



МКПЦН-Консультант

# КВОТИРОВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ

Михаил Поставнев  
Главный юрисконсульт

# КВОТИРОВАНИЕ. ЧТО ЭТО ТАКОЕ? ЧЕМ РЕГУЛИРУЕТСЯ?

**Квота (квотируемые рабочие места)** – минимальное количество вакансий, на которые работодатель обязан трудоустроить инвалидов/молодежь.

**Квота устанавливается работодателям независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности (но не для органов государственной власти)**



**Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»**



**Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»**

# РАЗМЕРЫ КВОТ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ



В среднесписочную численность не включаются:

- ✓ работники филиалов и представительств, расположенных в других субъектах РФ;
- ✓ работники, условия труда которых по результатам спецоценки отнесены к вредным и (или) опасным.

**ДОБРОВОЛЬНОЕ КВОТИРОВАНИЕ = ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ПОНИЖЕННЫЕ СТАВКИ НАЛОГОВ**

# КРИТЕРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ КВОТЫ

Правила выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место (утв. постановлением Правительства РФ от 14.03.2022 № 366)

**Квота выполнена, если:**



заключен трудовой договор (в том числе срочный) на рабочее место непосредственно у работодателя

заключен трудовой договор в рамках соглашения с иной организацией или ИП



письмо Минтруда России от 23.09.2022 № 16-5/В-994

**ДИСТАНЦИОННЫЙ РАБОТНИК = КВОТА ВЫПОЛНЕНА**

**ВАЖНО!**

Если организации, ИП, 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

# ПРАВИЛА ВЫПОЛНЕНИЯ КВОТЫ

Квота рассчитывается работодателем **ежегодно до 1 февраля**, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

Работодатель обязан выполнить квоту для приема на работу инвалидов в течение текущего года с учетом ее возможного перерасчета.

Квота подлежит перерасчету, если численность работников за прошедший месяц уменьшится, за исключением работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным.

**Перерасчет** необходимо сделать **с первого числа месяца**, следующего за месяцем, в котором произошло изменение.

Работодатель **должен утвердить локальный нормативный** акт с порядком квотирования.

Это может быть отдельный документ или раздел в существующих ПВТР, Положении о разработке штатного расписания, кадровом делопроизводстве.

# КВОТИРОВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ НА ПРИМЕРЕ МОСКВЫ

 Закон г. Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест»

## Квотирование рабочих мест для:

несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет

детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет

выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет, ищущих работу впервые

выпускников учреждений высшего профессионального образования в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущих работу впервые

Если среднесписочная численность работников более 100 человек



квота по общему правилу = 2%

Квота  
выполнена,  
если:

→ есть трудовой договор, действующий в текущем месяце не менее 15 дней

→ уплачен ежемесячный платеж в бюджет Москвы компенсационной стоимости квотируемого рабочего места





**МКПЦН-Консультант**

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

Аудиторская компания МКПЦ  
117630, Москва, ул. Обручева, д. 23, корп. 3  
Телефон: +7 495 201-02-20  
Факс: +7 495 111-20-17