**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ИНВАЛИДОВ**

**ПРАВА ИНВАЛИДОВ (КВОТЫ)**

Признание лица инвалидом.

Квотирование рабочих мест для приема на работу инвалидов.

Перевод работника-инвалида на другую работу. Увольнение.

**ПРИЗНАНИЕ ЛИЦА ИНВАЛИДОМ**

1. Порядок признания лица инвалидом.

2. Документы, подтверждающие инвалидность работника.

3. Как действовать работодателю, если работнику установлена инвалидность.

**1. Порядок признания лица инвалидом**

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. Ребенок-инвалид - инвалид в возрасте до 18 лет. ([ст. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=477506&dst=100010) Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», далее - Закон № 181-ФЗ).

Признание гражданина инвалидом осуществляет бюро медико-социальной экспертизы на основании [Правил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=463598&dst=100016), утвержденных Постановлением Правительства РФ от 05.04.2022 № 588 «О признании лица инвалидом» (далее - Правила № 588).

Для этого проводится медико-социальная экспертиза, при которой комплексно оценивается состояние организма гражданина с использованием [Классификаций и критериев](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=407298&dst=100013), утвержденных Приказом Минтруда России от 26.07.2024 № 374н.

В зависимости от степени выраженности стойких расстройств функций организма, возникших в результате заболеваний, последствий травм или дефектов, гражданину, признанному инвалидом, устанавливается I, II или III группа инвалидности, а гражданину в возрасте до 18 лет - категория «ребенок-инвалид» ([п. 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=463598&dst=100028) Правил № 588).

Инвалидность устанавливается на определенный промежуток времени ([п. 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=463598&dst=100029) Правил № 588):

- I группы - на два года,

- II и III групп - на год.

**2. Документы, подтверждающие инвалидность работника**

К таким документам относятся:

- справка, подтверждающая факт установления инвалидности, либо в случае утраты или порчи справки ее дубликат, выдаваемые по установленной [форме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=371887&dst=100020) (для дубликата - с учетом дополнительных требований, указанных в [абз. 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=371887&dst=100077) - [9 п. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=371887&dst=100079) Порядка составления формы справки). Это следует из [п. 46](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=484539&dst=100203) Правил N 588, [абз. 2 п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=371887&dst=100007) Приказа Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 N 1031н, [абз. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=371887&dst=1), [6 п. 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=371887&dst=100076) Порядка составления формы справки;

- индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА).

Она формируется в ГИС "Единая централизованная цифровая платформа в социальной сфере" в виде электронного документа и подписывается УКЭП руководителя бюро медико-социальной экспертизы в городах и районах, являющимися филиалами главных бюро (главного бюро медико-социальной экспертизы, Федерального бюро медико-социальной экспертизы) либо уполномоченного им должностного лица ([ч. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=483022&dst=526), [8 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=483022&dst=527) Закона N 181-ФЗ, [абз. 2 п. 41](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=484539&dst=51), [абз. 1 п. 46](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=484539&dst=67) Правил N 588). [Форма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=497933&dst=100146) ИПРА утверждена Приказом Минтруда России от 18.09.2024 N 466н (абз. 3 п. 1 названного Приказа).

В некоторых случаях ИПРА предоставляют в бумажном виде - выдают лично инвалиду в бюро (главном бюро, Федеральном бюро) или направляют заказным почтовым отправлением. Допускается, чтобы бумажный вариант содержал только заполненные поля ИПРА ([п. 10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=497933&dst=100110) Порядка, утвержденного Приказом Минтруда России от 18.09.2024 N 466н).

Ранее инвалидам выдавались ИПРА и [индивидуальные программы реабилитации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=189595&dst=30) (далее - ИПР) по формам, утвержденным Приказами Минтруда России от 26.06.2023 [N 545н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=453197&dst=100008), от 13.06.2017 [N 486н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=374875&dst=100008), от 31.07.2015 [N 528н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=194492&dst=100008), Минздравсоцразвития России от 04.08.2008 [N 379н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=148602&dst=100007) соответственно. Поскольку законодательством не предусмотрено иное, данными программами следует руководствоваться на протяжении срока, на который они разработаны.

**3. Как действовать работодателю, если работнику установлена инвалидность**

Работодатели обязаны создавать работникам-инвалидам условия труда в соответствии с [ИПРА](#Par2) [(ИПР)](#Par5). Это следует из совокупности положений [ч. 2 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=483022&dst=242) Закона N 181-ФЗ, [ч. 10 ст. 216.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=502632&dst=2723) ТК РФ.

