Квота для инвалидов

 Инвалиды — это граждане, требующие особой защищенности со стороны общества по причине стойкой утраты их физических, умственных или психических способностей к жизнедеятельности и имеющие статус инвалида. Однако, несмотря на свою ограниченность в жизненных функциях, инвалиды имеют такие же права, как и обычные люди, в том числе они обладают правом на труд. На многих предприятиях в числе сотрудников есть инвалиды. Но принимая на работу человека с ограниченными возможностями, организация обязана создать для него комфортные условия труда, а также предоставить некоторые дополнительные льготы.

Главными нормативными документами, которые регламентируют возможности инвалидов заниматься трудовой деятельностью, являются трудовой кодекс РФ и Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» № 181-ФЗ от 24.11.1995.

В ст. 20 Закона № 181-ФЗ перечислены основные мероприятия, направленные на обеспечение занятости людей с ограниченными возможностями. Так, к некоторым из них относится создание специальных условий труда для инвалидов в соответствии с индивидуальными программами реабилитации и абилитации, организация их профессионального обучения, установление в организациях квот для приема инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест и пр.

Что касается квот, то согласно ст. 21 Закона № 181-ФЗ от 24.11.1995 г., для всех предприятий, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности. установлены нормы для приема инвалидов на работу. Причем данные нормы в каждом субъекте РФ могут варьироваться, но при этом не должны отклоняться от принятых законом № 181 значений. Так, число работников с ограниченными возможностями в организации напрямую зависит от штата предприятия:

* при численности работников в организации свыше 100 человек работодатель должен зарезервировать вакантные места для инвалидов в количестве от 2 до 4% от среднесписочной численности работников;
* при численности работников от 35 человек (включительно) до 100 человек (включительно) для работодателя устанавливается норма не выше 3% от среднесписочной численности работников.

Причем при расчете квотированных мест для инвалидов запрещено включать работников, которые заняты на вредных или опасных условиях труда. Полное освобождение от квот получают лишь организации, созданные общественными объединениями инвалидов, уставный/складочный капитал которых состоит из вклада этих объединений.

Каждый месяц работодателю необходимо отчитываться перед органами занятости о соблюдении квоты: какова численность трудоустроенных инвалидов, сколько имеется свободных мест для трудоустройства инвалидов. Форма и сроки подачи сведений о выполнении квоты в каждом субъекте могут устанавливаться самостоятельно, поэтому работодателям рекомендуется для начала обратиться в службу занятости населения для уточнения данной информации.

Если работодатель нарушит соблюдение норм по квотам для занятости инвалидов, то ему грозит применение санкционных мер со стороны государства, а именно:

* в случае, если не созданы или не выделены рабочие места в пределах квоты, а также если работодатель неправомерно отказал в приеме на работу инвалида, то за такое нарушение полагается штраф для должностных лиц от 5000 руб. до 10 000 руб. согласно ст. 5.42 КоАП РФ;
* если же работодатель по каким-то причинам не сообщает в службу занятости информацию о наличии свободных мест для инвалидов, то за несообщение таких сведений для должностных лиц положен штраф от 300 руб. до 500 руб., а для организаций штраф составляет от 3000 руб. до 5000 руб., согласно ст. 19.7 КоАП РФ.