

Информация для работодателей о выполнении квоты для приема на работу инвалидов с 1 сентября 2022 года

С 1 марта 2022 года вопросы установления квоты для приема на работу инвалидов регулируются Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», который дополнен статьей 13.2 «Установление квоты для приема на работу инвалидов».

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 Российской Федерации.

Правительством Российской Федерации принято постановление от 14.03.2022 № 366 «Об утверждении правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидами на любое рабочее место» <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202203150026> (далее – Правила выполнения квоты). Правила выполнения квоты вступают в силу **с 1 сентября 2022 года** и действуют **до 1 сентября 2028 года**.

Согласно пункту 5 Правил выполнения квоты квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

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

2) 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).

Содержание соглашения о трудоустройстве инвалидов урегулировано пунктом 6 Правил выполнения квоты, согласно которому в соглашении определяются:

численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу;

условия возмещения расходов на оплату труда;

условия оборудования рабочего места для 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, обязанности сторон;

условия расторжения и прочие условия.

Обращаем внимание, что предметом соглашения является трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов.

В случае 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.