


ПРАКТИКУМ
ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КВОТЫ
ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ИНВАЛИДОВ



Общие понятия

- **Квота – минимальное количество рабочих мест для инвалидов, которых работодатель обязан трудоустроить**

(статья 1 Областного закона Ленинградской области от 15.10.2003 № 74-оз «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Ленинградской области»)

- **Инвалид - 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**

(статья 1 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»)



НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ

- Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (статьи 13.2, 25)
- Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»
- 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»
- Постановление Правительства РФ от 30.12.2021 № 2576 «О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»
- Областной закон Ленинградской области от 15.10.2003 № 74-оз «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Ленинградской области
- Постановление Правительства Ленинградской области от 26.06.2006 № 195 «О создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов»
- Приказ Минтруда России от 26.01.2022 № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения»
- Приказ Росстата от 30.11.2022 № 872 «Об утверждении Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения Н П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг», № П-2 «Сведения об инвестициях в нефинансовые активы», № П-3 «Сведения о финансовом состоянии организации», № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», № П-5(м) «Основные сведения о деятельности организации»

Алгоритм действий работодателя по выполнению квоты

1. Определить численность работников для определения необходимости исполнения квоты и установления размера квоты
2. Определить численность работников для исчисления размера квоты
3. Определить количество рабочих мест в счет квоты
4. Определить количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах квоты

5. Создать или выделить рабочие места для приема инвалидов по исчисленной квоте
6. Издать локальный нормативный акт о создании или выделении рабочих мест для приема инвалидов по исчисленной квоте
7. Внести изменения (дополнения) в штатное расписание (в случае создания рабочих мест)
8. Укомплектовать рабочие места для приема инвалидов по исчисленной квоте
9. Направлять ежемесячно отчет о выполнении квоты

5. Заключить соглашение с иной организацией или индивидуальным предпринимателем о трудоустройстве инвалидов
6. Издать (внести изменения) локальный нормативный акт об указании порядка исполнения квоты, путем заключения соглашения
7. Получить копии трудовых договоров, заключенных между инвалидами с организацией, с которой заключено(ы) соглашение(я)
8. Осуществлять мероприятия по мониторингу факта исполнения трудовых обязанностей инвалидами
9. Направлять ежемесячно отчет о выполнении квоты

В Ленинградской области размер квоты составляет:

**1% - если численность
работников более 35, но не
более 100**

**3% - если численность
работников более 100**

Квотированию подлежат 2200 работодателей

ВАЖНО

Численность работников для целей установления (исчисления) квоты 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.

Основные этапы

1. Определить необходимость исполнения квоты и установить процент ее выполнения - определяется и устанавливается из **среднесписочной численности на территории субъекта РФ (Ленинградской области)**

Примеры:

Организация «Рысь»
имеет численность
предприятия,
находящегося в
г. Всеволожск – 40
работников



Квота выполнения = 1%

Организация «Лев и
К*» имеет численность:
Головное предприятие
в Тосно – 15;
Филиал в Кировске –
10;
Филиал в Выборге -11
ИТОГО в субъекте – 36
работников



Квота выполнения = 1%

Организация «Мой
Додыр» имеет
численность:
Головное предприятие
в Гатчине – 20
работников
Филиал в Новгороде –
50 работников
ИТОГО в субъекте – 20
работников



Организация
НЕ подлежит
квотированию

2. Определить численность работников для исчисления размера квоты исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года

Расчет осуществляется:

- без учета работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда

3. Определить количество рабочих мест необходимых к созданию (выделению) в счет исполнения квоты

Среднесписочная численность за IV квартал предыдущего года (без учета работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда)

*

%

=

Количество рабочих мест, необходимых для создания (выделения) в целях выполнения квоты

1%

3%

% = исходя из среднесписочной численности с учетом работников, условия труда которых отнесены к вредным

ОСОБЕННОСТИ расчета квоты

Квота рассчитывается:

- ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников, осуществляющих трудовую функцию на территории одного определенного субъекта РФ, за IV квартал предыдущего года;
- округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения;
- если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице

- Квота перерасчитывается в случае уменьшения среднесписочной численности работников (подлежащих учету) за прошедший месяц;
- Перерасчет квоты осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников

ПРИМЕР:

Организация «Рысь»

(г. Всеволожск):

среднесписочная численность
составляет – 40 человек

количество работников, условия
труда на рабочих местах которых
отнесены к вредным и (или)
опасным условиям труда по
результатам СОУТ – 13



