

Квота для приема на работу инвалидов

С 1 марта 2022 г. регулирование вопросов установления квоты для приема на работу инвалидов регулируется Законом о занятости населения (а не Законом о социальной защите инвалидов).

Закон о занятости был дополнен новой статьей 13.2.

Теперь квота считается выполненной только в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами (ранее обязанность по квотированию рабочих мест считалась выполненной, если работодатель выделил (создал) рабочее место в рамках квоты и не отказал инвалиду в приеме на работу по основаниям, не связанным со специальными квалификационными требованиями).

Согласно п. 6 ст. 13.2 Закона о занятости 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, которые установлены Правительством РФ.

Постановлением Правительства РФ от 14 марта 2022 г. №366 урегулировало порядок выполнения работодателем квоты. Постановление вступает в силу с 01.09.2022 и действует до 01.09.2028.

Работодатель рассчитывает квоту 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,
- если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

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.

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

Работодатель обязан выполнить квоту для приема на работу инвалидов в течение текущего года с учетом ее возможного перерасчета.

Квота считается выполненной в следующих случаях:

- наличие трудового договора (в т. ч. срочного) с инвалидом непосредственно у работодателя;
- наличие трудового договора между инвалидом и организацией, ИП, 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 ИП соглашения о трудоустройстве инвалидов.

В таком 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 ИП, у которых трудоустраивается инвалид, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон, условия расторжения и прочие условия.

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,
- реализуют иные меры, предусмотренные законодательством о занятости населения и направленные на трудоустройство инвалидов.