**Ответы на вопросы по квотированию рабочих мест для инвалидов**

**1. Какие изменения в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов вступили в силу в 2022 году?**

С 01.03.2022 регулирование установления квот для приема на работу инвалидов перешло почти полностью с регионального уровня на уровень Российской Федерации. С 01.03.2022 вступила в силу статья 13.2 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», согласно нормам данной статьи:

Работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от двух до четырех процентов 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 трех процентов от среднесписочной численности работников.

В данном случае законодатель относит установление размера квоты к компетенции субъекта, это вызвано необходимостью учета состояния рынка труда каждого конкретного субъекта РФ. Больше субъекты РФ не наделены никакими полномочиями в части регулирования рассматриваемого вопроса.

**2. А каким НПА Камчатского края установлен размер квоты?**

Законом Камчатского края от 11.06.2009 № 284 «О квотировании в Камчатском крае рабочих мест для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы», изменения, касающиеся квотирования мест для инвалидов, вступили в силу 17.06.2022.

Квота устанавливается работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников, а работодателям численность работников которых составляет от 35 до 100 человек включительно, в размере 3 процентов от среднесписочной численности работников.

3**. Таким образом, квоту на прием на работу инвалидов устанавливает Камчатский край, а какие федеральные новации?**

Законом РФ устанавливается следующее:

Особенности исчисления квоты для

ФИЛИАЛОВ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВ

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 Российской Федерации.

Филиалам и представительствам работодателя устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территориях которых они расположены, исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

ПОРЯДОК РАСЧЕТА КВОТЫ

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](consultantplus://offline/ref=F2838B9ADE1AD4FF84F522A7BCB6A1E2859921EA2BC51A18B89C31A5CBC05B4978B3E4C2100C90E923F39A1829A5FB133CFF37D8BE9B2264CBI2C) труда по результатам специальной оценки условий труда.

**4. Приведите пример расчета квоты.**

До конца года квота рассчитывается по старым правилам, а именно:

В организации штатная численность 40 чел., при этом списочная численность т.е. численность фактически работающих людей 36 чел, (в данной цифре не учитываются работники, условия труда которых отнесены к вредным и опасным).

Т.о. от списочной численности нужно вывести среднюю списочную численность за месяц, которая будет исчисляться путем суммирования списочной численности работников за каждый календарный день месяца и деления полученной суммы на число календарных дней.

01.08.2022 – на работе 36 чел + 35 чел. (02.08.2022) + 32 чел(03.08.2022) итд / количество дней= среднесписочная численность за месяц. =34,3 чел.

Квоту округляем математическим способом в сторону уменьшения, получаем 34 человека. Обязанность по квотированию у работодателя не наступает.

С 01.09.2022 вступает в силу Постановление Правительства РФ, устанавливающее новый порядок расчета квоты.

Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

При расчете квоты для приема на работу инвалидов округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения, в случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

Перерасчет квоты для приема на работу инвалидов осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников.

Квота для приема на работу инвалидов подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц, за исключением работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда.

**5. Работодатель рассчитал квоту, издал приказ о выделении/создании рабочего места для инвалида, а что ему делать дальше, он ведь исполнил обязательное требование закона?**

После того как работодатель исполнил установленное законом требование о квотировании рабочего места он должен довести эту информацию до органов занятости населения. Если ранее данные сведения подавались на бумажном носителе в соответствии с Приказом Министерства труда и развития кадрового потенциала Камчатского края, то теперь с 01.01.2022 года данные сведения должны размещаться на ЕЦП «Работа в России».

**6. До какого числа подаются сведения на ЕЦП?**

В соответствии с частью 3 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели обязаны **ежемесячно** представлять органам службы занятости:

информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной [квотой](consultantplus://offline/ref=D89F3B9F887D80A9CCFF47E1CDBDD034CD6718E09988949854D587E7BABA83BEB4AC2CD57E52BF813EDE9CC712D35F264A16F73047zD01D) для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Поскольку законодательством не определены сроки предоставления информации в виде конкретной даты, сведения должны подаваться с первого по последнее число месяца расчета квоты.

И это также новация, поскольку до 01.03.2022 сроки устанавливались приказом Министерства труда и развития кадрового потенциала Камчатского края до 10 числа месяца, следующего за месяцем расчета квоты.

**7. Появились ли в законодательстве какие- либо положения, касающиеся выполнения квоты?**

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.

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](consultantplus://offline/ref=F2838B9ADE1AD4FF84F522A7BCB6A1E2829D25E421C71A18B89C31A5CBC05B4978B3E4C2100C91EC22F39A1829A5FB133CFF37D8BE9B2264CBI2C), которые установлены Правительством Российской Федерации.

**8. Какие способы выполнения квоты предлагаются законодателем на сегодняшний день?**

На сегодняшний день квота может быть выполнена только путем приема на работу инвалида в организацию заквотировавшую рабочее место, но с 01.09.2022 вступает в силу Постановление Правительства РФ от 14.03.2022 № 366 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место» согласно которому:

Квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

а) наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов (далее - соглашение).

В соглашении определяются численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу, условия возмещения расходов на оплату труда, условия оборудования рабочего места инвалида, необходимость создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида, при необходимости условия компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве, в организации, у индивидуального предпринимателя, у которых трудоустраивается инвалид, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон, условия расторжения и прочие условия.

В случае если организации, индивидуальному предпринимателю, у которых трудоустраивается инвалид, установлена квота для приема на работу инвалидов, то инвалиды, трудоустроенные в соответствии с соглашением, не учитываются в счет установленной им квоты.

**9. Но ведь это очень сложно для работодателя трудоустроить на работу инвалида, окажут ли ему помощь и если окажут, то кто и какую?**

Работодатели в целях выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости населения.

В случае обращения работодателя государственные учреждения службы занятости населения оказывают работодателю содействие в подборе кадров из числа инвалидов на вакантные рабочие места, в расчете квоты и установлении численности фактически трудоустроенных инвалидов, а также реализуют иные меры, предусмотренные законодательством о занятости населения и направленные на трудоустройство инвалидов.

**10. Что будет если работодатель не заквотирует рабочие места или не заполнит квоту?**

Состав части 1 статьи 5.42 КоАП РФ предусматривает ответственность за неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной [квотой](consultantplus://offline/ref=A3B75C8EAA2914F3550AD097D312F6F42BF92C14977888620323CD8D00061F517EE6F3E0A9C200118BFEA0CEC65CE4D4D9A74D8677J3m7C) для приема на работу инвалидов, а также [отказ](consultantplus://offline/ref=A3B75C8EAA2914F3550AD097D312F6F42BF821169C7F88620323CD8D00061F517EE6F3E0AFC30F42DAB1A1928108F7D7DBA74F856B37E926JDm4C) работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

Согласно части 5 статьи 13.2 Закона 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.

На сегодняшний день Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ) административная ответственность за невыполнение установленной квоты не предусмотрена.