**ОБЗОР ОСОБЕННОСТЕЙ ОБНОВЛЕННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

**О КВОТИРОВАНИИ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ С 01.09.2024**

(ст. 38 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ,

постановление Правительства РФ от 30.05.2024 № 709,

Закон АК от 03.04.2024 № 22-ЗС)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **БЫЛО до 01.09.2024** | **СТАНЕТ с 01.09.2024** |
| *В соответствии со ст. 13.2 Закона РФ*  *от 19.04.1991 № 1032,*  *постановлением Правительства РФ от 14.03.2022 № 366,*  *Законом АК от 06.06.2006 № 59-ЗС* | *В соответствии со ст. 38 Федерального закона от 12.12.2023*  *№ 565-ФЗ,*  *постановлением Правительства РФ от 30.05.2024 № 709,*  *Законом АК от 06.06.2006 № 59-ЗС* |
| Дифференциация размера квоты для разных работодателей | Дифференциация работодателей производится только по принципу размера среднесписочной численности работников:  - от 35 до 100 чел. включительно – не более 3%.  - с численность свыше 100 работников – от 2 до 4 % | Новый Закон о занятости наделяет субъекты Российской Федерации правом дифференцировать размер квоты для приема на работу инвалидов **для различных видов экономической деятельности, различных муниципальных образований субъекта Российской Федерации, работодателей с различной среднесписочной численностью работников** в соответствии с методическими рекомендациями, утверждаемыми Минтрудом России *(пока такие метод. рекомендации еще не утверждены, поэтому в Законе АК по квотированию дифференциация размера квоты присутствует только в зависимости от среднесписочной численности работников работодателя).* |
| Размер квоты | Для работодателей от 35 чел. до 100 чел. включительно разбег размера квоты, который могли устанавливать регионы, был **не более 3%.** | С 01.09.2024 новым законом о занятости определен промежуток размера квоты, который могут устанавливать регионы для всех работодателей, в т.ч. с численностью свыше 35 чел. – **от 2 до 4 %** *(в Законе АК по квоте с 1 сентября 2024 остался прежний размер – 3 %).* |
| Кому устанавливается квота | Устанавливается работодателям с численностью **от** 35 человек (т.е. от 35 чел. и выше). | Устанавливается работодателям с численностью, **превышающей** 35 человек (т.е. от 36 чел. и выше). |
| Срок, в течение которого работодатель обязан выполнить квоту | В течение текущего года. | Срок не ограничен. |
| Как рассчитывается квота | Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем **ежегодно, до 1 февраля**, **исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.** | Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется **исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал** без учета работников представительств и филиалов работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.  *Таким образом, работодатель рассчитывает размер квоты каждый квартал заново.* |
| Перерасчет квоты | Перерасчет предусмотрен при необходимости, обозначены условия такого перерасчета:  Квота для приема на работу инвалидов **подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц.**  *То есть в случае увеличения среднесписочной численности работников в предыдущем месяце размер квоты не полежал перерасчету.* | Внеочередной перерасчет квоты в случае изменений среднесписочной численности не предусмотрен. Новый расчет размера квоты производится систематически **каждый квартал** (независимо от того, произошел рост или уменьшение среднесписочной численности). |
| Что считается выполнением квоты | Строго ограниченный перечень случаев:  Квота для приема на работу инвалидов 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). | Перечень случаев выполнения квоты устанавливается Правительством РФ (с 01.09.2024 – постановлением Правительства РФ от 30.05.2024 № 709) и может расширяться.  Выполнение работодателем установленной квоты обеспечивается в случаях наличия:  а) заключенного трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя. При трудоустройстве одного инвалида I группы исполнение квоты считается кратным 2 рабочим местам для трудоустройства инвалидов;  б) заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией, 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 (далее - иная организация), заключившей соглашение о трудоустройстве инвалида с работодателем, которому установлена квота (далее - соглашение);  в) заключенного трудового договора между инвалидом и индивидуальным предпринимателем, заключившим соглашение;  **г) договора возмездного оказания услуг или иного договора с организацией, обеспечивающей для группы организаций выполнение квоты посредством заключения соглашения с иной организацией или индивидуальным предпринимателем, заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией, индивидуальным предпринимателем** *(такой формы договора и цепочки взаимоотношений 3-х субъектов ранее не было предусмотрено)*. |
| Кратность выполнения квоты | При трудоустройстве 1 инвалида (независимо от группы инвалидности) исполнение квоты считается кратным 1 рабочему месту. | При трудоустройстве **1инвалида I группы исполнение квоты считается кратным 2 рабочим местам** для трудоустройства инвалидов.  *Данное правило действует только в случае заключения трудового договора с инвалидом на рабочее место* ***непосредственно у работодателя, которому установлена квота.*** |
