

## РЕКОМЕНДАЦИИ

для работодателей по вопросам соблюдения обязательных требований для приема на работу инвалидов в пределах установленной квоты

### I. Правовые основы регулирования квоты для трудоустройства инвалидов и общие условия ее выполнения

Статьей 20 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 181-ФЗ) установлено, что инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда, в частности путем установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов.

В соответствии со статьей 24 Федерального закона № 181-ФЗ работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

- 1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;
- 2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;
- 3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Согласно пункту 5 ст. 13.2 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон № 1032-1) 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.

Статьей 25 Закона № 1032-1 установлено, что работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов.

Работодатели обязаны своевременно представлять органам службы занятости через Единую цифровую платформу полную, достоверную, актуальную:

- информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов (ежемесячно);

- информацию о 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 (ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом).

Приказом Минтруда России от 26.01.2022 № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения» (далее – Приказ № 24) утверждены формы предоставления вышеназванной информации.

В соответствии с Правилами представления работодателем сведений и информации, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2021 № 2576, работодатели представляют информацию о 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, выполнении квоты для приема на работу инвалидов, посредством размещения информации на Единой цифровой платформе.

Напоминаем, что согласно Областному закону Ленинградской области от 15.10.2003 № 74-оз «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Ленинградской области» работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов (далее - квота) в размере трех процентов от среднесписочной численности работников. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, устанавливается квота в размере одного процента от среднесписочной численности работников.

Численность работников для целей исчисления квоты определяется исходя из среднесписочной численности работников без учета работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

Филиалам и представителям работодателя, расположенным на территории Ленинградской области, у которых численность работников превышает 100 человек, устанавливается квота в размере трех процентов от среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя. Филиалам и представителям работодателя, расположенным на территории Ленинградской области, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, устанавливается квота в размере одного процента от среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

При этом согласно Правилам выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место, утвержденным постановлением Правительства РФ от 14.03.2022 № 366 (далее - постановление Правительства РФ № 366):

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



При расчете квоты округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения, в случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

2. Работодатель обязан выполнять квоту ежемесячно в течение текущего года с учетом ее возможного перерасчета.

3. Квота подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц, за исключением работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Перерасчет квоты осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников.

4. Квота при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

а) наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

б) наличия 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 (далее - соглашение).

Таким образом, согласно постановлению Правительства РФ № 366 в случае отсутствия возможности трудоустройства инвалида в счет выполнения квоты у себя, в рамках договорных отношений с другим работодателем можно выполнить обязанность по исполнению квоты при их занятости в любой другой организации.

Также необходимо отметить, что постановлением Правительства РФ № 366 не ограничено максимальное количество инвалидов, которое может принять в счет вашей квоты сторонняя организация. Таким образом, квота может быть выполнена полностью за счет штата другой организации в рамках заключенного с ней соглашения.

При этом выполнение квоты за счет другого работодателя не снимает обязанности по предоставлению ежемесячного отчета о выполнении квоты в службу занятости населения.

Напомним, что за неисполнение обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, а также за отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты предусмотрена ответственность по ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ. Такие нарушения повлекут наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 000 до 10 000 рублей.

Кроме того, в рамках предоставленных Федеральным законом № 181-ФЗ полномочий постановлением Правительства Ленинградской области от 26.06.2006 № 195 «О создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов»



определено минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, которые должны быть созданы (выделены) работодателям в рамках установленной квоты для трудоустройства инвалидов:

Установленная квота для приема на работу инвалидов (ед.)	Количество специальных рабочих мест для инвалидов (ед.)
От 3 до 6	1
От 7 до 10	2
От 11 до 15	3
От 16 до 21	4
От 22 до 27	5
От 28 до 33	6
От 34 до 39	7
От 40 до 45	8
Свыше 45	9

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов это 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 инвалида.

## II. Алгоритм действий работодателей по соблюдению установленной квоты для трудоустройства инвалидов

Резюмируя содержание первого раздела работодателям, списочная численность работников которых, включая работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, работников филиалов (представительств), расположенных на территории субъекта РФ в котором необходимо соблюдать квоту (т.е. на территории Ленинградской области), составляет 35 человек и более, следует исполнять обязанность по соблюдению квоты для трудоустройства инвалидов.

