



Законодательство о квотировании рабочих мест для инвалидов

Закон Российской Федерации от 19.04.1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»	Статья 13.2. Установление квоты для приема на работу инвалидов Пункт 3 статьи 25. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения (ежемесячное предоставление информации)
Федеральный закон от 24.11.1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»	Статья 22. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов Статья 24. Права, обязанности и ответственность работодателей в обеспечении занятости инвалидов
Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях	Пункт 1 статьи 5.42 «Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости» Статья 19.7 «Непредставление сведений (информации)»
Постановление Правительства РФ от 14.03.2022 года № 366 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место»	Определяют порядок и случаи выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидами на любое рабочее место.
Постановление Правительства области от 21.09.2015 года № 772 «Об утверждении Правил квотирования, резервирования и создания специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов»	Предусматривают механизм выполнения квоты.
Постановление Правительства РФ от 30.12.2021 года № 2576 «О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»	Регулирует порядок представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» .
Приказ Минтруда России от 26.01.2022 № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения»	Утверждена форма представления информации о квотировании
Приказ Департамента труда и занятости населения области от 11.09.2012 № 432 «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов»	С 01.09.2020 минимальное количество специальных рабочих мест зависит от размера установленной квоты.





**РАБОТА
РОССИИ**

Исчисление квоты для приема на работу инвалидов

Работодатель должен иметь среднесписочную численность работников не менее 35 единиц, включая рабочие места, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда.

При этом в среднесписочную численность работников не включаются работники филиалов и представительств работодателя, расположенные в других субъектах Российской Федерации.

С **01.01.2023** года квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем **ежегодно,**

до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

Квота для приема на работу инвалидов установлена в размере 2% среднесписочной численности

При исчислении квоты в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда (класс условий труда 3.1 и выше)

Округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения, а в случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице



Примеры исчисления квоты

Постановление Правительства РФ от 14.03.2022 года № 366

«Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место»

С 1 сентября 2022 года

- Среднесписочная численность работников – 75.

Работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда – 0.

Квота $75 \times 2\% = 1,5$
Округлив получим - 1

- Среднесписочная численность работников – 90.

Специальная оценка условий труда не проводилась.

Квота $90 \times 2\% = 1,8$
Округлив получим - 1

- Среднесписочная численность работников – 45.

Работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда – 25.

Квота $(45 - 25) \times 2\% = 0,4$
Округлив получим – 1

Округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения, а в случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице

С 1 января 2023 года

- С 2023 года квота для приема на работу инвалидов будет рассчитываться ежегодно.

- До 1 февраля 2023 года работодатели рассчитают квоту для приема на работу инвалидов исходя из среднесписочной численности работников за 4 квартал 2022 года.



Обязанности работодателя в области квотирования рабочих мест для инвалидов

п. 1 ст. 24 Федерального закона от 24.11.1995 года № 181-ФЗ

- **Выделить или создать рабочие места для трудоустройства инвалидов.**
Данная обязанность выполняется путем принятия локальных нормативных правовых актов (например, приказов).

Содержание локального нормативного акта:

- Сведения о количестве созданных и (или) выделенных рабочих мест
- Сведения о наименовании должности (специальности, профессии) по рабочим местам, созданным и (или) выделенным в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов в соответствии со штатным расписанием работодателя

Образец

Наименование организации

ПРИКАЗ

«___» _____ 20__ г.

№ ____

«О создании (выделении) рабочих мест в счет квоты для приема на работу инвалидов»

В соответствии со статьей 13.2 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», законом Вологодской области от 22 октября 2004 года № 1065-ОЗ «О квоте для приема на работу инвалидов на территории Вологодской области», постановлением Правительства Вологодской области от 21 сентября 2015 года № 772 «Об утверждении Правил квотирования, резервирования и создания специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов»

ПРИКАЗЫВАЮ:

Создать (выделить) в счет квоты для приема на работу инвалидов _____ (количество рабочих мест) рабочих мест по следующим должностям:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

* должности указываются в соответствии со штатным расписанием.

Должность подпись ФИО



Обязанности работодателя в области квотирования рабочих мест для инвалидов

п. 2 ст. 24 Федерального закона от 24.11.1995 года № 181-ФЗ

■ Создать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации.

В отношении рабочих мест инвалидов хозяйствующий субъект обязан обеспечить разработку и реализацию санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов.

**Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40
«Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»**

Показанными условиями труда для трудоустройства инвалидов являются:

- ✓ оптимальные и допустимые санитарно-гигиенические условия производственной среды по физическим (шум, вибрация, инфразвук, электромагнитные излучения, пыль, микроклимат), химическим (вредные вещества, вещества-аллергены, аэрозоли и др.) и биологическим (микрорганизмы, включая патогенные, белковые препараты) факторам;
- ✓ работа с незначительной или умеренной физической, динамической и статической нагрузкой, в отдельных случаях с выраженной физической нагрузкой;
- ✓ работа преимущественно в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела, в отдельных случаях - стоя или с возможностью ходьбы;
- ✓ рабочее место, соответствующее эргономическим требованиям;
- ✓ работа, не связанная со значительными перемещениями (переходами).

Противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и/или его потомство, и условия труда, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений, а именно:

- ✓ физические факторы (шум, вибрация, температура воздуха, влажность воздуха, освещенность и др.);
- ✓ химические факторы (запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны);
- ✓ биологические факторы (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности);
- ✓ физические, динамические и статические нагрузки при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных вынужденных позах, длительной ходьбе;
- ✓ нервно-психические нагрузки (сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные нагрузки, монотонность, работа в ночную смену, с удлинненным рабочим днем).

«ГОСТ Р 57958-2017. Национальный стандарт Российской Федерации. Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности»



РАБОТА
РОССИИ

Обязанности работодателя в области квотирования рабочих мест для инвалидов

п. 3 ст. 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 года № 1032-1

■ Ежемесячно представлять органам службы занятости:

- информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах,
- информацию о выполнении квоты для приема на работу инвалидов



Представление работодателями информации в органы службы занятости



- ФЗ от 28.06.2021 г. № 219-ФЗ,

- Постановление Правительства РФ от 30.12.2021 г. № 2576,

- Приказ Минтруда РФ от 26.01.2022 г. № 24

Информация

о наличии созданных или выделенных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов

16. Среднесписочная численность работников за отчетный период (без учета работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда за отчетный период), чел.
17. Размер установленной квоты для приема на работу инвалидов, %
18. Численность работников, работавших на котируемых рабочих местах за отчетный период (отражается численность трудоустроенных инвалидов, имеющих рекомендации к труду, отработавших на котируемых рабочих местах не менее 15 дней в отчетном периоде), чел.
19. Численность инвалидов, не трудоустроенных в счет установленной квоты, на конец отчетного периода, чел.
20. Количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, из них:
 - 20.1. количество свободных (вакантных) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов
 - 20.2. количество специальных рабочих мест, на которые трудоустроены инвалиды
21. Численность инвалидов, работающих сверх установленной квоты, на конец отчетного периода, чел.
22. Справочная информация по инвалидам:
 - 22.1. численность по группам инвалидности, чел.:
 - группа I
 - группа II
 - группа III
 - 22.2. численность по категориям инвалидов, чел.:
 - дети-инвалиды (14 - 15 лет)
 - инвалиды в трудоспособном возрасте, в т.ч. дети-инвалиды (16 - 17 лет)
 - инвалиды старше трудоспособного возраста
23. Информация о локальных нормативных актах, содержащих сведения о рабочих местах, выделенных или созданных для трудоустройства инвалидов (действующих в отчетном периоде):
 - 23.1. наименование локального нормативного акта
 - 23.2. дата принятия локального нормативного акта
 - 23.3. номер локального нормативного акта
24. Иные сведения

Можно отразить следующую информацию о:

- среднесписочной численности работников на конец отчетного периода, чел.
- количестве работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда на конец отчетного периода, чел.
- количестве рабочих мест созданных и (или) выделенных локальным нормативным актом.





Обязанности работодателя в области квотирования рабочих мест для инвалидов

ст. 22 Федерального закона от 24.11.1995 года № 181-ФЗ

■ Создать специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов.

Данная обязанность предусмотрена для организаций (юридических лиц) и выполняется путем принятия локальных нормативных правовых актов (например, приказов) и оборудования рабочих мест с учетом состояния здоровья инвалидов.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Приказом Минтруда России от 19.11.2013 года № 685Н утверждены требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов осуществляется работодателем индивидуально для конкретного инвалида по зрению, по слуху, с нарушением опорно-двигательного аппарата, передвигающиеся на креслах-калясках. Вместе с тем, согласно разъяснениям Минтруда России (письмо от 24 ноября 2014 года № 16-5/В-773) возможно создание специальных рабочих мест для инвалидов по общему заболеванию.