Чтобы обеспечить работнику-инвалиду возможность продолжать трудовую деятельность, работодателю следует принять дополнительные меры разумного приспособления. К ним, в частности, относятся ([п. п. 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=282571&dst=100028), [5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=282571&dst=100030) Методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости, утвержденных Приказом Минтруда России от 09.11.2017 № 777):

- приспособление служебного помещения, оборудования рабочего места под нужды инвалида;

- предоставление необходимой для работы информации в доступной форме;

- изменение режима работы;

- предоставление наставника.

Обращаем внимание на то, что обязанность работника представлять документы, подтверждающие его инвалидность, работодателю нормативно не предусмотрена. Работник может представить такие документы по собственному желанию, причем как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности.

 Если работник представил документы, подтверждающие инвалидность, в процессе работы, рекомендуется факт и дату их представления документально зафиксировать (например, в соответствующем акте). В случае необходимости это позволит работодателю подтвердить, что до указанной даты у него не было сведений об установлении работнику инвалидности и оснований для создания ему необходимых условий труда.

Кроме того, следует учитывать, что работник в силу [ч. 5 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=483022&dst=245) Закона N 181-ФЗ вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, указанных в [ИПРА](#Par2) [(ИПР)](#Par5), а также от реализации программы в целом. В этом случае работодатель освобождается от ответственности за ее исполнение, что следует из [ч. 7 ст. 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=483022&dst=247) Закона N 181-ФЗ.

Таким образом, если инвалид намерен отказаться от выполнения [ИПРА](#Par2) [(ИПР)](#Par5) в целом или от реализации отдельных ее частей, рекомендуется попросить его письменно зафиксировать свой отказ, например, в заявлении. Это позволит работодателю при необходимости (например, при проверке контролирующими органами) документально обосновать правомерность неисполнения им [ИПРА](#Par2) [(ИПР)](#Par5) в соответствующей части.

 [Образец](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PAP&n=61081) заявления работника-инвалида о частичном отказе от ИПРА

Заявление работника о частичном отказе

от реализации индивидуальной

программы реабилитации

или абилитации (ИПРА) инвалида

(образец заполнения)

 Генеральному директору

 ООО «Клиника медицинских технологий»

ЗАЯВЛЕНИЕ Петрову С.П.

*16.01.2025*

О частичном отказе от реализации индивидуальной

программы реабилитации или абилитации инвалида

Я, Соловьева Марина Евгеньевна, занимающая должность психолога в ООО «Клиника медицинских технологий» и являющаяся инвалидом II группы, уведомляю о своем отказе от исполнения (реализации) индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида № 34 к протоколу проведения МСЭ № 123 от 14.01.2025, выданной бюро № 35 - филиалом ФКУ Главного бюро медико-социальной экспертизы по г. Москве, а именно от установления индивидуального графика работы с частичным выполнением работы на дому.

Психолог *Соловьева* М.Е. Соловьева

**КВОТИРОВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ**

1. Что такое квота для приема на работу инвалидов и кем она устанавливается?

2. Обязанности работодателя по обеспечению занятости инвалидов.

2.1. Сведения, касающиеся трудоустройства инвалидов, для представления в органы службы занятости.

3. Последствия неисполнения работодателем обязанностей по обеспечению занятости инвалидов.

**1. Что такое квота для приема на работу инвалидов и кем она устанавливается?**

С 1 сентября 2024 года вопрос установления квоты для приема на работу инвалидов регулируется **Федеральным законом от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее–Закон о занятости):**

**Статья 38. Закона о занятости. Установление квоты для приема на работу инвалидов**

**1. Работодателям, у которых численность работников превышает 35 человек, нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников в соответствии с** [методическими рекомендациями](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=482929&dst=100009), утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

2. Субъект Российской Федерации вправе дифференцировать размер квоты для приема на работу инвалидов для различных видов экономической деятельности, различных муниципальных образований субъекта Российской Федерации, работодателей с различной среднесписочной численностью работников в соответствии с [методическими рекомендациями](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=482929&dst=100009), утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

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

4. Представительствам и филиалам 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 представительств и филиалов работодателя за предыдущий квартал.

5. 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=452984&dst=100158) труда по результатам специальной оценки условий труда.

6. **Выполнение работодателем установленной квоты** для приема на работу инвалидов обеспечивается в соответствии с [порядком](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=477572&dst=100013), установленным Правительством Российской Федерации:

1) в случае заключения трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

2) в случае заключения трудового договора между инвалидом и иной организацией в соответствии с [соглашением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=477572&dst=100051) о трудоустройстве инвалидов, заключаемым между работодателем, которому установлена квота для приема на работу инвалидов, и иной организацией;

3) в иных случаях, установленных Правительством Российской Федерации.

7. Трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением о трудоустройстве инвалидов, предусмотренным [пунктом 2 части 6](#Par9) настоящей статьи, должно осуществляться на территории субъекта Российской Федерации по месту нахождения работодателя (его представительства, филиала).

8. [Порядок](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=477572&dst=100051) заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов и его [форма](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=477572&dst=100051) утверждаются Правительством Российской Федерации. В соглашении о трудоустройстве инвалидов определяются в том числе:

1) численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу в иную организацию в счет квоты для приема на работу инвалидов, установленной работодателю;

2) условия финансирования работодателем расходов на оплату труда инвалидов, принятых на работу в иную организацию в счет квоты для приема на работу инвалидов, установленной работодателю. Размер такого финансирования в месяц не может быть меньше минимального размера оплаты труда и начисляемых за трудоустроенного инвалида страховых взносов в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования;

3) условия оборудования рабочих мест инвалидов, принятых на работу в иную организацию в счет квоты для приема на работу инвалидов, установленной работодателю, и (или) условия компенсации работодателем иной организации расходов на оборудование таких рабочих мест.

9. Работодатели освобождаются от выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов:

1) в случае, если работодатели являются общественными объединениями инвалидов;

2) в иных случаях, установленных Правительством Российской Федерации.

**Постановлением Правительства РФ от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов»** утверждены [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=477572&dst=100013) выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов и [Правила](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=477572&dst=100037) заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов, которые действуют до 1 сентября 2030 г.

**ПРАВИЛА**

**ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕМ КВОТЫ ДЛЯ ПРИЕМА**

**НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ**

1. Настоящие Правила определяют порядок выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов (далее - квота).

2. Численность работников, которые должны быть трудоустроены в целях исполнения квоты, рассчитывается работодателем ежеквартально, до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал без учета работников представительств и филиалов работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации, а также численности работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

При расчете численности работников 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.

3. Выполнение работодателем установленной квоты обеспечивается в случаях наличия:

а) заключенного трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя. При трудоустройстве одного инвалида I группы исполнение квоты считается кратным 2 рабочим местам для трудоустройства инвалидов;

б) заключенного трудового договора между инвалидом и 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 (далее - иная организация), заключившей соглашение о трудоустройстве инвалида с работодателем, которому установлена квота (далее - соглашение);

в) заключенного трудового договора между инвалидом и индивидуальным предпринимателем, заключившим соглашение;

г) договора возмездного оказания услуг или иного договора 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.

4. Работодатель освобождается от выполнения установленной квоты:

а) в случае если работодатели являются общественными объединениями инвалидов и образованными ими организациями, в том числе хозяйственными товариществами и обществами, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов;

б) при признании работодателя несостоятельным (банкротом) и открытии конкурсного производства;

в) при уменьшении численности работников до числа работников, при котором квота не устанавливается;

г) при отсутствии на учете в государственных учреждениях службы занятости безработных инвалидов, инвалидов, зарегистрированных в качестве ищущих работу соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакансиям, заявленным работодателем, либо при отсутствии в субъекте Российской Федерации, где находится работодатель, иных организаций или индивидуальных предпринимателей, готовых заключить соглашение.

5. Работодатели в целях выполнения установленной квоты вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости за содействием в подборе работников из числа инвалидов на вакантные рабочие места.

В случае обращения работодателя в государственные учреждения службы занятости указанные учреждения осуществляют содействие в подборе работников из числа инвалидов, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости в качестве безработных или состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости в качестве ищущих работу.

При отсутствии на учете в государственных учреждениях службы занятости безработных инвалидов, инвалидов, зарегистрированных в качестве ищущих работу, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакантным рабочим местам, заявленным работодателем в государственные учреждения службы занятости, государственные учреждения службы занятости обращаются к иным организациям, в том числе:

к общественным объединениям инвалидов - за содействием в поиске работников из числа инвалидов, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакантным рабочим местам, заявленным работодателем;

к организациям, в том числе хозяйственным товариществам и обществам, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, или индивидуальным предпринимателям в субъекте Российской Федерации, в котором осуществляет хозяйственную деятельность работодатель, согласным заключить соглашение, - за информацией о согласии этих организаций или индивидуальных предпринимателей заключить соглашение с работодателем.

В зависимости от информации, полученной в соответствии с [абзацами четвертым](#Par20) и [пятым](#Par21) настоящего пункта, государственные учреждения службы занятости информируют работодателя или о возможности трудоустройства инвалидов в счет выполнения квоты, или о заключении соглашения.

В случае отсутствия возможности трудоустройства инвалидов в счет выполнения квоты или заключения соглашения государственные учреждения службы занятости информируют работодателя о невозможности выполнения квоты в текущем квартале.

