



КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

05.05.2022 № 63
г.ПСКОВ

Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований, исполнение которых оценивается при осуществлении регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты на территории Псковской области

В целях реализации требований статьи 46 Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»,
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Руководство по соблюдению обязательных требований, исполнение которых оценивается при осуществлении регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты на территории Псковской области (далее — Руководство) согласно приложению к настоящему приказу;
2. Разместить настоящий приказ на официальном сайте Комитета по труду и занятости Псковской области в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя председателя Комитета по труду и занятости Псковской области Тудакову Наталью Викторовну.

И.о.председателя комитета

Н.В.Бухмиллер

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

1. Введение

Настоящее Руководство по соблюдению обязательных требований, исполнение которых оценивается при осуществлении регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты на территории Псковской области разработано в целях профилактики нарушений контролируруемыми лицами законодательства в сфере занятости населения и информирования контролируемых лиц, в отношении которых осуществляется региональный государственный контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, по вопросам соблюдения обязательных требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов.

Обязательные требования регламентированы нормативными правовыми актами и обязательны для исполнения всеми работодателями, осуществляющими деятельность на территории Псковской области, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, среднесписочная численность работников которых составляет 35 человек и более.

Обязательные требования содержат конкретные указания для работодателей, в том числе:

условия, при которых наступает обязательство для работодателя выделить рабочее место для инвалида в счет квоты, в том числе специальное рабочее место;

особенности исчисления квоты для трудоустройства инвалидов;

действия, которые нужно совершить работодателю в целях исполнения своей обязанности по квотированию рабочих мест для трудоустройства инвалидов;

форма, порядок и сроки представления сведений в государственные учреждения службы занятости 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, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

2. Основные понятия, используемые в настоящем Руководстве

Для целей настоящего Руководства используются следующие основные понятия;

1) работодатель — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (статья 20 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) контролируемые лица — работодатели, осуществляющие свою деятельность на территории Псковской области, численность работников которых составляет не менее 35 человек;

3) квота для приёма на работу инвалидов — минимальное количество рабочих мест (должностей) в процентах от среднесписочной численности работников организации, на которые работодатель обязан трудоустроить граждан, относящихся к категории инвалидов;

4) квотируемые рабочие места — рабочие места, созданные или выделенные работодателем для трудоустройства инвалидов;

5) квотирование рабочих мест — организация рабочих мест и прием на работу инвалидов в счет установленной квоты;

6) невыполнение обязанности по созданию (выделению) квотируемых рабочих мест для приема на работу инвалидов — отсутствие локальных нормативных актов о создании (выделении) указанных рабочих мест, несоответствие численности созданных или выделенных рабочих мест для приема на работу инвалидов обязательным требованиям в области квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Псковской области;

7) невыполнение квоты - отсутствие оформленных в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой;

8) 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.

3. Нормативные правовые акты, содержащие обязательные требования, оценка соблюдения которых является предметом регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты

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

2. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

3. Закон Псковской области от 07.11.2012 № 1212-ОЗ «О квотировании рабочих мест для отдельных категорий граждан».

4. 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"(дата вступления в силу — 01.09.2022г.)

4. Приказ Минтруда России от 26.01.2022 № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения».

5. Приказ Государственного комитета Псковской области по труду и занятости населения от 22.01.2013 № 7 «Об утверждении примерных форм документов».

6. Приказ Государственного комитета Псковской области по труду и занятости населения от 14.09.2015 № 113 «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов».

