За отказ брать на работу инвалидов работодателей

будут штрафовать до 100 тысяч рублей

Президент одобрил закон с новыми штрафами за отказ в трудоустройстве инвалидов в рамках квот и за невыполнение норм. Санкции для должностных лиц увеличатся втрое — с 20 до 30 тысяч. Организацию могут оштрафовать на сумму от 50 до 100 тысяч рублей. Появится также и отдельное наказание для ИП. Отказ в приёме на работу инвалидов в рамках квоты или невыполнение квоты без уважительных причин теперь повлечёт за собой более существенные штрафы. Должностному лицу придётся заплатить от 20 до 30 тысяч рублей (а было от 5 до 10 тысяч), для юрлиц штрафные санкции строже — от 50 до 100 тысяч рублей. Штрафы для ИП — от 30 до 50 тысяч рублей. Соответствующие поправки в статью 5.42 КоАП президент подписал 9 ноября. Так как точной даты вступления изменений в силу в законе не установили, они начнут действовать через 10 дней после официального опубликования, значит, 20 ноября. Напомним, что с 1 сентября действует новый порядок квотирования рабочих мест для инвалидов.

С 20 ноября компании штрафовать будут и компании, которые должны были заквотировать рабочие места, но не сделали этого, и тех, кто вакансии выделил, но их не заполнил. То есть, если у вас есть свободные должности, специально выделенные для инвалидов, но на них никто не работает, есть риск получить штраф. А о том, что места эти вы не заполнили, проверяющие узнают из ваших отчётов о вакансиях, которые вы сдаёте в ЦЗН. Напомним, что с 1 сентября есть закрытый перечень оснований, при которых требования о квотах компания может не выполнять. Так, не будет считаться, что компания не выполнила закон, если работодатель — общественное объединение инвалидов или её уставный капитал состоит из его вклада, подп. «а» п. 4 Правил о выполнении квоты; суд признал организацию банкротом и открыл конкурсное производство, подп. «б» п. 4 Правил о выполнении квоты; среднесписочная численность работников меньше 35 человек — есть или стала, подп. «в» п. 4 Правил о выполнении квоты; в ЦЗН в регионе нет зарегистрированных на учёте инвалидов, которые ищут работу, подп. «г» п. 4 Правил о выполнении квоты; в субъекте, где находится компания, нет иных организаций или ИП, которые готовы заключить соглашение о приёме на работу инвалида, подп. «г» п. 4 Правил о выполнении квоты. Напомним, что есть 3 варианта закрыть квоту, принять в вашу компанию инвалида по трудовому договору на любой срок; заключить соглашение о приёме инвалида на рабочее место в другой организации или у ИП. Заключить трудовой договор с инвалидом должна будет организация, с которой вы подписали соглашение, но отчитываться за исполнение квоты будете именно вы; заключить договор оказания услуг со специализированной организацией, основной задачей которых будет обеспечить квотирование инвалидов для групп компаний Инвалид I группы закрывает сразу два квотируемых рабочих места. Не забудьте привести в соответствие с новыми правилами Положения о квотировании или другой ЛНА, который регулирует этот участок работы. Проверьте ссылки на законы — должны быть Закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ и постановление Правительства от 30.05.2024 № 709. Пробегитесь по формулировкам и уточните их под новые правила.

Помните, что теперь квотировать рабочие места должны больше компаний. Теперь для всех работодателей со среднесписочной численностью от 35 работников диапазон квот общий — от 2 до 4%. Но есть нюанс: далеко не все регионы пока обновили квоты. Поэтому для компаний от 35 до 100 работников в некоторых субъектах РФ до сих пор действуют НПА, в которых указано, что квота для них не установлена. Чтобы узнать, как действовать, обратитесь в ваш региональный ЦЗН. Не факт, что на вашу компанию будут распространяться общие квоты, потому что Минтруд в приказе № 399 от 9 августа 2024 года утвердил методические рекомендации по установлению квот, которыми разрешил дифференцировать нормы для разных видов экономической деятельности, различных муниципальных образований, работодателей с различной среднесписочной численностью работников. При этом при установлении размера квоты могут применять любые основания для дифференциации и даже несколько сразу. Например, учтут ОКВЭД. Скажем, если характер работы сезонный и нужны только временные работники. Учитывают также специфику регионального рынка труда, численность инвалидов различных групп, потребности в замещении свободных рабочих мест и вакантных должностей.

Не забудьте про отчёт в ЦЗН о квотах. Сдавать его надо раз в месяц, не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчётным. Раньше форм было две — о выполнении квоты и о содействии реабилитации. Но с 1 сентября осталась одна — форма № 7, утв. приказом Минтруда от 16.04.2024 № 195н. Передавать сведения нужно через портал «Работа в России». Но и тут есть нюанс: в форме отчёта на портале всё ещё указано, что квотировать рабочие места должны компании с численностью от 100 человек.

Источник: <https://www.kdelo.ru/news/396090-shtrafy-za-otkaz-vzyat-na-rabotu-invalidov-v-predelah-vydelennoy-kvoty-uvelichatsya-do-100?btx=7714340&mailsys=ss&utm_campaign=letter_news_2024.11.13_kd_limit_w46_3_2024&utm_content=7714340&utm_medium=letter&utm_source=letter_news>

Заведующий отделом по труду

Администрации Алтайского района А.М. Могилевцев