- При этом если количество таких работников составляет:
- 35-100 (включительно) – размер квоты 1%;
  - 101 и более работников – размер квоты 3 %.



Для чего:

**1. Работодатели должны самостоятельно рассчитать количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в том числе специальных, в счет установленной квоты.**

Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

В целях исчисления квоты для приема на работу инвалидов работодателям необходимо:

1.1. Определить среднесписочную численность работников для исчисления размера квоты:

- в порядке, установленном пунктами 76-77 Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг», № П-2 «Сведения об инвестициях в нефинансовые активы», № П-3 «Сведения о финансовом состоянии организации», № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», № П-5(м) «Основные сведения о деятельности организации», утвержденных приказом Росстата от 30.11.2022 № 872, без учета работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

Примечание: необходимо иметь ввиду, что при исчислении квоты для приема на работу инвалидов из среднесписочной численности работников необходимо исключать среднесписочную численность работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда *только* в случае, если данные специальной оценки условий труда размещены в Федеральной государственной информационной системе учета результатов проведения специальной оценки условий труда (далее - ФГИС СОУТ). Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться при условии, если сведения о них внесены в ФГИС СОУТ, что с 01.01.2020 установлено частью 2 статьи 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

- учитывая, что работодатели, зарегистрированные на территории Ленинградской области, и имеющие филиалы, представительства и иные обособленные структурные подразделения, расположенные за пределами Ленинградской области, определяют численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов исходя из среднесписочной численности работников без учета численности работников филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений работодателя, расположенных за пределами Ленинградской области.

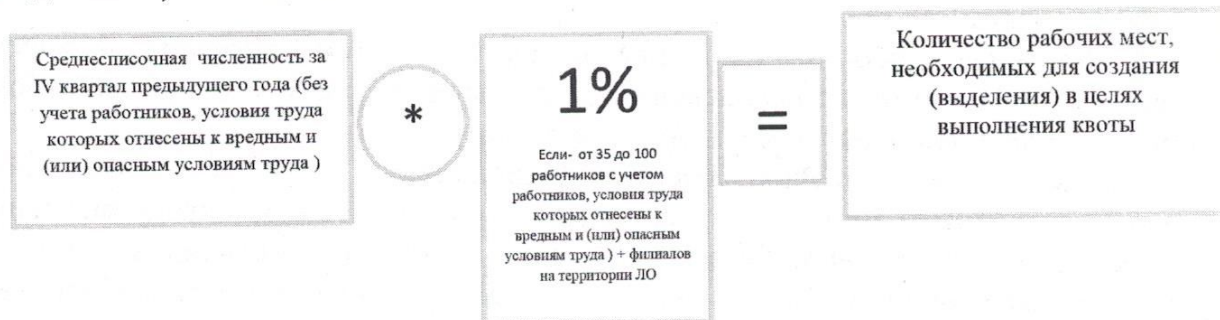
Примечание: работодатели, зарегистрированные вне территории Ленинградской области, имеющие филиалы, представительства, иные обособленные структурные подразделения, расположенные в Ленинградской области, определяют численность работников для целей исчисления квоты для



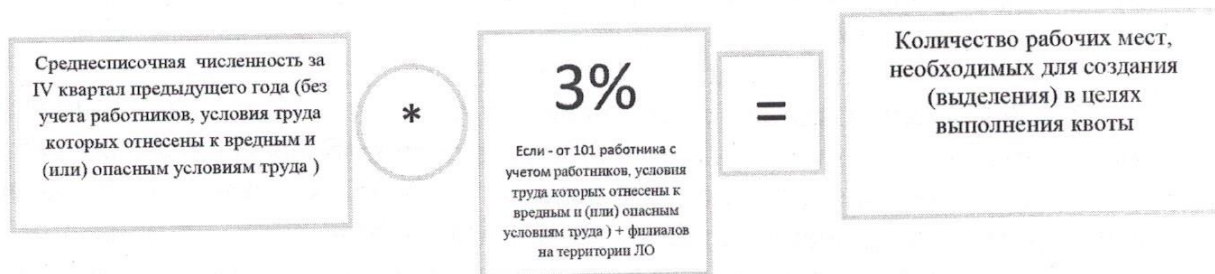
приема на работу инвалидов исходя из среднесписочной численности работников филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений работодателя, расположенных в Ленинградской области.

