



# Публичные слушания на тему «О требованиях нормативных правовых актов и контрольно – надзорной деятельности по выполнению работодателями квоты для приема на работу инвалидов»



Управление занятости населения  
МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

28 ноября 2024 года  
г. Мурманск



- Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»
- постановление Правительства РФ от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов»
- 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»

- приказ Минтруда России от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»
- приказ Минтруда России от 01.10.2024 № 518 «Об утверждении методических рекомендаций по подбору рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидам с учетом нарушенных функций организма и ограничений их жизнедеятельности»

## **Национальные стандарты Российской Федерации:**

- ГОСТ Р 57958-2017 «Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности»
- ГОСТ Р ИСО 9999-2019 «Вспомогательные средства для людей с ограничениями жизнедеятельности. Классификация и терминология»
- ГОСТ Р 51645-2017 «Рабочее место для инвалида по зрению типовое специальное компьютерное. Технические требования к оборудованию и к производственной среде»
- ГОСТ Р 52874-2021 «Рабочее место для инвалидов по зрению специальное. Порядок разработки и сопровождения»
- ГОСТ Р 57959-2017 «Реабилитация инвалидов. Рабочее место для инвалида с поражением опорно-двигательного аппарата»



# УСТАНОВЛЕНИЕ КВОТЫ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ

В Мурманской области квота для приёма на работу инвалидов устанавливается работодателям, численность работников которых **превышает 35 человек**, в размере **2 %** к среднесписочной численности работников, но **не менее 1** рабочего места.

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.

При исчислении квоты для приёма на работу инвалидов в среднесписочную численность работников **не включаются работники**, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда, а также работники филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах РФ.

## **Установленное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов для организаций со среднесписочной численностью работников:**

- от 101 до 500 человек (включительно) – 1 специальное рабочее место;
- от 501 до 1000 человек (включительно) – 2 специальных рабочих места;
- от 1001 до 2000 человек (включительно) – 4 специальных рабочих места;
- от 2001 человека и более – 6 специальных рабочих мест.

**!!!** Количество специальных рабочих мест устанавливается **в пределах установленной квоты** для приема на работу инвалидов

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ, УСТАНОВЛЕННЫЕ НОРМАТИВНЫМИ ПРАВОВЫМИ АКТАМИ, СОБЛЮДЕНИЕ КОТОРЫХ РАБОТОДАТЕЛЯМИ ЯВЛЯЕТСЯ ОБЪЕКТОМ КОНТРОЛЯ:

1. Выполнение установленной квоты = оформление трудовых отношений с инвалидом (заключение трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя либо в иной организации, заключившей с работодателем соглашение о трудоустройстве инвалида)



**!!! В случае трудоустройства одного инвалида I группы на рабочее место непосредственно у работодателя, которому установлена квота, **исполнение квоты считается кратным 2 рабочим местам для трудоустройства инвалидов !!!****

2. Информирование государственной службы занятости о выполнении квоты для приема на работу инвалидов посредством размещения ежемесячно до 10-го числа отчетов о выполнении квоты на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (<https://trudvsem.ru/>)

НОРМА	БЫЛО	СТАЛО
<p>Обязательные требования, установленные НПА, соблюдение которых работодателями является объектом контроля</p>	<p>Были установлены обязательные требования к работодателям, подлежащим квотированию:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание (выделение) рабочих мест в счет выполнения квоты.</li> <li>2. Издание локальных правовых актов, содержащих сведения о созданных (выделенных) рабочих местах.</li> <li>3. Предоставление информации в СЗН о вакансиях, о выполнении квоты, о созданных (выделенных) рабочих местах, о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах.</li> </ol>	<p>Установлены обязательные требования к работодателям, подлежащим квотированию:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Выполнение установленной квоты = оформление трудовых отношений с инвалидом</b> (заключение трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя либо в иной организации, заключившей с работодателем соглашение о трудоустройстве инвалида)</li> <li>2. Информирование государственной службы занятости о выполнении квоты для приема на работу инвалидов посредством размещения ежемесячно до 10-го числа отчетов о выполнении квоты на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (<a href="https://trudvsem.ru/">https://trudvsem.ru/</a>)</li> </ol>

НОРМА	БЫЛО	СТАЛО
<p>Установление для работодателя, подлежащего квотированию, обязанности по выполнению установленной квоты</p>	<p>Обязанность была установлена <b>без конкретизации случаев: ее выполнения</b></p>	<p>Выполнение работодателем установленной квоты обеспечивается <b>в случаях наличия заключенного трудового договора с инвалидом:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- и работодателем о трудоустройстве на рабочее место непосредственно у работодателя;</li> <li>- и иным работодателем в соответствии с соглашением, заключаемым между работодателем, которому установлена квота, и иным работодателем (включая ИП);</li> <li>- и иной организацией, заключившей договор возмездного оказания услуг с группой организаций для выполнения установленной им квоты, а также соглашение с другим работодателем об использовании альтернативных способов выполнения квоты</li> </ul>

# НОВОВВЕДЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О КВОТИРОВАНИИ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ

НОРМА	БЫЛО	СТАЛО
Численность работников, определяющая обязанность по выполнению квоты	Численность работников составляет от 35 и более человек	Численность работников превышает 35 человек

НОРМА	БЫЛО	СТАЛО
Срок и периодичность расчета работодателями численности работников для целей исчисления квоты	Ежегодно, до 1 февраля	Ежеквартально, до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом

НОРМА	БЫЛО	СТАЛО
Расчетный период для целей исчисления работодателем квоты	Квота рассчитывалась работодателем исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года	Квота рассчитывается работодателем исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал



НОРМА	БЫЛО	СТАЛО
<p>Квота для филиалов и представительств работодателя, расположенных в Мурманской области или в других субъектах Российской Федерации</p>	<p>Численность работников для целей исчисления квоты определялась исходя из среднесписочной численности работников без учета работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах РФ.</p> <p>Филиалам и представительствам работодателя, расположенным на территории Мурманской области, квота устанавливалась исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.</p>	<p>Аналогично, но с уточнением, что размер квоты определяется исходя из среднесписочной численности работников <b>за предыдущий квартал.</b></p> <p><b>Не предусмотрено установление квоты</b> в обособленных подразделениях, не являющимися филиалами или представительствами работодателя.</p> <p><b>Не предусмотрено установление квоты</b> отдельно для филиалов или представительств работодателя в случае, если они расположены на территории одного субъекта РФ с центральным офисом – в этом случае квота устанавливается и рассчитывается в целом по организации.</p>

НОРМА	БЫЛО	СТАЛО
<p>Возможность перерасчета квоты</p>	<p>Работодатель обязан был выполнить квоту в течение текущего года <b>с учетом ее возможного перерасчета.</b></p> <p>Квота для приема на работу инвалидов <b>подлежала перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников</b> за прошедший месяц.</p> <p>Перерасчет квоты для приема на работу инвалидов <b>осуществлялся работодателем с первого числа месяца,</b> следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников.</p>	<p>Возможность перерасчета работодателем в течение текущего квартала <b>размера квоты, установленного на текущий квартал, не предусмотрена.</b></p> <p>Квота <b>рассчитывается работодателем ежеквартально.</b></p>

# НОВОВВЕДЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О КВОТИРОВАНИИ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ

НОРМА	БЫЛО	СТАЛО
Обязанность по созданию или выделению в счет выполнения квоты рабочих мест и закрепление их локальными нормативными актами	Такая обязанность <b>была установлена</b>	Такая обязанность <b>не установлена</b>

НОРМА	БЫЛО	СТАЛО
Обязанность ежемесячного представления работодателями в органы службы занятости информации о созданных или выделенных в счет квоты рабочих местах и информации о локальных нормативных актах, содержащих сведения об этих рабочих местах	Такая обязанность <b>была установлена</b>	Такая обязанность <b>не установлена:</b> работодатели обязаны ежемесячно информировать государственную службу занятости только о выполнении квоты для приема на работу инвалидов

НОРМА	БЫЛО	СТАЛО
<p>Способ представления работодателями в органы службы занятости населения информации о вакансиях и о выполнении квоты</p>	<p>Одним из следующих способов по выбору:</p> <p>а) посредством размещения на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», в том числе с использованием Единого портала государственных и муниципальных услуг (функций);</p> <p>б) в органы службы занятости непосредственно, либо в виде почтового отправления, либо в форме электронных документов с использованием сети «Интернет»</p>	<p>Работодатели обязаны информировать государственную службу занятости посредством размещения информации на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация в соответствии с порядком, утвержденным Правительством РФ (порядок пока отсутствует).</p>

# НОВОВВЕДЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О КВОТИРОВАНИИ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ

НОРМА	БЫЛО	СТАЛО
Сроки представления работодателями в органы службы занятости населения информации о вакансиях и о выполнении квоты	Ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным	О выполнении квоты для приема на работу инвалидов – ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным. О наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей – в течение 5 рабочих дней со дня появления вакансий (при отсутствии вакансий соответствующая информация не предоставляется)

НОРМА	БЫЛО	СТАЛО
Кем размещаются на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» сведения о вакансиях и о выполнении квоты	Органы службы занятости должны были размещать сведения и информацию, представленные работодателем, на единой цифровой платформе в течение одного рабочего дня со дня их представления работодателем	Работодателями

# НОВОВВЕДЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О КВОТИРОВАНИИ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ

НОРМА	БЫЛО	СТАЛО
Перечень альтернативных способов выполнения работодателями квоты	Работодатели вправе для трудоустройства инвалидов в счет квоты: <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>арендовать рабочие места</b> у других работодателей;</li><li>- <b>размещать производственный заказ</b> у других работодателей;</li><li>- <b>несколько работодателей могут создавать подразделения</b> для трудоустройства инвалидов в счет установленных им квот</li></ul>	<b>Дополнено правом</b> заключать договор возмездного оказания услуг с организацией, обеспечивающей <b>для группы организаций выполнение квоты</b> посредством заключения соглашения с иной организацией или индивидуальным предпринимателем

НОРМА	БЫЛО	СТАЛО
Кратность заполняемости рабочих мест при трудоустройстве инвалидов в зависимости от группы инвалидности	При трудоустройстве инвалидов любых групп как непосредственно к работодателю, которому установлена квота, так и к другому работодателю в соответствии с соглашением об использовании альтернативных способов выполнения квоты, <b>количество заполненных квотируемых рабочих мест равнялось численности трудоустроенных инвалидов</b>	Выполнение работодателем установленной квоты при трудоустройстве <b>инвалида I группы непосредственно к этому работодателю считается кратным двум рабочим местам</b> для трудоустройства инвалидов

# НОВОВВЕДЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О КВОТИРОВАНИИ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ

НОРМА	БЫЛО	СТАЛО
Перечень случаев, когда установленная работодателю квота считается выполненной	Перечень был установлен с оговоркой, что обязанности по квотированию считаются выполненными работодателем <b>также в иных случаях, установленных Правительством Российской Федерации</b>	<b>Установлен исчерпывающий перечень случаев</b> , когда установленная работодателю квота считается выполненной им

НОРМА	БЫЛО	СТАЛО
Перечень случаев, при которых работодатель освобождается от выполнения установленной квоты	<b>Не был установлен</b>	<b>Установлен исчерпывающий перечень случаев</b> , при которых работодатель освобождается от выполнения установленной квоты

НОРМА	БЫЛО	СТАЛО
<p>Порядок действий службы занятости по установлению невозможности выполнения работодателем квоты в текущем квартале</p>	<p>Не был установлен</p>	<p>Установлен порядок действий ЦЗН:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- при отсутствии на учете подходящих инвалидов обращаются к общественным объединениям инвалидов за содействием в поиске работников, к другим работодателям, согласным заключить соглашение по альтернативным способам выполнения квоты;</li> <li>- информируют работодателя о возможности трудоустройства инвалидов в счет квоты или заключения соглашения;</li> <li>- в случае отсутствия возможности трудоустройства инвалидов в счет квоты или заключения соглашения - информируют работодателя о невозможности выполнения квоты в текущем квартале.</li> </ul>



НОРМА	БЫЛО	СТАЛО
<p>Порядок заключения и форма соглашения об альтернативных способах выполнения квоты</p>	<p>Не был установлен</p>	<p>Установлены порядок заключения соглашения о трудоустройстве инвалида и его форма:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в соглашении определяются численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу к исполнителю, условия финансирования расходов на оплату труда инвалидов, условия оборудования рабочего места инвалида и (или) условия финансирования расходов исполнителя на оборудование (оснащение) таких рабочих мест, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон, условия расторжения и иные условия;</li> <li>- размер финансирования расходов на оплату труда инвалида не может быть ниже величины МРОТ, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», увеличенного на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, если инвалид отработал месячную норму рабочего времени и выполнил месячную норму труда</li> </ul>

НОРМА	БЫЛО	СТАЛО
<p>Пункт 1 статьи 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях 30.12.2001 № 195-ФЗ</p>	<p>Пункт 1 статьи 5.42. «Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости»:</p> <p>1. Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты -</p> <p>влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.</p>	<p>Пункт 1 статьи 5.42. «Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости»:</p> <p>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 -</p> <p>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.</p>



## КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ КОНСУЛЬТАЦИЙ

О применении законодательства о квотировании, осуществления регионального контроля:

тел. (815 2) 23-49-13, 23-53-51, 23-49-12

E-mail: [mintrudsoc@gov-murman.ru](mailto:mintrudsoc@gov-murman.ru)

Информационные материалы размещены на сайте Минтрудсоцразвития МО

(ссылка: <https://minsoc.gov-murman.ru/about/results/workodp/>)

и на интерактивном портале СЗН МО (ссылка: <https://murman-zan.ru/content/трудоустройство инвалидов>)