| Требования к месту трудоустройства инвалида на «арендуемом» рабочем месте | Не было никаких требований к местонахождению такого рабочего места | Появились требования к местонахождению такого рабочего места:  Трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением о трудоустройстве инвалидов … должно осуществляться **на территории субъекта Российской Федерации по месту нахождения работодателя-заказчика (его представительства, филиала), которому установлена квота.** |
| Наличие порядка заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов и его формы | Единый порядок и форма соглашения отсутствуют. | Единый Порядок заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов и его форма утверждены постановлением Правительства РФ от 30.05.2024 № 709. |
| Условия финансирования работодателем расходов на оплату труда инвалидов, принятых на работу в иную организацию в счет квоты для приема на работу инвалидов (по соглашению «аренды») | Нет четких требований. | Размер такого финансирования не может быть ниже величины МРОТ, установленного ФЗ «О минимальном размере оплаты труда, увеличенного на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, **если инвалид отработал месячную норму рабочего времени и выполнил месячную норму труда**. |
| Условия заключения соглашения «аренды» рабочих мест с бюджетными, автономными, казенными учреждениями | Какие-либо особенности отсутствовали | При заключении соглашения бюджетными, автономными, казенными учреждениями условия возмещения затрат на заработную плату и оборудование (оснащение) рабочих мест и (или) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соглашение **могут не включаться.** |
| Особенности учета инвалидов, устроенных в счет квоты по соглашениям «аренды» | В случае если организации, ИП, у которых трудоустраивается инвалид, установлена квота для приема на работу инвалидов, то инвалиды, трудоустроенные к ним в соответствии с соглашением (по «аренде»), не учитываются в счет установленной им квоты. | Такое ограничительное условие отсутствует. |
| Случаи, когда работодатель освобождается от выполнения квоты | Не предусмотрены. | В новом законе о занятости идет отсылка к правительству РФ, т.к. оно может теперь устанавливать перечень таких случаев.  И в постановлении Правительства РФ от 30.05.2024 № 709 в п. 4 Правил выполнения работодателями квоты приема на работу инвалидов прописаны такие случаи, когда работодатели освобождаются от выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов:  а) в случае если работодатели являются общественными объединениями инвалидов и образованными ими организациями, в том числе хозяйственными товариществами и обществами, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов;  б) при признании работодателя несостоятельным (банкротом) и открытии конкурсного производства;  в) при уменьшении численности работников до числа работников, при котором квота не устанавливается;  г) при отсутствии на учете в государственных учреждениях службы занятости безработных инвалидов, инвалидов, зарегистрированных в качестве ищущих работу соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакансиям, заявленным работодателем, либо при отсутствии в субъекте Российской Федерации, где находится работодатель, иных организаций или индивидуальных предпринимателей, готовых заключить соглашение. |
| Наличие прописанного алгоритма работы ЦЗН при отсутствии на учете в ЦЗН безработных инвалидов, инвалидов, зарегистрированных в качестве ищущих работу, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакантным рабочим местам, заявленным работодателем в ЦЗН | Отсутствовал четко прописанный порядок действий. | При отсутствии на учете в ЦЗН безработных инвалидов, инвалидов, зарегистрированных в качестве ищущих работу, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакантным рабочим местам, заявленным работодателем, ЦЗН обращаются к иным организациям, в том числе:  - к общественным объединениям инвалидов – за содействием в поиске работников из числа инвалидов, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакантным рабочим местам, заявленным работодателем;  - к организациям, в том числе хозяйственным товариществам и обществам, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, или индивидуальным предпринимателям в субъекте РФ, в котором осуществляет хозяйственную деятельность работодатель, согласным заключить соглашение, – за информацией о согласии этих организаций или индивидуальных предпринимателей заключить соглашение с работодателем.  В зависимости от полученной от них информации ЦЗН информирует работодателя или о возможности трудоустройства инвалидов в счет выполнения квоты, или о заключении соглашения.  **В случае отсутствия возможности трудоустройства инвалидов в счет выполнения квоты или заключения соглашения государственные учреждения службы занятости информируют работодателя о невозможности выполнения квоты в текущем квартале.** |