Работодатели, осуществляющие деятельность в нескольких муниципальных образованиях на территории Ленинградской области, число рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты рассчитывают исходя из общей численности всех структурных подразделений, расположенных на территории Ленинградской области.

1.2. Исчислить количество рабочих мест необходимых к созданию (выделению) в счет исполнения квоты по следующей формуле:



Или



Примечание: при расчете квоты для приема на работу инвалидов округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения, в случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

1.3. Работодателю необходимо исчислить количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты в соответствии с требованиями постановления Правительства Ленинградской области от 26.06.2006 № 195 «О создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов» и в обязательном порядке включать информацию о созданных специальных рабочих местах в отчет об исполнении квоты.

**2. Работодатели обязаны выполнить квоту по трудоустройству инвалидов, т.е. трудоустроить инвалидов, следующим путем:**



- создать или выделить рабочие места для приема на работу инвалидов в количестве, равном исчисленной квоте;

- заключить соглашения о трудоустройстве инвалидов с другим работодателем в соответствии с требованиями постановления Правительства РФ № 366.

2.1. В случае выполнения квоты, путем создания и выделения названных рабочих мест работодатели обязаны издавать локальные нормативные акты (приказы, положения), содержащие сведения о данных рабочих местах (наименование рабочих мест, условия труда на данных рабочих местах).

В соответствии с локальными нормативными актами необходимо фактически создать или выделить названные в локальных нормативных актах рабочие места.

Создание рабочих мест обеспечивается путем внесения изменений (дополнений) в штатное расписание, когда в дополнение к имеющимся рабочим местам создаются рабочие места для инвалидов.

Выделение рабочих мест предполагает, что из имеющихся, предусмотренных штатным расписанием рабочих мест, предусмотренные локальным нормативным актом места выделяются для инвалидов. При этом выделенные рабочие места должны быть вакантными или занятыми работниками, имеющими на момент выделения рабочих мест подтвержденный статус инвалида.

Созданные или выделенные рабочие места для приема на работу инвалидов с момента их создания (выделения) могут быть замещены только работниками, имеющими инвалидность.

2.2. Заключение соглашения может быть использован как основной и единственный способ, так и как дополнительный способ для выполнения квоты.

Соглашение может быть заключено с любой организацией, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, при условии, что такое рабочее место фактически находится на территории исполнения квоты (т.е. Ленинградской области) и не подлежало учету во исполнение квоты у данной организации (т.е. одно рабочее место не может быть засчитано дважды во исполнение квоты двух организаций одновременно).

Соглашение должно содержать следующие условия:

- 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 и обязанности сторон;
- условия расторжения соглашения;



прочие условия.

При заключении соглашения необходимо также внести изменения в действующий локальный акт организации о квотировании или издать новый, предусмотрев в нем положения, в части возможности выполнения квоты за счет другого работодателя в рамках заключенного соглашения.

**3. Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны представлять в центр занятости населения Ленинградской области по месту нахождения работодателя:**

- информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов (ежемесячно);

- информацию о 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 ежемесячно в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Информация представляется в соответствии с Правилами представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2021 № 2576.

Представление информации в центр занятости населения осуществляется по формам, утвержденным Приказом № 24 (приложения № 7, 8), которые размещены в личном кабинете работодателя на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

Примечание: работодатели, осуществляющие деятельность в нескольких муниципальных образованиях на территории Ленинградской области, подают единый отчет об исполнении квоты в Сланцевский филиал ГКУ «Центр занятости населения Ленинградской области».

Кроме того, при наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей для приема на работу инвалидов (далее – вакансии) работодатель обязан, помимо заполнения форм приложений № 7, 8 к Приказу № 24, через личный кабинет работодателя на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» ежемесячно представлять информацию о вакансиях, выбрав при подаче сведений в графе «Возможность работы для социально незащищенных групп» вкладку «Квотируемое рабочее место для инвалида».

Также обращаем Ваше внимание, что отдельные моменты порядка выполнения квоты для трудоустройства инвалидов были разъяснены Минтрудом России (Письмо Минтруда России от 23.09.2022 № 16-5/В-994):



1. Допускается трудоустройство инвалида на дистанционное рабочее место, на неполную рабочую ставку, а также прием на работу инвалида по совместительству, в том числе у одного и того же работодателя.

