



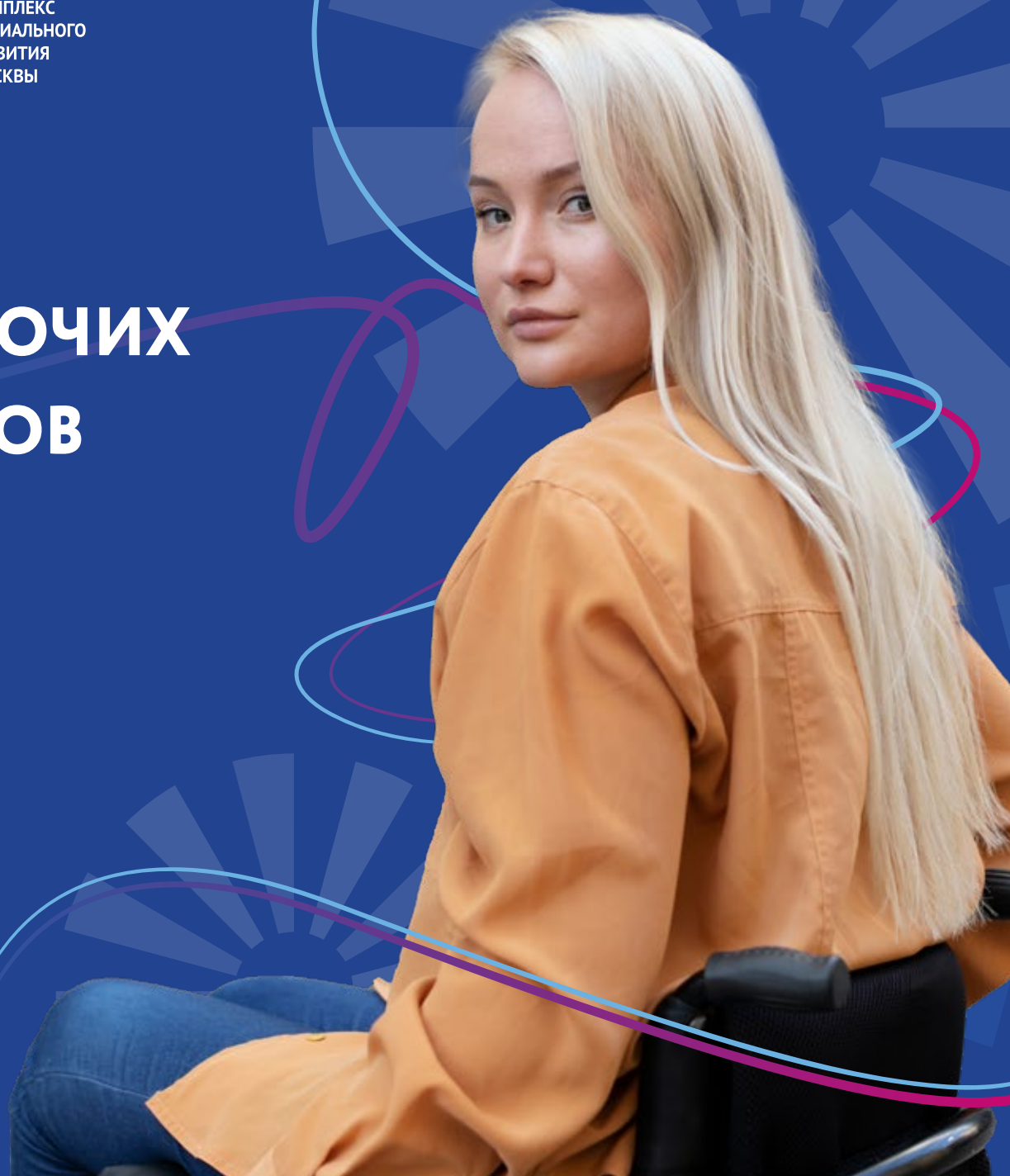
Служба
занятости
Москвы



КОМПЛЕКС
СОЦИАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ
МОСКВЫ

КВОТИРОВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И МОЛОДЕЖИ

366 ПП РФ



Квотирование рабочих мест –

одна из мер содействия занятости населения для соискателей, испытывающих трудности в поиске работы (молодежь, инвалиды).



Работодателям с численностью сотрудников более 100 человек законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу кандидатов с инвалидностью в размере от 2 до 4% от среднесписочной численности работников. Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой.

С 01.09.2022 в силу вступило 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», согласно которому вводится альтернативный метод выполнения квоты – заключение с другим работодателем (юридическое лицо, ИП) соглашения о трудоустройстве инвалидов. Инвалид, трудоустроенный в соответствии с соглашением, засчитывается в счет выполнения квоты в случае если он трудоустроен на условиях основного места работы (не совместитель).

Условия квотирования рабочих мест

Для работодателей со среднесписочной численностью сотрудников более 100 человек устанавливается квота в размере 4%:

 **2% — для инвалидов**

 **2% — для молодежи квотируемых категорий:**

- › несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет
- › дети-сироты и дети, оставшихся без попечения родителей в возрасте до 23 лет
- › выпускники со средним профессиональным образованием в возрасте от 18 до 24 лет и высшим профессиональным образованием в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущие работу впервые

Выполнение квоты для инвалидов

- 1) Трудоустройство инвалидов
- 2) Заключение соглашения о трудоустройстве инвалидов с другим работодателем (юридическое лицо, ИП)

Выполнение квоты для молодежи

- 1) Трудоустройство молодежи
- 2) Уплата ежемесячно (до 15 числа следующего месяца) компенсационной стоимости квотируемого рабочего места в размере прожиточного минимума для трудоспособного населения, действующего на день ее уплаты (на сегодня 23 508 руб.)

Инвалиды, трудоустроенные сверх установленной квоты, могут быть засчитаны в счет выполнения квоты для молодежи

Административная ответственность за невыполнение работодателем установленных квот предусмотрена ст. 2.2 КоАП г. Москвы



Штраф на юридическое лицо составляет от 30 000 руб. до 50 000 руб.



Штраф на должностное лицо составляет от 3 000 руб. до 5 000 руб.

Порядок расчета установленной квоты



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

- ✓ Работники обособленного подразделения, не являющегося филиалом или представительством, должны быть включены в среднесписочную численность, исходя из которой определяется размер установленной квоты



С 2023 г. квота рассчитывается работодателем до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года

- ✓ В случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц квота подлежит перерасчету. В случае увеличения среднесписочной численности работников квота не пересчитывается (*остается на прежнем уровне*)
- ✓ Перерасчет квоты осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло уменьшение среднесписочной численности работников

Работодатель **самостоятельно** рассчитывает размер квоты исходя из среднесписочной численности работников; работодатели в соответствии с установленной квотой **обязаны создавать или выделять рабочие места** для трудоустройства инвалидов и **самостоятельно трудоустраивать** граждан в счет установленной квоты с учетом предложений органов службы занятости

Отчетность по квотированию



Интерактивный портал Центра занятости населения «Моя работа»
czn.mos.ru

Периодичность

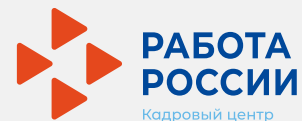
ежеквартально (по инвалидам и молодежи)

Срок

до 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом

Форма отчетности

№1-квотирование, утвержденное приказом ДТСЗН г. Москвы от 14.12.2017 №1532 «Об утверждении формы региональной статистической отчетности в области квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи»



Портал «Работа России»
trudvsem.ru

Периодичность

ежемесячно (инвалиды)

Срок

до конца месяца, следующего за отчетным

Форма отчетности

приложение № 5 к приказу Минтруда России от 26.01.2022 №24

Заключение работодателем соглашений о трудоустройстве инвалидов

С 1 сентября 2022 г. вступило в силу постановление Правительства Российской Федерации 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»

В соглашении определяются

- ✓ Численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу
- ✓ Условия возмещения расходов на оплату труда
- ✓ Условия оборудования рабочего места сотрудника с инвалидностью
- ✓ Необходимость создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для сотрудника с инвалидностью
- ✓ При необходимости — условия компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве
- ✓ Прочие условия

Условия

- ! Человек с инвалидностью должен быть трудоустроен по основному месту работы (*не совместитель*)
- ! Допускается заключение трудовых договоров как срочных, так и бессрочных
- ! Допускается заключение соглашения о трудоустройстве людей с инвалидностью, с которыми трудовые договоры были заключены ранее (*до заключения соглашения*)
- ! Работодатель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации (ИПРА) сотрудника с инвалидностью. При этом, человек с инвалидностью вправе отказаться (*в письменной форме*) от ИПРА в целом или от реализации отдельных ее частей
- ! Если работодателю установлена квота, то люди с инвалидностью, трудоустроенные в соответствии с соглашением, не учитываются в счет выполнения установленной ему квоты
- ! Не допускается заключение соглашений на одного и того же человека с инвалидностью с несколькими работодателями
- ! Рекомендуется трудоустраивать человека с инвалидностью в том же субъекте Российской Федерации, где расположен работодатель
- ! Работодатель, который трудоустраивает людей с инвалидностью по соглашению, обязан уплачивать в бюджет налог на добавленную стоимость (НДС) с оказанных услуг. При этом работодатель, применяющий упрощенную систему налогообложения, освобожден от обязанности уплачивать НДС



Перечень работодателей, готовых заключать соглашения о трудоустройстве людей с инвалидностью, размещен на сайте Департамента

ТОП вопросов от работодателей



Каков порядок налогообложения для принимающей и направляющей сторон?



