одной из главных проблем является то, что большинство инвалидов нуждаются в специальных условиях труда. Работодателям в настоящее время невыгодно принимать на работу категорию таких граждан. Установленные Федеральным законодательством налоговые льготы для работодателей, использующих труд инвалидов и организующих их обучение, не компенсируют требуемые расходы.

Меры по оборудованию специальных рабочих мест принимаются в рамках установленной квоты. Для того, чтобы применять труд инвалидов, работодателю часто бывает нужно изменить не только рабочее место, где будет работать инвалид, но и внести изменения в отдельные элементы, если они могут быть не удобны для инвалидов, например, расширить дверные проемы, сделать пандус. Для работодателя это достаточно затратный вариант трудоустройства инвалидов.

Так же для многих инвалидов является проблемой тот факт, что им бывает сложно добираться до места работы из-за своих физических особенностей.

Немаловажной проблемой для инвалидов в трудоустройстве Самарской области является отсутствие требуемого образования и навыков пользования техническими средствами, в связи с чем, инвалиды испытывают трудности и могут рассчитывать только на низкоквалифицированную работу. Безусловно, эта область особо нуждается в совершенствовании для более эффективной занятости инвалидов.

Считаем, не стоит обходить стороной проблему ответственности работодателей. Многие работодатели не принимают систему квотирования и при возможности откупаются от выполнения своих обязанностей, принимая на работу здоровых людей.

Так же, инвалидность ставит перед человеком множество психологических проблем. Лица с ограниченными возможностями по состоянию здоровья сталкиваются с различными проявлениями дискриминации в сфере трудоустройства. Некоторые работодатели и работники воспринимают инвалидов исключительно как обузу на производстве. В основном это психологически обусловлено отсутствием понимания положения инвалидов, их потребностей и возможностей.

Многие инвалиды испытывают комплексы относительно своих физических особенностей, недооценивают свои знания и возможности и боятся работать среди полноценных людей. Кроме того, работодатели не всегда понимают, насколько важен для инвалидов труд, как для удовлетворения физических потребностей, так и для повышения собственной самооценки и реализации себя наравне с полноценными людьми.

На территории Самарской области система квотирования рабочих мест для инвалидов требует преобразования для более удобного и эффективного трудоустройства граждан с ограниченными возможностями, учитывая интересы, как инвалидов, так и работодателей.

Пути решения

Для реализации совершенствования правового механизма квотирования рабочих мест в Самарской области необходимо провести ряд изменений и дополнений в действующее законодательство.

Считаем необходимым расширить права и обязанности работодателей в предоставлении квоты. Так, в Закон от 26 декабря 2003 года N 125-ГД «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Самарской области», а именно в ст. 7 Права и обязанности работодателей при осуществлении квотирования рабочих мест. Предлагаем внести дополнения:

1. О праве работодателя предоставить возможность для инвалидов, кому это необходимо, работать удаленно.

- Работодатель имеет право предоставить для инвалидов, в случае невозможности или затруднительности посещения места работы из-за физических особенностей, благоприятные условия труда удаленно (на дому).

Ведь зачастую для некоторых инвалидов, удаленная работа – это единственная возможность зарабатывать деньги себе на жизнь. Также это поспособствует занятости и облегчению условий труда, как для самого инвалида, так и для работодателя.

В связи с сегодняшней ситуацией в стране, это особо актуально. Процесс самоизоляции открывает новые горизонты для людей с ограниченными возможностями, они могут работать в домашних условиях, удаленно. В современном мире это уже считается нормальным и широко применяется в разных областях.

2. Необходимость аренды рабочих мест. Путем заключения договора аренды рабочих мест со специализированными предприятиями, которые за счет такого сотрудничества расширяют сферу своей деятельности. В этом случае люди с ограничениями по состоянию здоровья могут эффективно осуществлять свою работу на соответствующих рабочих местах.