2. Время нахождения работника инвалида в отпуске по уходу за ребенком засчитывается в счет выполнения квоты.

3. Для исполнения установленной квоты рабочие места должны быть заняты инвалидами на протяжении всего периода времени, в течение которого среднесписочная численность работников превышает минимальную численность, при которой устанавливается квота, то есть в течение всего отчетного периода (года).

4. В случае расторжения трудового договора по инициативе инвалида квота для приема на работу инвалидов не считается выполненной работодателем.

### III. Правила и рекомендации касающиеся трудоустройства инвалидов

Инвалид - лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты (статья 1 Федерального закона № 181-ФЗ).

Лицу, признанному инвалидом, выдают справку, которая подтверждает факт установления инвалидности. В справке указывают группу инвалидности, а также индивидуальную программу реабилитации или абилитации (далее – ИПРА).

Первое, на что стоит обратить внимание – на степень ограничений к труду, а также на указание в ИПРА о наличии или отсутствии требования по созданию специального рабочего места для инвалида (независимо от степени ограничения).

*Для справки:*

*Способность к трудовой деятельности - способность осуществлять трудовую деятельность в соответствии с требованиями к содержанию, объему, качеству и условиям выполнения работы:*

*1 степень - способность к выполнению трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести, напряженности и (или) уменьшении объема работы, неспособность продолжать работу по основной профессии (должности, специальности) при сохранении возможности в обычных условиях труда выполнять трудовую деятельность более низкой квалификации;*

*2 степень - способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях с использованием вспомогательных технических средств;*

*3 степень - способность к выполнению элементарной трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможность (противопоказанность) ее осуществления в связи с имеющимися значительно выраженными нарушениями функций организма.*



Программа реабилитации инвалида в обязательном порядке включает разделы:

- рекомендации о показанных и противопоказанных видах трудовой деятельности с учетом нарушенных функций организма человека, обусловленных заболеваниями, последствиями травм и дефектами;
- рекомендуемые условия труда;
- рекомендации по оснащению специального рабочего места для трудоустройства инвалида.

С учетом содержания ИПРА работодатель должен установить приемлемые и допустимые условия труда для инвалида и необходимость оборудования специального рабочего места.

*Для справки: Если в индивидуальной программе реабилитации не указаны требования к оборудованию специального рабочего места, организовывать его не нужно.*

Чтобы оборудовать специальные рабочие места инвалидов:

- проанализируйте потребности инвалида на основе ИПРА инвалида. Учтите характер труда инвалида, технологические, психологические и метеорологические особенности на его рабочем месте;
- составьте перечень мероприятий, чтобы оснастить рабочие места для инвалидов с перечнем основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования;
- выполните мероприятия, в том числе приобретите, смонтируйте и настройте технологическое оборудование, оснастку, инструменты и вспомогательное оборудование.

Не размещайте рабочее место инвалида в подвальных этажах, в зданиях без естественного освещения и воздухообмена.

Оборудованное рабочее место инвалида не должно мешать работе других сотрудников.

При создании и выделении рабочих мест для трудоустройства инвалидов необходимо учитывать Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.11.2013 № 685н, Методические рекомендации по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 515, а также Общие характеристики видов трудовой деятельности, оптимальные для инвалидов при различных нарушениях функций организма, и видов трудовой деятельности, выполнение которых может быть для инвалидов при данных нарушениях затруднено (приложение к методическим рекомендациям для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма



инвалида для выполнения трудовых функций, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.02.2018 № 46).

С учетом наиболее распространенных ограничений по здоровью, установленных инвалидам, и анализу наиболее востребованных профессий среди инвалидов Ленинградской области при создании (выделении) рабочих мест для инвалидов рекомендуем отдавать приоритет профессиям офисных работников и служащих, а также профессиям, предполагающим легкий физический труд, например: агент, архивариус, библиотекарь, бухгалтер, делопроизводитель, диспетчер, контролер, лаборант, маникюрша, оператор заправочных станций, оператор диспетчерской службы, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, операционист банка, организатор путешествий, повар, портной, приемщик заказов, программист, секретарь (-машинистка), статистик, сортировщик, сторож (вахтер), цветовод, чертежник и т.п.

---

*Дир.*