4. Перечень обязательных требований, оценка соблюдения которых является предметом регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты

Предъявляемые требования	Нормативные правовые акты с указанием структурных единиц этих актов, содержащих обязательные требования	Мера ответственности за несоблюдение обязательных требований
Создание или выделение	Статья 13.2, абзац 7 пункта 1	ч.1 ст.5.42 КоАП РФ

рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, оформление в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой, наличие утвержденного локального нормативного акта, содержащего сведения о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов.	статьи 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Подпункт 2 части 1 статьи 20, подпункт 1 части 2 статьи 24 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Пункты 2, 3 статьи 2 Закона Псковской области от 07.11.2012 № 1212-ОЗ «О квотировании рабочих мест для отдельных категорий граждан».	
Создание минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.	Статья 22, подпункт 2 части 2 статьи 24 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Пункт 1 приказа Государственного комитета Псковской области по труду и занятости населения от 14.09.2015 № 113 «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов».	ч.1 ст.5.42 КоАП РФ
Представление информации 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, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.	Абзац третий части 3 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Подпункт 3 части 2 статьи 24 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».	ст.19.7 КоАП РФ

5. Рекомендации по соблюдению обязательных требований, оценка соблюдения которых является предметом регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты

В соответствии с требованиями статьи 13.2 Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от двух до четырех процентов от среднесписочной численности работников; работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не более трех процентов от среднесписочной численности работников.

Работодателям, расположенным и осуществляющим свою деятельность на территории Псковской области, в соответствии со статьей 2 Закона Псковской области от 07.11.2012 № 1212-ОЗ «О квотировании рабочих мест для отдельных категорий граждан» квота устанавливается в следующем размере:

- работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, в размере 3% к среднесписочной численности;

- работодателям, численность работников которых составляет более 100 человек, в размере 2% к среднесписочной численности.

Работодатель самостоятельно рассчитывает количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты исходя из среднесписочной численности работников. Среднесписочная численность работников исчисляется в порядке, установленном федеральным законодательством.

Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников без учета работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации. Филиалам и представителям работодателя устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территориях которых они расположены, исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

В организациях, имеющих обособленные подразделения (филиалы, представительства) на территории Псковской области, квота для приема на работу инвалидов исчисляется от среднесписочной численности работников организации с учетом среднесписочной численности работников обособленных подразделений (филиалов, представительств) и распределяется между организацией и ее обособленными подразделениями (филиалами, представительствами) за исключением случая, предусмотренного в следующем абзаце.

Филиалы, представительства и другие обособленные структурные подразделения юридического лица квотируют рабочие места и подают соответствующую информацию по месту их нахождения при условии наделения их правами и обязанностями работодателя в установленном законодательством порядке.

Среднесписочная численность работников определяется без учета:

- работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда;
- должностей, замещение которых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Псковской области, муниципальными нормативными правовыми актами осуществляется путем избрания на должность, избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначения на должность или утверждения в должности.

При расчете количества рабочих мест в счет установленной квоты округление производится в сторону уменьшения до целого значения, в случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

Важно!

Количество квотируемых рабочих мест рассчитывается работодателем *ежегодно 1 февраля*, исходя из среднесписочной численности работников за 4 квартал предыдущего года. 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.

Освобождаются от обязательного квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и

общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вкладов общественного объединения инвалидов.

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.

Трудоустройство в счет установленной квоты производится работодателями самостоятельно либо по направлению государственных учреждений службы занятости Псковской области.

Рекомендуемое содержание локального нормативного акта, содержащего сведения о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты:

- сведения о количестве созданных и (или) выделенных рабочих мест в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов;
- сведения о наименовании должности (специальности, профессии) по рабочим местам, созданным и (или) выделенным в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Для соблюдения требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов **работодатель обязан:**

- резервировать рабочие места по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
- выделять, а в случае необходимости создавать, рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с решением об установлении квоты, минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов;
- создавать для инвалидов условия труда, соответствующие требованиям законодательства об охране труда и рекомендациям учреждений медико-социальной экспертизы, в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;
- трудоустраивать инвалидов, в счет установленной квоты самостоятельно или по направлениям государственных учреждений службы занятости населения;
- представлять ежемесячно до 1-го числа месяца, следующего за отчетным, в государственные учреждения службы занятости населения информацию о квотируемых рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с формами приложений 2, 6 приказа Государственного комитета Псковской области по труду и занятости населения от 22.01.2013 № 7 «Об утверждении примерных форм документов»;

- представлять ежемесячно 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, выполнении квоты для приема на работу инвалидов посредством размещения сведений и информации на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (приложение № 5 к приказ Минтруда России от 26.01.2022 № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения»).