Приказ Департамента труда и занятости населения области от 11 сентября 2012 года № 432 устанавливает минимальное количество специальных рабочих мест (с изменениями вступившими в силу с 01.09.2020 года)

Размер установленной квоты для приема на работу инвалидов, ед.	Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, ед.
От 6 до 8 включительно	1
От 9 до 11 включительно	2
От 12 до 14 включительно	3
От 15 и больше	4

Обязанность по созданию минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов возникнет у работодателей, которым установлена квота от 6 рабочих мест включительно. В перерасчете на среднесписочную численность работников – от 300, без учета работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.



Статья 13.2. Установление квоты для приема на работу инвалидов

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

С 1 марта 2022 года **квота** для приема на работу инвалидов **считается выполненной работодателем** в случае **оформления** в установленном порядке **трудовых отношений с инвалидами** в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой.



Случаи выполнения квоты для приема на работу инвалидов с 1 сентября 2022 года

Постановление Правительства РФ от 14.03.2022 №366 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место»

Квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

1. Наличие трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;
2. Наличие 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.





Соглашение о трудоустройстве инвалидов

Постановление Правительства РФ от 14.03.2022 № 366 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место»

В соглашении должны быть определены:

- численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу,
- условия возмещения расходов на оплату труда,
- условия оборудования рабочего места инвалида,
- необходимость создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида,
- условия компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве, в организации, у индивидуального предпринимателя, у которых трудоустраивается инвалид (при необходимости),
- сроки действия соглашения,
- права, обязанности сторон,
- условия расторжения и прочие условия.



Реестр организаций, готовых заключить соглашения об организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов

Наименование организации	Планируемое количество рабочих мест для людей с инвалидностью
Вологодское региональное отделение Общероссийской общественной организации инвалидов «Всероссийское общество глухих»	13
ООО «Череповецкое учебно-производственное предприятие»	16
МУП города Череповца «Водоканал»	2
АО «Сокольский деревообрабатывающий комбинат»	1
МАУ «Ледовый дворец»	2
Вологодское областное региональное отделение Общероссийской общественной организации «Федерация настольных спортивных игр России»	4
Вологодская городская организация общероссийской Общественной организации «Всероссийское общество инвалидов»	12
ООО «Вологодское производственное объединение «Экран»	36
Вологодская областная организация Общероссийской общественной организации «Всероссийское общество инвалидов»	2
ООО «Сухонский картонно-бумажный комбинат»	2
Вологодская региональная организация Общероссийская общественная организация инвалидов «Всероссийское ордена трудового красного знамени общество слепых»	5



Заключение организациями соглашений о трудоустройстве инвалидов позволит:

1. Выполнить квоту работодателям, которые в силу специфики своей деятельности не могут принять на работу инвалидов или закрыть вакансии по выделенным для инвалидов рабочим местам.
2. Создать новые рабочие места в счет квоты для приема на работу инвалидов или же сохранить существующие рабочие места.
3. Помочь лицам с ограниченными способностями к труду быть более востребованными на рынке труда области.



<p>Статья 5.42. КоАП РФ Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости</p>	<p>Статья 19.7. КоАП РФ Непредставление сведений (информации)</p>
<ul style="list-style-type: none">➤ Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов;➤ Отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты.	<ul style="list-style-type: none">➤ Непредставление или несвоевременное представление в органы службы занятости информации, предусмотренной пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»
<p>Административная ответственность в виде <u>штрафа на должностных лиц</u> в размере от 5000 до 10000 рублей</p>	<p>Административная ответственность в виде <u>предупреждения</u> или наложения <u>штрафа</u>:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ на граждан в размере от 100 до 300 рублей;✓ на должностных лиц - от 300 до 500 рублей;✓ на юридических лиц - от 3000 до 5000 рублей



**Специалисты Департамента труда и занятости
населения Вологодской области:**

- **Шейн Александр Сергеевич, начальника отдела программ занятости, государственного и ведомственного контроля,
тел. (8172) 23-00-61 (доб. 0604), Shein.AS@depzan.gov35.ru;**
- **Цымбалова Наталья Александровна, ведущий консультант отдела программ занятости, государственного и ведомственного контроля,
тел. (8172) 23-00-68 (доб. 0668), Tsymbolova.NA@depzan.gov35.ru.**