- Работодатель имеет право арендовать рабочие места на условиях договора в случае невозможности создания или выделения в своей организации рабочих мест для приема на работу инвалидов в счет установленной квоты.

Этот способ представляется одним из наиболее эффективных методов защиты интересов инвалидов и соблюдения экономических интересов работодателя.

3. Возможность создания совместных рабочих мест. Заключается в создании несколькими работодателями Самарской области по договоренности между собой полноценного цеха или участка, оборудованного под нужды работников-инвалидов нескольких организаций.

- Работодатель имеет право создавать по договоренности между несколькими работодателями совместные специальные цеха, участки в счет установленной квоты.

Данное сотрудничество нескольких предприятий снижает финансовую нагрузку на бюджет каждого конкретного работодателя. Также появляется возможность инвалидам выполнять работу в благоприятной для них среде.

4. Считаем, крайне важно при трудоустройстве обучить инвалидов элементарным навыкам необходимым в работе, в том числе, навыкам пользования техническими средствами.

- Работодатель обязан предоставить профессиональную подготовку с целью ускоренного приобретения инвалидом навыков, необходимых для выполнения определенной работы, с закреплением к каждому работнику наставника.

Решить данную проблему можно путем расширение сети подготовки специалистов, переобучения и переподготовки по востребованным в Самарской области специальностям, открытие учебных центров с целью достижения учета потребностей рынка и конкурентоспособности определенных специальностей на рынке труда. Поэтому необходимо развивать систему образования и переобучения инвалидов, поощрять формы образования, приспосабливать существующие институты профессионального образования для нужд инвалидов.

Предлагаем добавить полномочия Министерству труда, занятости и миграционной политики Самарской области на право проведения профессионального обучения инвалидов. Возможность на конкурсной основе отбирать кандидатов для профессионального обучения новым специальностям с последующим трудоустройством. Что, в свою очередь, повысит процент трудоустройства инвалидов на территории Самарской области.

5. Помощь инвалидам и работникам свободно чувствовать себя в коллективе, беспрепятственно общаться друг с другом нужно в решении психологических проблем.

Решение психологических проблем предполагает процесс психологической реабилитации и адаптации. Необходимо проводить мероприятия, психологические консультации, как с инвалидами, так и с работодателями и работниками предприятий. Для того, чтобы инвалиды могли успешно работать в благоприятной для себя обстановке, не испытывали трудностей в общении с другими работниками и работодателями.

6. Стоит внести изменения в статью об ответственности за неисполнение Закона. Ужесточение ответственности работодателей путем применения результативных санкций могло бы снизить количество нарушений в исполнении квоты.

Таким образом, наличие инвалидности – не является препятствием к трудовой деятельности, но нежелание работодателей трудоустраивать инвалидов, а также ограниченное количество вакансий приводят к тому, что для большинства из них пенсия является единственным источником дохода.

Проанализировав действующее законодательство на территории Самарской области, действительно, можно убедиться в проблемах правового механизма квотирования рабочих мест для инвалидов. Это обусловлено рядом причин. Нет благоприятных условий труда, затрагивающих интересы как самого инвалида, так и для работодателя.

Предложенные, в данной работе, рекомендации по совершенствованию действующего законодательства о необходимости: усиления профессиональной реабилитации инвалидов; развития системы образования и переобучения инвалидов с закреплением за ними рабочего места; возможность для инвалида работать удаленно; предоставление права работодателю на аренду в организациях, использующих труд инвалидов, рабочих мест для выполнения квоты; создания совместных рабочих мест, ужесточение ответственности за невыполнение квот позволят, в комплексе, эффективно использовать труд лиц с ограничениями по состоянию здоровья в общественном производстве.

Предложенные методы по совершенствованию правового механизма квотирования рабочих мест для инвалидов на территории Самарской области, обеспечивают качественное соответствие работника требованиям рабочего места, а также эффективное использование навыков и уровня квалификации работника с инвалидностью на конкретном рабочем месте.

