**Квотирование рабочих мест для инвалидов**

**Квотирование рабочих мест для трудоустройства инвалидов** – это определение минимального количества рабочих мест для приема на работу инвалидов.

**Размер квоты для приема на работу инвалидов в Ленинградской области** установлен [областным законом Ленинградской области от 15.10.2003   
№ 74-оз «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Ленинградской области».](https://job.lenobl.ru/ru/dokumenty/zakonodatelstvo-leningradskoj-oblasti/)

Работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов (далее - квота) в размере трех процентов от среднесписочной численности работников.

Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, устанавливается квота в размере одного процента от среднесписочной численности работников.

Численность работников для целей 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, расположенным на территории Ленинградской области, у которых численность работников превышает 100 человек, устанавливается квота в размере трех процентов от среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

Филиалам и представительствам работодателя, расположенным на территории Ленинградской области, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, устанавливается квота в размере одного процента от среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

При этом с 1 сентября 2022 года вступили в силу новые правила выполнения работодателем квоты, утвержденные постановлением Правительства РФ от 14.03.2022 № 366 (далее - Правила).

Согласно Правилам квота рассчитывается работодателем ежегодно, до   
1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

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

Работодатель обязан выполнить квоту в течение текущего года с учетом ее возможного перерасчета.

Квота 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 осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников.

Квота 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).

**Соглашение должно содержать следующие условия:**

* **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.**

Таким образом, согласно Правилам в случае отсутствия возможности трудоустройства инвалида в счет выполнения квоты у себя, в рамках договорных отношений с другим работодателем можно выполнить обязанность по исполнению квоты при их занятости в любой другой организации.

Также необходимо отметить, что Правилами не ограничен максимальное количество инвалидов, которое может принять в счет вашей квоты сторонняя организация. Таким образом, квота может быть выполнена  полностью за счет штата другой организации в рамках заключенного с ней соглашения.

При заключении соглашения необходимо также внести изменения в действующий локальный акт организации о квотировании или издать новый, предусмотрев в нем положения, в части возможности выполнения квоты за счет другого работодателя в рамках заключенного соглашения.

При этом выполнение квоты за счет другого работодателя не снимает обязанности по предоставлению ежемесячного отчета о выполнение квоты в службу занятости населения.

За 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.