Во исполнение требований статьи 22 Федерального закона о социальной защите инвалидов № 181-ФЗ, приказом Государственного комитета Псковской области по труду и занятости населения от 14.09.2015 № 113 «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов» установлено следующее минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты для каждой организации, учреждения (их филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений), осуществляющих деятельность на территории Псковской области, со среднесписочной численностью:

не менее 101 и не более 300 человек - одно специальное рабочее место;
не менее 301 и не более 700 человек - два специальных рабочих места;
не менее 701 и не более 1000 человек - три специальных рабочих места;
более 1001 человека - четыре специальных рабочих места.

Работодатели вправе создавать (выделять) дополнительные рабочие места (в том числе специальные) сверх установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Важно!

Действующее законодательство не запрещает временно принимать кандидатов на вакансии, выделенные по квоте для трудоустройства инвалидов в рамках срочных трудовых договоров, включая прием на работу совместителей. Подобный трудовой договор носит временный характер, который в соответствии со статьями 79, 288 ТК РФ должен быть прекращен в случае приема на работу инвалида, для которого эта вакансия зарезервирована. При этом в информации о квотировании рабочих мест данная квотируемая должность должна быть указана как вакантная.

Примеры исчисления квоты

Формула расчета квоты

Численность работников не менее 35 человек и не более чем 100 человек:

$$(СЧ-Ф-В-С) \times 3 \% = \text{количество квотируемых рабочих мест,}$$

Численность работников более 100 человек:

$$(СЧ-Ф-В-С) \times 2 \% = \text{количество квотируемых рабочих мест,}$$

где

СЧ – среднесписочная численность работников работодателя;

Ф – среднесписочная численность работников представительств, филиалов (зарегистрированных в установленном порядке обособленных подразделений) (при условии наделения их правами и обязанностями работодателя в установленном законодательством порядке и исчислении квоты ими самостоятельно);

В - среднесписочная численность работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда;

С - среднесписочная численность работников, замещающих должности, замещение которых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами автономного округа, муниципальными нормативными правовыми актами осуществляется путем избрания на должность, избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначения на должность или утверждения в должности.

Пример 1.

По данным работодателя:

- общая численность работников по состоянию на 01 января текущего года составила 78 человек (применяем 3%);

- среднесписочная численность работников за 4 квартал, предшествующего календарного года – 85;

- среднесписочная численность работников представительств, филиалов (зарегистрированных в установленном порядке обособленных подразделений) за 4 квартал, предшествующего календарного года – 35;

- среднесписочная численность работников, условия труда которых отнесены к вредным и опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда, – 12;

- среднесписочная численность работников, замещающих должности, замещение которых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами автономного округа, муниципальными нормативными правовыми актами осуществляется путем избрания на должность, избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначения на должность или утверждения в должности – 20;

- число рабочих мест для определения расчетной квоты – 27.

Таким образом, расчетная квота составит 1 рабочее место:

$$(85-35-12-20) \times 3\% = 0,54.$$

Пример 2.

Численность работников организации согласно штатному расписанию составляет 152 единицы (применяем 2%).

Среднесписочная численность работников — 140.

По результатам проведенной специальной оценки условий труда работников условия труда 80 работников отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда.

Таким образом, расчетная квота составит 1 рабочее место:

$$(140-80) \times 2\% = 0,8.$$

6. Ответственность за несоблюдение обязательных требований, оценка соблюдения которых является предметом регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты

При выявлении в ходе контрольного (надзорного) мероприятия признаков административного правонарушения, уполномоченные должностные лица Комитета по труду и занятости Псковской области составляют протоколы:

1) об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (в случае неисполнения 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), что влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей);

2) об административном правонарушении, предусмотренном статьей 19.7 КоАП (в случае непредставления или несвоевременного представления сведений (информации), представление которых предусмотрено

законодательством, либо представление таких сведений (информации) в неполном объеме или в искаженном виде), что влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от ста до трехсот рублей; на должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей; на юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей);

3) об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 19.5 КоАП (в случае, неисполнения в установленный срок контролируемым лицом предписания, выданного по результатам контрольных (надзорных) мероприятий), что влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трехсот до пятисот рублей; на должностных лиц - от одной тысячи до двух тысяч рублей или дисквалификацию на срок до трех лет; на юридических лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей).

Типовыми нарушениями, допускаемыми работодателями, являются:

- неправильный расчет количества рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты;
- неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест, в том числе специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов;
- отсутствие локальных нормативных актов, подтверждающих создание или выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты;
- непредставление информации о выполнении квоты, наличии свободных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах;
- представление требуемой информации в неполном объеме либо искаженном виде;
- представление информации с нарушением установленного срока;
- отказ в приеме на работу инвалида.

7. Перечень сведений (документов), которые могут запрашиваться при проведении проверок в рамках регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты

Исчерпывающий перечень документов и (или) информации, требуемых в ходе проверки у работодателя:

- копия структуры;

- копия штатного расписания;
- сведения о среднесписочной численности работников, исходя из которой произведен расчет квоты;
- сведения о произведенных перерасчетах квоты;
- сведения о среднесписочной численности работников представительств, филиалов, зарегистрированных в установленном порядке обособленных подразделений;
- сведения о среднесписочной численности работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда за предшествующий календарный год;
- информация о численности фактически работающих инвалидов на дату проверки (на квотируемых рабочих местах);
- список работающих инвалидов (на квотируемых рабочих местах);
- копии приказов о приеме на работу лиц, относящихся к категории инвалидов (на квотируемые рабочие места);
- копии трудовых договоров (дополнительных соглашений), заключенных с инвалидами, трудоустроенными в счет установленной квоты;
- копии локальных нормативных актов, содержащих сведения о созданных, выделенных или зарезервированных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, в том числе специальных рабочих местах.
- копии индивидуальных программ реабилитации и абилитации инвалидов, трудоустроенных в счет установленной квоты.

8. Контрольные (надзорные) мероприятия, проводимые в рамках регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты

- ◆ Наблюдение за соблюдением обязательных требований.
- ◆ Документарная проверка на плановой и внеплановой основе.
- ◆ Выездная проверка на плановой и внеплановой основе.

При осуществлении государственного контроля (надзора) применяется риск-ориентированный подход. В отношении объектов контроля, отнесенных к категории низкого риска, плановые контрольные мероприятия не проводятся.

Права и обязанности должностных лиц, субъектов контроля (надзора) при осуществлении государственного контроля (надзора) реализуются в соответствии с требованиями Федерального закона № 248-ФЗ.

9. Профилактические мероприятия, проводимые в рамках регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты

- ◆ Информирование.
- ◆ Обобщение правоприменительной практики.
- ◆ Объявление предостережения.
- ◆ Консультирование.
- ◆ Профилактический визит.

10. Размещение информации о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов

Информация о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов, нормативных правовых актов данной сферы, принятых и готовящихся изменениях обязательных требований, размещена на официальном сайте Комитета по труду и занятости Псковской области в разделе «Контрольно-надзорная деятельность» по адресу <https://trud.pskov.ru/perechen-obyazatelnyh-trebovaniy>.

11. Ответы на часто задаваемые вопросы по применению законодательства о квотировании рабочих мест

Вопрос. *На какой срок должен быть принят инвалид в счет установленной квоты, если расчет числа рабочих мест в счет установленной квоты производится работодателем ежегодно?*

Ответ. Пункт 3 статьи 5 Закона Псковской области от 07.11.2012 № 1212-ОЗ «О квотировании рабочих мест для отдельных категорий граждан» определяет условия установления квоты, нормы трудоустройства ею не регламентируются. Согласно названной статье расчет числа рабочих мест в счет установленной квоты (установление квоты) осуществляется работодателем самостоятельно. Согласно пункту 2 Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место, утвержденных постановлением Правительства РФ от 14.03.2022 № 366, квота рассчитывается ежегодно. Данные нормы предусмотрены в целях оперативного реагирования работодателем на изменение штатной и среднесписочной численности организации в зависимости от результатов ее деятельности и социально-экономического развития муниципального образования (места нахождения

организации), поскольку размер квоты согласно федеральному законодательству устанавливается в зависимости от среднесписочной численности организации. Однако ежегодный расчет числа рабочих мест (установление квоты) не означает заключение срочного трудового договора на год с последующим увольнением инвалида в связи с прекращением действия договора или сокращение штатной квотируемой единицы с расторжением трудового договора по окончании календарного года.

Вопрос. *Можно ли сократить квотируемое рабочее место?*

Ответ. Да. В случае принятия решения о сокращении численности или штата работников организации, в том числе квотируемых рабочих мест, проведение таких мероприятий осуществляется на общих основаниях в рамках ТК РФ при обязательном соблюдении требований статей 180, 318 Трудового кодекса РФ.

Вопрос. *Считается ли выполнением квоты трудоустройство инвалидов на временные работы?*

Ответ. Согласно пункту 5 Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место, утвержденных постановлением Правительства РФ от 14.03.2022 № 366, квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случае наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом.

Вопрос. *Необходимо ли создавать специальное рабочее место для работающего инвалида в связи с его переводом на другую должность, а также порядок создания такого рабочего места, если информация о необходимых условиях труда отсутствуют в его ИПРА?*

Ответ. Согласно статьям 20, 23 Федерального закона № 181-ФЗ инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с ИПРА, содержащей заключения о рекомендуемом характере и условиях труда. В случае отсутствия в ИПРА рекомендаций по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида, в оснащении рабочего места дополнительным (вспомогательным) оборудованием и техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов отсутствует необходимость. При этом следует обратить внимание, что новое рабочее место, на которое переводится работник, должно быть оформлено локальным актом работодателя, как квотируемое рабочее место, в случае если работодатель является субъектом квотирования рабочих мест (обязан создавать или выделять квотируемые рабочие места).

Вопрос: *Каким образом выполнить квоту по трудоустройству инвалидов, если у работодателя нет свободных рабочих мест?*

Ответ: Законодательством предусмотрены следующие варианты выполнения квоты работодателем:

- выделение рабочего места в рамках действующего штатного расписания;
- создание нового рабочего места;
- заключение соглашения с иной организацией или индивидуальным предпринимателем о трудоустройстве инвалидов. В соглашении определяются 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, при необходимости условия компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве, в организации, у индивидуального предпринимателя, у которых трудоустраивается инвалид, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон, условия расторжения, прочие условия.

Вопрос. *Может ли быть выделено рабочее место в счет установленной квоты на неполную ставку?*

Ответ: Действующим трудовым законодательством не запрещен прием на работу на неполную ставку. Условием выполнения квоты является выделение (создание) рабочих мест в счет квоты. Неполная ставка фактически указывает на особый режим рабочего времени работника, работающего на выделенном (созданном) рабочем месте в счет установленной квоты.

Вопрос. *Обязаны ли квотировать рабочие места для трудоустройства инвалидов органы государственной власти, местного самоуправления?*

Ответ: Законодательство о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов распространяется на всех работодателей независимо от организационно-правовых форм и форм собственности. В среднесписочную численность работников органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций не включаются должности, замещение которых осуществляется путем избрания на должность, избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначения на должность или утверждения в должности.

Вопрос. *Можно ли принять на квотируемое рабочее место работника, не являющегося инвалидом?*

Ответ: Смысл квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов заключается в том, чтобы создать (выделить) рабочие места специально для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями. Вместе

с тем действующее законодательство не запрещает принимать на данные рабочие места работников на условиях срочного трудового договора (в т.ч. совместителей) в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ. Так как указанный трудовой договор носит временный характер, в соответствии со статьями 79, 288 Трудового кодекса РФ должен быть прекращен в случае приема на работу инвалида, для которого эта работа будет являться основной. При этом в информации о квотировании рабочих мест данная квотируемая должность указывается как вакантная.