Работодатель, который трудоустраивает людей с инвалидностью по соглашению, обязан уплачивать в бюджет налог на добавленную стоимость (НДС) с оказанных услуг. При этом работодатель, применяющий упрощенную систему налогообложения, освобожден от обязанности уплачивать НДС.



Можно ли трудоустраивать человека с инвалидностью (по соглашению) в другом регионе?



Рекомендуется трудоустраивать инвалида в том же субъекте Российской Федерации, где расположен работодатель.



Можно ли заключать срочный трудовой договор с человеком с инвалидностью?



Да, трудовой договор можно заключать как срочный, так и бессрочный.



Как рассчитывается квота для приема на работу людей с инвалидностью в соответствии с ПП № 366?



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. Данный порядок расчета квоты применяется с 2023 г.



- › При трудоустройстве человека с инвалидностью на **дистанционное рабочее место** будет ли этот сотрудник засчитан в квоту?
- › Если трудоустроенный сотрудник с инвалидностью **работает менее 35 часов** в неделю (1–2 часа в день), будет ли он засчитан в квоту?
- › Будет ли засчитан в квоту сотрудник с инвалидностью, который взял **отпуск за свой счет** или **находится на больничном**?



Если действие трудового договора с человеком с инвалидностью составило не менее 15 дней, и он трудоустроен на основное место работы, такой сотрудник засчитывается в счет выполнения квоты.



Возможно ли работодателю принимать на работу кандидатов с инвалидностью **как внешних совместителей**?



Нет, граждане, трудоустроенные на условиях внешнего совместительства, не входят в среднесписочную численность работодателя и не могут быть учтены в счет выполнения квоты для приема на работу людей с инвалидностью.



Где можно **найти перечень организаций**, которые трудоустраивают людей с инвалидностью, для заключения соглашения?



Перечень работодателей, готовых заключать соглашения о трудоустройстве людей с инвалидностью, размещен на сайте mos.ru на странице Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.





Возможно ли заключение **соглашения с организацией, не указанной в рекомендуемом перечне**. В случае заключения соглашения с такой организацией необходимо ли уведомлять об этом Центр занятости?



Возможно заключение соглашения с работодателем, не указанным на сайте mos.ru, на странице Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы. Необходимые сведения указываются в отчетности, а также в случае проведения проверки по исполнению законодательства в части квотирования рабочих мест для инвалидов.



Какие документы должна запрашивать направляющая сторона у принимающей для подтверждения работы инвалидов в счет установленной квоты?



Трудовой договор, справка МСЭ об инвалидности, приказ о приеме на работу.



При трудоустройстве инвалидов принимающей стороной у нее увеличивается среднесписочная численность, **при достижении ее значение до 100**, принимающая сторона также должна исполнять Закон о квотировании?



Согласно постановлению № 366 в случае если организации / ИП, у которых трудоустроен инвалид, установлена квота для приема на работу инвалидов, то инвалиды, трудоустроенные в соответствии с соглашением, не учитываются в счет установленной им квоты.



Обязательно ли заключение соглашения со сторонней организацией **применение процедур конкурсной закупки или закупки единственного поставщика?**



Работодатели, относящиеся к одной из категорий хозяйствующих субъектов, перечисленных в части 2 статьи 1 Федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», и не подпадающие ни под одно из исключений, указанных в части 2 статьи 1 Федерального закона, обязаны проводить закупку (заключать соглашение) в рамках указанного Федерального закона.



Обязательно ли **заключение новых трудовых договоров с работниками-инвалидами** принимающей стороной?



Допускается заключение соглашения о трудоустройстве инвалидов, с которыми трудовые договоры были заключены ранее (до заключения соглашения).



Будет ли засчитан в квоту инвалид, если он по каким-либо причинам **не предоставил ИПРА?**



Да, инвалид, не предоставивший ИПРА, будет засчитан в счет выполнения установленной квоты. Для подтверждения инвалидности достаточно наличия справки Бюро медико-социальной экспертизы.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ



Скачайте презентацию