О размещении сведений и отчетов о выполнении квоты на портале «Работа в России»:

контакты кадровых центров размещены на портале областной службы занятости населения

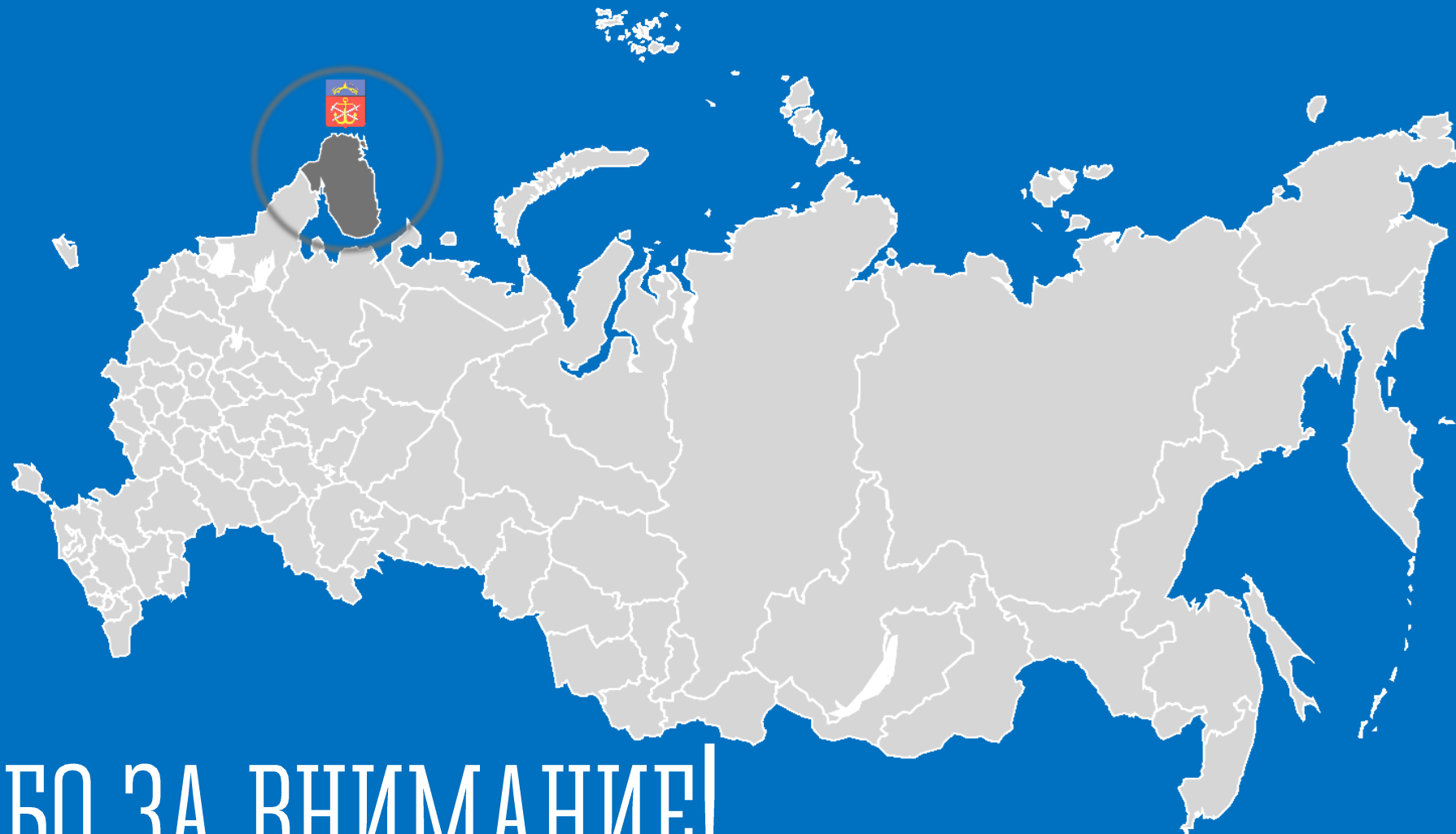
(<https://murman-zan.ru/czn>)

Телефон горячей линии ЦЗН: (8152) 56-67-07 (многоканальный)

E-mail: [murmansk@murman-zan.ru](mailto:murmansk@murman-zan.ru)

По вопросам аренды рабочих мест, размещения производственного заказа (работы, услуги):

тел. (8152) 56-67-60 (доб. 174), E-mail: [invalidy@murman-zan.ru](mailto:invalidy@murman-zan.ru)



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

28 ноября 2024 года

#НАСЕВЕРЕЖИТЬ