Порядок расчета квоты

$$40 - 13 = 27 * 1\% = 0.27$$



Квота = организовать 1 рабочее
место для трудоустройства
инвалида

ПРИМЕР:

Организация «Маша и медведь»:

Головное подразделение в Новгороде – 300
работников;

Филиал в Тосно – 130 работников



численность в ЛО = 130 работников



Квота = 3%

среднесписочная численность составляет
– 130 человек

количество работников, условия труда на рабочих
местах которых отнесены к вредным и (или) опасным
условиям труда по результатам СОУТ – 20



Порядок расчета квоты

$$130 - 20 = 110 * 3\% = 3,3$$



Квота = организовать 3 рабочих места для
трудоустройства инвалида

4. Определить количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах квоты

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов это рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалида (статья 22 181-ФЗ)

Установленная квота для приема на работу инвалидов (ед.)	Количество специальных рабочих мест для инвалидов (ед.)
От 3 до 6	1
От 7 до 10	2
От 11 до 15	3
От 16 до 21	4
От 22 до 27	5
От 28 до 33	6
От 34 до 39	7
От 40 до 45	8
Свыше 45	9

НПА: постановление Правительства Ленинградской области от 26.06.2006 № 195
«О создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов»

Выполнение квоты может быть осуществлено 2-мя способами

Создание/выделение
рабочего места

И / ЛИБО

Заключение
соглашения

засчитывается при

Наличии заключенного трудового договора с инвалидом непосредственно организацией (исполняющей квоту)

Наличии трудового договора между инвалидом и сторонней организацией, с которой у организации (исполняющей квоту) заключено соответствующее соглашение

ОСОБЕННОСТИ:

- В целях квоты можно создавать любое рабочее место, в том числе на неполную ставку или дистанционное место работы, за исключением рабочего места с вредными или опасными условиями труда
- В действующем законодательстве не установлен запрет на работу инвалидов по совместительству на разных рабочих местах, выделенных в счет квоты, в одной организации
- Допускается заключение соглашений о трудоустройстве инвалидов между взаимосвязанными юридическими лицами (в том числе в рамках холдингов или между юридическими лицами с одним учредителем)

Создание, выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счет выполнения КВОТЫ

Создание рабочих мест

обеспечивается путем внесения изменений (дополнений) в штатное расписание, когда в дополнение к имеющимся рабочим местам создаются рабочие места для инвалидов

Выделение рабочих мест

предполагает, что из имеющихся, предусмотренных штатным расписанием рабочих мест, предусмотренные локальным нормативным актом места выделяются для инвалидов

НО

выделенные рабочие места должны быть вакантными или занятыми работниками, имеющими на момент выделения рабочих мест подтвержденный статус инвалида



- о создании или выделении рабочих мест для приема на работу инвалидов издается приказ (ст. 25 Закона РФ № 1032-1);
- в связи созданием рабочих мест вносятся изменения в штатное расписание;
- о создании или выделении рабочих мест в счет выполнения КВОТЫ сообщается в центр занятости (ст. 25 Закона РФ № 1032-1);
- созданные или выделенные рабочие места для приема на работу инвалидов с момента их создания (выделения) **могут быть замещены только** работниками, имеющими инвалидность

Заключение соглашения

- является одним из способов выполнения квоты по трудоустройству инвалидов;
 - может использоваться как основной (и единственный) метод, так - и как дополнительный

ОСОБЕННОСТИ:

Соглашение может быть заключено с любой организацией, индивидуальным предпринимателем, общественным объединением инвалидов, в том числе зарегистрированной(ого) в другом субъекте

НО

при условии, что рабочее место будет находиться на территории по которой необходимо выполнить квоту

Соглашение должно содержать:

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; условия компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве, в организации, у индивидуального предпринимателя, у которых трудоустраивается инвалид (при необходимости); сроки действия соглашения; права и обязанности сторон; условия расторжения соглашения; прочие условия.

ВАЖНО

Для исполнения установленной квоты рабочие места должны быть заняты инвалидами на протяжении всего периода времени, в течение которого среднесписочная численность работников превышает минимальную численность, при которой устанавливается квота
(Письмо Минтруда России от 23.09.2022 № 16-5/В-994)

Неисполнение обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, а также за отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты предусмотрена ответственность
по [ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ](#).

Такие нарушения повлекут наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 000 до 10 000 рублей