

Утверждено приказом
Министерства труда и
социального развития
Мурманской области
от 12.01.2024 № 8 (в ред.
от 28.11.2024 № 789)

Руководство
по соблюдению обязательных требований, исполнение которых
оценивается при осуществлении регионального государственного контроля
(надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной
квоты

1. Общие положения

1.1. Настоящее Руководство по соблюдению обязательных требований, исполнение которых оценивается при осуществлении регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты (далее – Руководство) разработано с целью предотвращения нарушений законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов, обеспечения соблюдения обязательных требований, информирования подконтрольных субъектов, в отношении которых осуществляется региональный государственный контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты (далее – региональный контроль).

1.2. Нормативные правовые акты, содержащие обязательные требования, исполнение которых оценивается при осуществлении регионального контроля:

- Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;
- 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»;
- Закон Мурманской области от 29.12.2004 № 573-01-ЗМО «О социальной защите и мерах социальной поддержки инвалидов в Мурманской области»;
- Постановление Правительства Мурманской области от 06.10.2005 № 375-ПП «О квотировании рабочих мест, в том числе специальных, для трудоустройства инвалидов на территории Мурманской области».

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Руководстве:

обязательные требования – требования, устанавливаемые нормативными правовыми актами, соблюдение которых оценивается при осуществлении регионального контроля;

квота для приема на работу инвалидов - количество рабочих мест, установленное в соответствии с Законом Мурманской области от 29.12.2004 № 573-01-ЗМО «О социальной защите и мерах социальной поддержки инвалидов в Мурманской области», которое работодатель обязан создать и

(или) выделить для трудоустройства инвалидов, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды (далее также - квота, квотирование);

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;

подконтрольные субъекты, работодатели - юридические лица и индивидуальные предприниматели, численность работников которых превышает 35 человек.

2. Содержание обязательных требований

№ п/п	Описание обязательных требований	Наименование и реквизиты нормативных правовых актов, устанавливающие обязательные требования	Действия подконтрольных субъектов по обеспечению соблюдения обязательных требований
1	Выполнение квоты для приема на работу инвалидов в том числе: 1) создание или выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, в том числе специальных рабочих мест; 2) оформление в установленном порядке трудовых отношений с инвалидом	- п. 1 ст. 38, п. 2 ст. 39 Федерального закона от 12.12.2023 N. 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»; - п. 1 ст. 8 Закона Мурманской области от 29.12.2004 № 573-01-3МО «О социальной защите и мерах социальной поддержки инвалидов в Мурманской области»; - п. 1 постановление Правительства Мурманской области от 06.10.2005 375-ПП «О - квотировании рабочих мест, в том числе специальных, для трудоустройства инвалидов на территории Мурманской области»; - п. 6 ст. 38 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».	1. Определяют рабочие места, создаваемые (выделяемые) в счет квоты, в том числе специальные рабочие места и их количество в соответствии со среднесписочной численностью работников и количеством работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда. 2. Создают необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида на рабочих местах, созданных (выделенных) в счет квоты. 3. Подают сведения о потребности в работниках в орган службы занятости, в случае несоответствия количества работающих инвалидов количеству рабочих мест, созданных (выделенных) в счет квоты.

		1. Заключают трудовой договор на рабочее место непосредственно с инвалидом. При трудоустройстве одного инвалида I группы исполнение квоты считается кратным 2 рабочим местам для трудоустройства инвалидов. 2. Заключают соглашение с иной организацией, 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, о трудоустройстве инвалида (далее – соглашение). 3. Заключают соглашение с индивидуальным предпринимателем о трудоустройстве инвалида; 4. Заключают договор возмездного оказания услуг или иной договор с организацией, обеспечивающей для группы организаций выполнение квоты посредством заключения соглашения с иной организацией или индивидуальным предпринимателем, заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией, индивидуальным предпринимателем.
--	--	---

2	Информирование государственной службы занятости о выполнении квоты для приема на работу инвалидов	- ч. 7 ст. 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»; - абз. 1 п. 2.2 п. 2 постановления Правительства Мурманской области от 06.10.2005 № 375-ПП «О квотировании рабочих мест, в том числе специальных, для трудоустройства инвалидов на территории Мурманской области»	Ежемесячно, до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, информируют государственную службу занятости по месту нахождения работодателя о выполнении квоты для приема на работу инвалидов посредством размещения информации, на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».
---	---	---	--

3. Действия подконтрольных субъектов, ведущие к нарушению обязательных требований и рекомендации по соблюдению

№ п/п	Оценка правомерности поведения	Юридические последствия нарушения обязательных требований
1	Неисполнение работодателем обязанности по выполнению квоты для приема на работу инвалидов, за исключением случаев освобождения работодателя от выполнения установленной квоты, либо отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты	влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на индивидуальных предпринимателей - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей (ст. 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ)
2	Необоснованный отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты	
3	Непредставление или несвоевременное представление в государственную службу занятости информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов	влечет наложение административного штрафа на должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей; на юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ст. 19.7 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ)
4	Представление в государственную службу занятости информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов в неполном объеме или в искаженном виде	

4. Рекомендации по соблюдению обязательных требований

4.1. *Создание или выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, в том числе специальных рабочих мест*

Для работодателей Мурманской области, численность работников которых превышает 35 человек, установлена квота для приема на работу инвалидов в размере 2 процентов к среднесписочной численности работников, но не менее одного рабочего места.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов пределах квоты установлено для организаций со среднесписочной численностью работников:

- от 101 до 500 человек - одно специальное рабочее место;
- от 501 до 1000 человек - два специальных рабочих места;
- от 1001 до 2000 человек - четыре специальных рабочих места;
- более 2001 человека - шесть специальных рабочих мест.

Работодателями формируются и самостоятельно утверждаются перечни профессий и рабочих мест, предназначенных для трудоустройства инвалидов, в пределах установленной квоты.

При подготовке перечня профессий и рабочих мест, предназначенных для трудоустройства инвалидов, в пределах установленной квоты работодатели могут использовать 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.

Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал без учета работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

Филиалам и представителям работодателя, расположенным на территории Мурманской области, устанавливается квота для приема на работу инвалидов исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя за предыдущий квартал.

Расчет среднесписочной численности работников осуществляется в порядке, определенном федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области статистики (указания по заполнению формы федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников»). При исчислении квоты для приема на работу инвалидов 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.

Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежеквартально исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал.

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.

Пример: Среднесписочная численность работников в организации составляет 93 человека, из них по результатам аттестации рабочих мест к вредным и (или) опасным условиям труда отнесено 10 рабочих мест.

Порядок исчисления квоты: $(93-10)*2\%=1,66$ рабочих места. С учетом округления дробного числа в сторону уменьшения до целого значения, работодатель обязан выделить в счет квоты для приема на работу инвалидов **1 (одно) рабочее место.**

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

Квота для приема на работу инвалидов 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 для приема на работу инвалидов осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников.

Трудоустроенными считаются инвалиды, оформившие трудовые отношения с работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Квота считается выполненной в случае:

- инвалиды работают непосредственно у работодателя на условиях трудового договора (в том числе срочного) на всех выделенных или созданных рабочих местах в пределах установленной квоты;
- работодатель в счет установленной ему квоты арендовал в течение отчетного периода соответствующие рабочие места у других работодателей, что должно быть подтверждено локальными нормативными актами, копии которых предоставлены в органы службы занятости населения;
- работодатель разместил производственный заказ или заказ на выполнение работы, предоставление услуги в иных организациях, 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, и у индивидуальных предпринимателей, согласных на трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением о трудоустройстве инвалидов, заключаемым между работодателем, которому установлена квота для приема на работу инвалидов, и другим работодателем, при условии обеспечения в течение отчетного периода занятости работающих инвалидов в соответствии с указанным соглашением в количестве не менее установленной работодателю квоты.

Рабочие места, на которых на момент установления квоты работают инвалиды, учитываются в общем установленном количестве квотируемых рабочих мест.

4.3. Информирование государственной службы занятости о выполнении квоты для приема на работу инвалидов

Работодатели **ежемесячно до 10 числа месяца**, следующего за отчетным периодом, представляют в органы службы занятости населения информацию о

наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах, в том числе специальных, 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 (далее – Информация).

Предоставление Информации работодателями осуществляется посредством её размещения на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», в том числе с использованием федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)».

Информация подписывается:

работодателем - усиленной квалифицированной электронной подписью;
работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, - усиленной неквалифицированной электронной подписью, сертификат ключа проверки которой создан и используется в инфраструктуре, обеспечивающей информационно-технологическое взаимодействие информационных систем, используемых для предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме, в установленном Правительством Российской Федерации порядке.

Органы службы занятости населения проводят проверку полноты и качества информации, представленной работодателями, при необходимости осуществляют взаимодействие с работодателями в целях корректировки представленной информации.
