

Ответы на вопросы участников вебинара
«О требованиях регионального законодательства
по выполнению работодателями квоты для приема
на работу участников СВО»
02.07.2026

Вопрос 1: есть ли требование о необходимости ежеквартально пересматривать приказ, если количество квотируемых мест не меняется?

Ответ: такого требования не установлено. Вносить изменения в приказ о выделении рабочих мест необходимо в случае, если в результате расчета в начале нового квартала размера квоты работодателем будет установлено, что среднесписочная численность работников за предыдущий квартал увеличилась и, соответственно, с первого месяца текущего квартала должно увеличиться количество квотируемых мест для участников СВО. В связи с увеличением размера квоты должно быть изменено и количество квотируемых для участников СВО рабочих мест, указываемых в локальном правовом акте работодателя.

Вопрос 2: есть ли требование о необходимости пересматривать приказ, если количество квотируемых мест уменьшилось?

Ответ: такого требования не установлено. Квота - это минимальное количество рабочих мест, которое работодатель обязан выделить для трудоустройства участников СВО. При этом работодатель вправе квотировать и принимать на работу большее количество участников СВО, нежели определено квотой. Поэтому в случае уменьшения размера квоты внесение соответствующих изменений в локальный правовой акт является правом работодателя, а не обязанностью.

Вопрос 3: если работник ушел на СВО с рабочего места, с ним приостановлен трудовой договор, он вернулся и уволился. Какое то время погулял и стал заново трудоустраиваться. Трудоустройство такого работника учитывается в счет квоты?

Ответ: трудоустройство любого участника СВО из перечня категорий лиц, участвовавших в рамках специальной военной

операции, перечисленных в пункте 1 статьи 2 Закона Мурманской области от 30.03.2026 № 3205-01-ЗМО «Об установлении на территории Мурманской области квоты для приема на работу участников специальной военной операции») засчитывается в счет выполнения квоты.

Кроме того, в пункте 5 статьи 4 Закона Мурманской области от 30.03.2026 № 3205-01-ЗМО прямо сказано: расторжение с участником специальной военной операции трудового договора, действие которого было приостановлено в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, не является основанием для отказа ему в трудоустройстве на рабочее место, выделенное в пределах установленной квоты.

Вопрос 4: что означает понятие «отказ», если кандидату отказано по причине несоответствия требованиям к профессии или по причине здоровья, в таком случае это является нарушением?

Ответ: если работодателем отказано в приеме на работу соискателю по причине несоответствия его профессионально-квалификационным требованиям к рабочим местам (должностям), заявленным работодателем в вакансии в рамках установленной квоты, либо на основании несоответствия претендента в связи с ограничениями по состоянию здоровья, указанными в индивидуальной программе реабилитации и абилитации (ИПРА) инвалида или в справке, выданной учреждением медико-социальной экспертизы (МСЭ), такой отказ является обоснованным и не влечет административной ответственности.

Отказом, за который предусмотрена административная ответственность, является необоснованный, немотивированный отказ в приеме на работу по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника (статья 3 Трудового кодекса РФ).

Вопрос 5: по АО «Апатит» 80 % рабочих мест – это места с вредными условиями труда, 90 % граждан, вернувшихся с СВО, к сожалению, имеют те или иные противопоказания по здоровью. Соответственно квота по нашему предприятию априори не будет выполнена. Возможно ли рассмотреть вариант квотирования рабочих мест под данную категорию из расчета количества мест с нормальными условиями труда? И что для этого необходимо сделать?

Ответ: в отличие от законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов, законодательство о квотировании рабочих мест для участников СВО не предусматривает исключение из среднесписочной численности работников мест с вредными и (или) опасными условиями труда. Такая работа является подходящей для участников СВО, за исключением тех, для которых те или иные виды работ противопоказаны согласно информации, содержащейся в ИПРА инвалида или в справке МСЭ.

В случае отсутствия в ЦЗН кандидатур участников СВО, подходящих под условия квотируемых работодателем вакансий, работодатель освобождается от выполнения квоты (подпункт 1 пункта 8 статьи 4 Закона Мурманской области от 30.03.2026 № 3205-01-ЗМО).

Об изменении Закона о квотировании для участников СВО с законодательной инициативой может выступить Губернатор или Мурманская областная Дума. Для этого нужны весомые аргументы, которых пока нет, поскольку отсутствует правоприменительная практика.

Закон МО рассчитан на долгосрочную перспективу, продолжит свое действие и после окончания боевых действий, когда много здоровых участников СВО вернется домой и они вполне реально смогут занять заквотированные рабочие места даже с вредными условиями труда.

Вопрос 6: обязательно ли в приказе фиксировать перечень рабочих мест, если они всегда меняются. Возможен ли вариант выделения общего количества и рассмотрения каждого кандидата индивидуально без привязки к перечню, чтобы расширить возможности для трудоустройства?

Ответ: требование фиксировать локальным правовым актом перечень рабочих мест для участников СВО законодательством не установлено.

Пунктом 2 статьи 3 Закона Мурманской области от 30.03.2026 № 3205-01-ЗМО установлено только, что выделением работодателем рабочих мест в пределах установленной квоты считается определение локальным правовым актом количества рабочих мест для приема на работу участников СВО.

Но стоит заметить, что работодателю потребуется определить перечень квотируемых рабочих мест в разрезе профессий (должностей) при размещении сведений о таких вакансиях на портале «Работа России».