**Квотирование рабочих мест для трудоустройства инвалидов**

|  |
| --- |
|  |
| Квота для приема на работу инвалидов (далее - квота) - минимальное количество рабочих мест, на которые работодатель обязан трудоустроить лиц с инвалидностью.  Установление квоты для трудоустройства инвалидов регламентируется следующими нормативными актами:  - Закон Российской Федерации от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;  - Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;  - Закон Калининградской области от 03.12.2014 № 364 «О порядке квотирования рабочих мест для инвалидов в Калининградской области».  - Приказ Министерства социальной политики Калининградской области от 27.07.2022 № 55-НПА «О порядке исчисления квоты для приема на работу инвалидов работодателями Калининградской области».  - Постановление Правительства РФ от 14.03.2022 N 366  "Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место". (с 01.09.2022)  С 01.01.2022 обязанность квотировать рабочие места для трудоустройства инвалидов закреплена новой *Статьей 13.2****. Закона о занятости населения в РФ*** «Установление квоты для приема на работу инвалидов».  В настоящее время ***Законом Калининградской области*** *обязанность по квотированию* в Калининградской области установлена для работодателей с численностью работников: |
| * от 35 до 100 человек включительно – в размере 3% от среднесписочной численности работников; * более 100 человек - в размере 4% от среднесписочной численности работников.   ***Приказом*** министерства социальной политики Калининградской области от 27.07.2022 № 55-НПА   * Квота для приема на работу инвалидов исчисляется на срок один календарный год. * Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежегодно, до 01 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года. * Среднесписочная численность работников определяется на основе данных, представленных работодателями в территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Калининградской области. * Исчисление квоты осуществляется работодателями самостоятельно путем определения доли от среднесписочной численности работников в соответствии с размером квоты (3 - 4%). * При исчислении квоты для приема на работу инвалидов округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целевого значения, в случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице. * При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах, которых отнесены к вредными и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда. Если «вредников» много, то работодатель освобождается от установления квоты. * В соответствии со статьей 24. ***Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации***» № 181-ФЗ от 24.11.1995 Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны: * создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах (приказы, постановления, распоряжения).   **Также обращаем Ваше внимание, что с 01.03.2022** вступили в силу изменения в «О занятости населения в Российской Федерации». Согласно п.5 ст.13.2 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.  С 1 сентября 2022 г. вступило в силу и действует до 1 сентября 2028 ***ПОСТАНОВЛЕНИЕ*** *Правительства РФ от 14 марта 2022 г. № 366* об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место.   * Работодатель обязан выполнить квоту для приема на работу инвалидов в течение текущего года с учетом ее возможного перерасчета. * Квота для приема на работу инвалидов подлежит перерасчету в случае увеличения или уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц. * 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 при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях: * наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя; * второй способ выполнения квоты для трудоустройства инвалидов - это заключение работодателем, который в силу разных причин не может трудоустроить у себя инвалидов в счет квоты соглашения о трудоустройстве инвалидов у другого работодателя. * В рамках Соглашения такой работодатель возмещает расходы на заработную плату инвалидов, трудоустроенных в счет квоты у другого работодателя, или затраты на оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, а также компенсировать иные затраты.   В соглашении также 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,  -прочие условия.  В случае если работодателю, у которого трудоустраивается инвалид, установлена квота для приема на работу инвалидов, то инвалиды, трудоустроенные в соответствии с соглашением, не учитываются в счет установленной им квоты.  При **увольнении** инвалида, трудоустроенного на квотируемое рабочее место, **квотируемое место из перечня не исключается и на него вновь должен быть трудоустроен инвалид.** |
|  |
| Согласно п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» все без исключения работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости следующую информацию:   * наличие свободных рабочих мест и вакантных должностей; * созданные или выделенные рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой; * сведения о локальных нормативных актах, содержащих информацию о таких рабочих местах и выполнении квоты для трудоустройства инвалидов; * меры для профессиональной реабилитации и содействия занятости инвалидов.   Из этого следует, что работодатель обязан ежемесячно размещать на ЕЦП (Портал Работа России) отчет о выполнении коты для инвалидов с указанием ЛНА; отчет по профессиональной реабилитации, если есть работающие инвалиды.  По мере появления свободных мест у работодателя Вакансии размещаются в первую очередь на государственном ресурсе (Портал Работа России). При размещении вакансий нужно обратить внимание на:  -Размер оплаты труда (не ниже МРОТ 15279р.);  - расписать подробные требования к кандидату;  - если вакансия по квоте, то указать вид рабочего места и категорию работника (квота для инвалида);  - уточнить видимость вакансии – «Видна всем»;  - не забывать продлевать вакансии, т.к. они видны не более 30 дней, потом меняется статус видимости, соискатели ее не видят.  **Неисполнение работодателем** обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты – влечет наложение административного штрафа **на должностных лиц** в размере от **пяти до десяти тысяч рублей** (ч. 1 ст.5.42 КоАП РФ);  **непредставление или несвоевременное** представление в государственный орган сведений (информации), представление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления этим органом его законной деятельности, влечет предупреждение или наложение административного **штраф**а на **должностных лиц** - от **трехсот до пятисот** рублей; на **юридических лиц** - от **трех тысяч до пяти тысяч** рублей (статья 19.7 КоАП РФ).  В соответствии со ст. 7.1-1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» Департамент труда и занятости Калининградской области осуществляет надзор и контроль за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты. Данный надзор и контроль осуществляется в форме проведения проверок.  Телефон для связи: 512-523  Эл.почта o.kombarova@gov39.ru |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |