**Обязанность работодателя по квотированию рабочих мест для людей с инвалидностью**

С 1 сентября 2024 года вступили в силу Правила выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 709 (далее – Правила № 709).

В соответствии с пунктом 3 Правил № 709 квота выполнена, если работодатель заключил трудовой договор с инвалидом. При приеме на работу одного инвалида I группы исполнение квоты считается кратным двум рабочим местам для трудоустройства людей с инвалидностью.

При этом квота для приема на работу инвалидов считается выполненной, если с инвалидом заключен трудовой договор, по которому он работает дистанционно или неполное рабочее время (неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю). Также трудовое законодательство не предусматривает ограничений на работу инвалидов по совместительству, в связи с чем инвалида, являющегося внешним совместителем, можно учесть в счет выполнения квоты. О выполнении квоты для приема на работу инвалидов работодатель обязан ежемесячно отчитываться в службу занятости населения.

За неисполнение обязанности по ежемесячному предоставлению сведений о выполнении квоты для приема на работу инвалидов работодатель может быть привлечен к административной ответственности по статье 19.7 КоАП РФ, которой предусмотрено наказание в виде предупреждения или наложения административного штрафа на граждан в размере от 10 до 300 рублей; на должностных лиц – от 300 до 500 рублей; на юридических лиц – от 3 000 до 5 000 рублей.

Для выполнения квоты организация (далее также работодатель-заказчик) имеет право заключить соглашение с другим работодателем о том, что он трудоустроит работника с инвалидностью к себе. При этом организация, передающая квотируемое рабочее место, обязана компенсировать затраты на создание рабочего места и выплату заработной платы.

Существует ряд правил при заключении указанных соглашений, к которым относится:

•        нахождение рабочего места инвалида в регионе расположения работодателя-заказчика;

•        размер компенсации на зарплату инвалиду, выполнившему месячную норму, не может быть меньше МРОТ, увеличенного на сумму страховых взносов;

•        рабочие места должны соответствовать ИПРА (индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида).

Работодатели не обязаны выполнять квоту в следующих ситуациях:

•        численность работников составила 35 человек и меньше;

•        работодатель относится к общественным объединениям инвалидов или созданным ими организациям;

•        введено конкурсное производство или работодатель признан банкротом;

•        отсутствие на учете в службе занятости населения инвалидов или отсутствие в регионе ИП и организаций, с которыми можно заключить соглашение о трудоустройстве инвалидов.

В последнем случае работодатель обязан доказать свою добросовестность и отсутствие объективной возможности выполнить квоту. Единичное информирование работодателя службой занятости населения об отсутствии состоящих на учете инвалидов не может являться законным основанием для длительного неисполнения требований о квотировании рабочих мест и повлечет наступление предусмотренной законом ответственности.

Важным изменением последнего времени является то, что с 20 ноября 2024 года действует новая редакция статьи 5.42 КоАП РФ, в соответствии с которой за невыполнение квоты и за отказ в приеме на работу инвалида может быть назначено наказание в виде штрафа в размерах: от 20 000 до 30 000 рублей для должностных лиц; от 30 000 до 50 000 рублей для ИП; от 50 000 до 100 000 рублей для юридических лиц.

Необходимо отметить, что в 1 квартале 2025 года в органы службы занятости Псковской области за содействием в поиске подходящей работы обратились 47 граждан, относящихся к категории инвалидов, трудоустроено всего 18 человек. Таким образом, доля трудоустроенных инвалидов в численности инвалидов, обратившихся в целях поиска подходящей работы, составила 38,3%.