**Порядок выполнения работодателем квоты для трудоустройства инвалидов**

В силу статьи 13.2 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4% от среднесписочной численности работников. Для работодателей, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, такая квота может вводиться в размере не более 3% от среднесписочной численности работников.

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, определенных Правительством Российской Федерации.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.03.2022 № 366 утверждены Правила выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место (далее - Правила).

Данные Правила вступили в силу с 01.09.2022 и предусматривают, что квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежегодно до 1 февраля исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

В этой связи впервые такой расчет надо произвести по итогам 2022 года и применять в 2023 году.

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 (пункт 2 Правил).

В силу пункта 4 Правил квота для приема на работу инвалидов подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц. Но это не касается работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Правилами определены также конкретные условия, при выполнении одного из которых квота при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем. Это:

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

- наличие 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 соглашение о трудоустройстве инвалидов (далее – соглашение).

Заключение срочного договора может показаться работодателю предпочтительным, но не следует забывать, что квота должна выполняться в течение всей деятельности работодателя. Даже небольшой период, когда она не выполняется, будет нарушением.

Что касается соглашения, то в нем, в силу пункта 6 Правил, подлежат определению: 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.

Также следует иметь ввиду, что в силу пункта 7 Правил 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. Иными словами, одних и тех же работников-инвалидов не вправе учесть сразу два разных лица, стремящиеся к выполнению квоты.

**Для сведения.** В Ненецком автономном округе действует окружной закон от 16.04.2014 № 14-оз «О квоте для приема на работу инвалидов на территории Ненецкого автономного округа», согласно которому работодателям, осуществляющим деятельность на территории региона, у которых численность работников превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере трех процентов от среднесписочной численности работников. Работодателям, осуществляющим деятельность на территории Ненецкого автономного округа, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере двух процентов от среднесписочной численности работников.

Филиалам и представительствам работодателя, расположенным на территории Ненецкого автономного округа, у которых численность работников превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере трех процентов от среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств. Филиалам и представительствам работодателя, расположенным на территории Ненецкого автономного округа, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере двух процентов от среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств.