**О порядке выполнения работодателями квоты**

**для приема на работу инвалидов**

С 1 сентября 2024 года начнут действовать новые нормы квотирования рабочих мест для инвалидов. Вступит в силу ст. 38 нового закона о занятости населения, которая «корректирует» прежние размеры квоты в процентах от численности персонала. В результате количество работодателей, которые попадают под квотирование рабочих мест, заметно увеличится.

**В этой статье:**

[Что такое квотирование](https://kontur.ru/articles/6668?ysclid=lycycl9hud504119504#header_6668_1)

[Квотирование рабочих мест для инвалидов в 2024 году](https://kontur.ru/articles/6668?ysclid=lycycl9hud504119504#header_25873_1)

[Как работает механизм квоты для приема на работу инвалидов](https://kontur.ru/articles/6668?ysclid=lycycl9hud504119504#header_25873_2)

[Зачем нужно добровольное квотирование](https://kontur.ru/articles/6668?ysclid=lycycl9hud504119504#header_6668_3)

[Как предприятию установить квоты](https://kontur.ru/articles/6668?ysclid=lycycl9hud504119504#header_6668_4)

[Когда квота считается выполненной](https://kontur.ru/articles/6668?ysclid=lycycl9hud504119504#header_6668_5)

[Какие сведения и когда подавать в центр занятости](https://kontur.ru/articles/6668?ysclid=lycycl9hud504119504#header_6668_6)

[Какая ответственность предусмотрена за нарушения в квотировании](https://kontur.ru/articles/6668?ysclid=lycycl9hud504119504#header_6668_7)

**Что такое квотирование**

Государство гарантирует содействие в поиске работы инвалидам, в том числе путем установления для организаций обязанности принимать на работу граждан этой категории и квотировать для них рабочие места.

Квота— минимальное количество вакансий, которое работодатели должны выделять под трудоустройство социально незащищенных групп населения.

**Квотирование рабочих мест для инвалидов в 2024 году**

В настоящее время на федеральном уровне законодательно определены следующие границы квотирования:

при численности организации от 100 человек — от 2 до 4% от среднесписочной численности;

при 35–100 человек — до 3% от среднесписочной численности.

Субъекты РФ в своем законодательстве устанавливают показатели квотирования с учетом федеральных норм. Предприятия от 100 человек резервируют места для инвалидов обязательно; от 35 человек — по решению региона.

Работодатели могут узнать квоты для своего региона в местном центре занятости.

С 1 сентября 2024 года вступят в силу некоторые положения нового закона о занятости населения – [Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=461491&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668#h1), которые касаются границы квотирования, а также определения численности работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов.

Что именно изменится, показываем в таблице:

| **Критерий** | **До 01.09.2024** | **С 01.09.2024** |
| --- | --- | --- |
| Границы квотирования для работодателей с численностью работников более 100 человек | Субъект РФ устанавливает квоту в пределах от 2 до 4% от среднесписочной численности работников. | Требования остается. |
| Границы квотирования для работодателей с численностью работников от 35 до 100 человек | Субъекты РФ сами решают, устанавливать ли квоту, поэтому важно изучать местные законы. Требование законодательства — не более 3% от среднесписочной численности. | Нормативным правовым актом субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов — от 2 до 4%, в соответствии с методическими рекомендациями, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, который занимается регулированием вопросов занятости населения. |
| Границы квотирования для работодателей с численностью работников менее 35 человек | Требования по квотированию не установлены. | Требования по квотированию не установлены. |
| Дифференцирование размера квоты | Не действует. | Размер квоты может быть дифференцирован в зависимости от вида экономической деятельности, муниципального образования субъекта РФ, среднесписочной численности. |
| Расчет численности работников для целей исчисления квоты | Численность определяется ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года. | Численность  определяется исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал без учета работников представительств и филиалов работодателя, расположенных в других субъектах РФ. |
| Какие работники не включаются в среднесписочную численность при исчислении квоты | Работники, условия труда которых отнесены к вредным или опасным условиям труда по результатам СОУТ. | Работники, условия труда которых отнесены к вредным или опасным условиям труда по результатам СОУТ. |

Следует учесть, что с 1 сентября 2024 года квота для приема на работу инвалидов представительствам и филиалам работодателя устанавливается в соответствии с законодательством субъектов РФ, на территории которых они расположены, исходя из среднесписочной численности работников таких представительств и филиалов работодателя за предыдущий квартал.

**Как работает механизм квоты для приема на работу инвалидов**

Работодатели при утверждении штатного расписания на год сохраняют определенный процент вакансий для трудоустройства инвалидов. Либо предприятия создают новые рабочие места под квоты с учетом региональных требований. Третья возможность — заключить соглашение со сторонней организацией, которая трудоустроит инвалидов к себе, а оплатит это заказчик.

Работодатели в соответствии с установленной квотой несут дополнительные обязанности:

принимают локальные нормативные акты в этой сфере;

создают рабочие места для инвалидов с учетом их потребностей — на основании индивидуальной программы реабилитации и абилитации (ИПРА);

ежемесячно информируют центр занятости о наличии вакансий для инвалидов, выполнении квоты.

Организации с численностью персонала менее 35 человек освобождены от обязательного квотирования всегда, но они могут участвовать в трудоустройстве инвалидов самостоятельно.

Для найма необходимого количества инвалидов работодатель вправе обратиться за содействием в службу занятости. Можно информировать население о том, что в организации есть квотируемые места, через СМИ, соцсети, официальные сайты и другие каналы. Об этом говорится в [Письме Минтруда РФ от 12.09.2023 № 16-5/10/П-7129](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=8&documentId=458485&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668#h1).

**Зачем нужно добровольное квотирование**

Предприятия, которые трудоустраивают инвалидов, могут рассчитывать на льготы по НДС, налогу на прибыль, имущественному и земельному налогам ([Письмо Минфина РФ от 22.09.2020 № 03-01-11/82904](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=8&documentId=371656&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668)). Рассмотрим подробнее.

| **На кого распространяется освобождение от налога** | **Налог на прибыль** | **НДС** | **Налог на имущество** | **Земельный налог** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Общественные организации инвалидов, если доля инвалидов или их законных представителей в них составляет не менее 80% от членов | - | Освобождена реализация товаров, работ услуг ([пп. 2 п. 3 ст. 149](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=465564&rangeId=6439624&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668" \t "_blank)[НК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=465564&rangeId=6439624&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668)) | Освобождено имущество для уставной деятельности ([п. 3 ст. 381 НК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=465564&rangeId=6439625&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668)) | Освобождены земельные участки для уставной деятельности ([п. 5 ст. 395](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=465564&rangeId=6439626&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668)[НК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=465564&rangeId=6439626&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668)) |
| Учреждения, где единственный собственник имущества организация из п. 1 | - | В части социальных услуг ([пп. 2 п. 3 ст. 149](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=465564&rangeId=6439624&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668" \t "_blank)[НК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=465564&rangeId=6439624&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668)) | Как в п. 1 — в части имущества для соц. деятельности | Как в п. 1, если участки используются для соц. деятельности |
| Коммерческие организации, уставный капитал которых сформирован из взносов организаций из п. 1, где среднесписочная численность работников–инвалидов составляет не менее 50 % и их доля в ФОТ — не менее 25% | Расходы на создание рабочих мест для инвалидов уменьшают базу по налогу.  Можно создавать резервы предстоящих расходов на соц. нужды на срок до 5 лет ([пп. 38 п. 1 ст. 264 НК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=465564&rangeId=6439627&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668" \t "_blank)) | как в п. 1 | как в п. 1 | как в п. 1 |
| 4. ГУП и МУП, где среднесписочная численность работников–инвалидов составляет не менее 50 % и их доля в ФОТ — не менее 25% | как в п. 3 | как в п. 1 | - | - |
| 5. Все организации, независимо от формы собственности | Доплаты инвалидам относятся на расходы по оплате труда ([п. 23 ст. 255](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=465564&rangeId=6439628&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668)[НК РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=465564&rangeId=6439628&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668)) | - | - | - |

Регионы могут устанавливать дополнительные льготы и пониженные ставки в части налога на имущество; муниципалитеты — в отношении земельного налога.

**Как предприятию установить квоты**

Рассмотрим алгоритм квотирования.

**Шаг 1.**Организация встает на учет в центр занятости по месту нахождения. Филиалы и представительства в других регионах квотируют рабочие места для инвалидов отдельно, поэтому им тоже нужно вставать на учет в центре занятости по своему месту нахождения.

**Шаг 2.**Руководитель утверждает локальный нормативный акт с порядком квотирования. Это может быть отдельный документ или раздел в существующих ПВТР, Положении о разработке штатного расписания, кадровом делопроизводстве.

Что учесть работодателю при установлении порядка квотирования:

| **Можно** | **Нельзя** |
| --- | --- |
| Засчитывать в счет установленной квоты дистанционных работников (инвалид по трудовому договору должен работать дистанционно), инвалида — внешнего совместителя, работника-инвалида, которому предоставлен отпуск по уходу за ребенком ([Письмо Минтруда РФ от 23.09.2022 № 16-5/В-994](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=8&documentId=440159&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668)).  Делать перерасчет квоты при уменьшении среднесписочной численности работников за предыдущий месяц ([п. 4 Правил выполнения работодателем квоты в ред. Постановления Правительства РФ от 14.03.2022 № 366](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=416976&rangeId=6440219&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668)). | Учитывать рабочие места в филиалах и представительствах, расположенных в других субъектах РФ. Например, организация из г. Москва не включает в квоту должности в обособленном подразделении из Подмосковья.  Включать в среднесписочную численность работников с вредными и (или) опасными условиями труда на рабочем месте по результатам специальной оценки ([п. 5 ст. 38 Закона РФ Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=461491&rangeId=6440222&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668)). |

**Шаг 3.** Приказом устанавливается квота в организации: количество рабочих мест для инвалидов, название должности или профессии, структурное подразделение. В этом же документе рекомендуется назначить ответственного исполнителя за направление ежемесячной отчетности по квотированию в центр занятости.

Рассмотрим порядок расчета квоты для инвалидов и ее утверждение на примере.

В ООО «Меркурий-5» (г. Москва) нет рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, которые нужно исключать из среднесписочной численности при квотировании. Расчет делаем по всему штатному расписанию.

Определяем среднесписочную численность ООО «Меркурий-5» (порядок заполнения формы утвержден [Приказом Росстата от 30.11.2022 № 872](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=437548&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668#h2436)). Возьмем данные за IV квартал 2023 года: октябрь — 104 человека; ноябрь — 102 человека; декабрь — 103 человека.

СПЧ = (104+102+103) / 3 = 103 человека.

В Москве установлена квота для инвалидов в 2% от среднесписочной численности. При расчете дробное значение округляется до целого в меньшую сторону; при результате меньше единицы — до единицы (п. 2 Правил от 14.03.2022 № 366).

Количество рабочих мест для инвалидов = СПЧ / 100% × 2 % = 103 / 100 × 2 = 2,06 ⋍ 2 человека.

Рассчитанную квоту утверждаем приказом по ООО «Меркурий-5».

**Шаг 4.** Организация ежегодно делает перерасчет квоты для инвалидов до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников в IV квартале предыдущего года ([п. 2 Правил в ред. Постановления Правительства РФ от 14.03.2022 № 366](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=416976&rangeId=6439629&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668)).

**Когда квота считается выполненной**

Обязанность по квотированию считается выполненной только при условии фактического трудоустройства инвалида на любое рабочее место. То есть зарезервировать вакансии для людей с ограниченными возможностями здоровья недостаточно.

Согласно [ст. 38 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=461491&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668), есть три условия выполнения квоты:

Заключение трудового договора с инвалидом непосредственно у работодателя.

Заключение трудового договора между инвалидом и иной организацией в соответствии с соглашением о трудоустройстве инвалидов, заключаемым между работодателем, которому установлена квота для приема на работу инвалидов, и иной организацией. Возможность заключать соглашения о трудоустройстве инвалидов, так называемые «договоры аренды рабочих мест», появилась с 1 сентября 2022 года (Правила выполнения работодателем квоты в ред. [Постановления Правительства РФ от 14.03.2022 № 366](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=416976&p=0957&utm_ad=170798846533&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_campaign=kjournal_news_15.02.2024&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668)).

В иных случаях, установленных правительством.

Обратите внимание, что трудоустройство по соглашению (вариант 2) должно осуществляться на территории субъекта, где находится работодатель. Так, например, работодателю в Москве нельзя заключить соглашение с организацией в Ижевске, что там будут принимать на работу инвалидов для исполнения квоты в Москве.

**Какие сведения и когда подавать в центр занятости**

С 1 января 2024 года действует [ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=461491&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668), которая устанавливает следующие обязанности для работодателя:

информировать службу занятости [о свободных рабочих местах и вакантных должностях](https://kontur.ru/articles/5228#header_28061_2) — в течение 5 рабочих дней со дня появления свободных рабочих мест и вакантных должностей; об изменении этой информации — в течение 5 рабочих дней со дня возникновения изменений;

передавать сведения [о выполнении квоты для приема на работу инвалидов](https://kontur.ru/articles/5228#header_28061_3) — ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным.

Сведения передаются в центр занятости в дистанционном формате — через портал «Работа России». Формы отчетов установлены [Приказом Минтруда РФ от 26.01.2022 № 24](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=439921&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668#h80).

**Какая ответственность предусмотрена за нарушения в квотировании**

Должностные лица, которые не выполнят обязанность по квотированию или откажут в трудоустройстве инвалиду в пределах квоты, заплатят штраф от 5 000 до 10 000 руб. ([ст. 5.42 КоАП РФ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=462640&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6668#h2815)).