Решение проблем трудоустройства могут способствовать увеличению уровня благосостояния инвалидов, обеспечить их профессиональный рост, образование и успешную адаптацию в обществе, а так же облегчит работодателям исполнение установленной квоты. Что в свою очередь должно повысить процент занятости инвалидов в Самарской области.

Не стоит забывать, что низкий процент трудоустройства инвалидов установлен на всей территории России. Это показывает необходимость в усовершенствовании правового механизма квотирования рабочих мест для инвалидов и на Федеральном уровне. В комплексе все эти преобразования могут показать достаточно высокую эффективность системы квотирования.

**Список использованной литературы**

1. Конвенция о правах инвалидов. Принята Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 13 декабря 2006 года N 61/106. Ратифицирована Федеральным законом от 03.05.2012 N 46-ФЗ.

2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрании законодательства РФ - 04.08.2014, N 31, ст. 4398.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Собрание законодательства РФ - 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

4. О занятости населения в Российской Федерации: федеральный закон от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 24. 04. 2020) // Собрание законодательства РФ - N 17, 22.04.1996, ст. 1915.

5. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 24. 04. 2020) // Собрание законодательства РФ - 27.11.1995, N 48, ст. 4563.

6. О квотировании рабочих мест для инвалидов в Самарской области: закон Самарской области от 26. 12. 2003 г. N 125-ГД (ред. от 10 03. 2015) // был принят постановлением Самарской Губернской Думы N 855 от 23.12.2003 // Волжская Коммуна – 31.12.2003, N 242.

7. О дополнительных мерах государственной поддержки инвалидов: указ Президента РФ от 2 октября 1992 г. N 1157 (ред. от 01.07.2014) // Собрании актов Президента и Правительства Российской Федерации – 5. 10. 1992 г., N 14, ст. 1098.

8. Об утверждении Порядка проведения специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда: постановление Правительства Самарской области от 29.12.2015 N 897 // был принят Правительством Самарской области 29. 12. 2015 // Волжская Коммуна - N 345(29544), 30.12.2015.

9. Воронцова М.В., Коротенко Н.С., Морозова И.И. Механизмы реабилитации граждан с ограниченными возможностями (региональный опыт): Монография. – Таганрог: Издатель А.Н. Ступин, 2011. – 290 с.

10. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. - М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. - 400 с.

11. Кирилловых А.А. Правовые механизмы допуска и обеспечения профессиональной деятельности инвалидов по зрению // Законодательство и экономика. - 2016. - № 10. - С. 32 - 42.

12. Трудовое право России: учебник // под ред. А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов. М.: Юрайт, 2015. – 523 с.

13. Электронный сайт Федеральной службы государственной статистики https://www.gks.ru.

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрании законодательства РФ - 04.08.2014, N 31, ст. 4398. [↑](#footnote-ref-1)
2. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 24. 04. 2020) // Собрание законодательства РФ - 27.11.1995, N 48, ст. 4563. [↑](#footnote-ref-2)
3. О занятости населения в Российской Федерации: федеральный закон от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 24. 04. 2020) // Собрание законодательства РФ - N 17, 22.04.1996, ст. 1915. [↑](#footnote-ref-3)
4. О квотировании рабочих мест для инвалидов в Самарской области: закон Самарской области от 26. 12. 2003 г. N 125-ГД (ред. от 10 03. 2015) // был принят постановлением Самарской Губернской Думы N 855 от 23.12.2003 // Волжская Коммуна – 31.12.2003, N 242. [↑](#footnote-ref-4)
5. О квотировании рабочих мест для инвалидов в Самарской области: закон Самарской области от 26. 12. 2003 г. N 125-ГД (ред. от 10 03. 2015) // был принят постановлением Самарской Губернской Думы N 855 от 23.12.2003 // Волжская Коммуна – 31.12.2003, N 242. [↑](#footnote-ref-5)
6. Электронный сайт Федеральной службы государственной статистики https://www.gks.ru. [↑](#footnote-ref-6)