Государственные учреждения службы занятости оказывают работодателю содействие в расчете квоты и установлении численности фактически трудоустроенных инвалидов, а также реализуют иные меры, предусмотренные законодательством о занятости населения и направленные на трудоустройство инвалидов.

Государственные учреждения службы занятости по запросам работодателей предоставляют информацию об 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 индивидуальных предпринимателях, согласных на трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением.

**ПРАВИЛА ЗАКЛЮЧЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ИНВАЛИДОВ**

1. Настоящие Правила определяют порядок заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов, заключаемого между работодателем, которому установлена квота для приема на работу инвалидов, и 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 (далее соответственно - соглашение, квота, иная организация), и индивидуальным предпринимателем, по форме согласно [приложению](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=477572&dst=100051).

2. Работодатель вправе заключить соглашение с иной организацией, индивидуальным предпринимателем (далее - исполнитель) и в рамках соглашения возмещать исполнителю расходы на заработную плату инвалидов, трудоустроенных в счет квоты, затраты на оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, а также компенсировать иные затраты, предусмотренные соглашением.

3. Работодатель, которому установлена квота (далее - заказчик), самостоятельно или при содействии государственных учреждений службы занятости осуществляет подбор исполнителя.

4. В случае заключения соглашения исполнитель принимает на работу инвалидов или выделяет (организует) рабочие места для трудоустройства инвалидов в счет установленной заказчику квоты, оборудует (оснащает) рабочие места и (или) специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов (при необходимости).

5. Рабочие места, на которые трудоустроены инвалиды, должны соответствовать индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида, с учетом положений [статьи 11](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=477506&dst=240) Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

6. 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 соглашения, условия его расторжения и иные условия.

Размер финансирования расходов на оплату труда инвалида, трудоустроенного в рамках соглашения, не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=462957&dst=19) «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.

7. В соглашении определяется способ и сроки финансирования расходов на оплату труда инвалидов, трудоустроенных в счет установленной заказчику квоты, а также иных расходов, предусмотренных соглашением.

8. Трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением осуществляется на территории субъекта Российской Федерации, законодательством которого установлена квота по месту нахождения заказчика (его представительства, филиала).

9. При выполнении работодателем квоты в случае, предусмотренном [подпунктом «г» пункта 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=477572&dst=100021) Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 30 мая 2024 г. № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов», трудоустройство инвалидов осуществляется на территории субъекта Российской Федерации по месту нахождения организации, заключившей договор возмездного оказания услуг или иного соглашения с организацией, обеспечивающей для группы организаций выполнение квоты.

10. При заключении соглашения бюджетными, автономными, казенными учреждениями условия возмещения затрат на заработную плату и оборудование (оснащение) рабочих мест и (или) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соглашение могут не включаться.

**Постановление Правительства Смоленской области от 24.12.2024 № 1017 «Об установлении квоты для приема на работу инвалидов»:**

1. Установить работодателям, которые осуществляют деятельность на территории Смоленской области и численность работников которых составляет **от 36 человек до 100 человек** включительно, квоту для приема на работу инвалидов в размере **2 процентов** от среднесписочной численности работников.

2. Установить работодателям, которые осуществляют деятельность на территории Смоленской области и численность работников которых **превышает 100 человек**, квоту для приема на работу инвалидов **в размере 3 процентов** от среднесписочной численности работников.

3. Установить филиалам и представительствам работодателя, которые расположены на территории Смоленской области и численность работников которых **составляет от 36 человек до 100 человек включительно**, квоту для приема на работу инвалидов **в размере 2 процентов** от среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя за предыдущий квартал.

4. Установить филиалам и представительствам работодателя, которые расположены на территории Смоленской области и численность работников которых **превышает 100 человек**, квоту для приема на работу инвалидов **в размере 3 процентов** от среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя за предыдущий квартал.

**Разъяснения Минтруда:**

При определении размера установленной квоты для приема на работу инвалидов необходимо исходить из численности работников организации. Так как порядок определения численности работников организаций Федеральным законом № 565-ФЗ не установлен, то для расчета указанной численности может быть использован порядок определения списочной численности работников, установленный Указаниями по заполнению формы федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», утвержденными приказом Росстата от 22 декабря 2023 № 678.

Размер квоты целесообразно закрепить локальным актом исходя из списочной численности работников по состоянию на последний день месяца отчетного квартала (31 декабря, 31 марта, 30 июня, 30 сентября).

**Например:**

Списочная численность 150 человек – размер квоты – 3%

Среднесписочная 145 человек, вредные и опасные условия труда – 65 человек.

Расчет: 145-65=80\*3%=2,4 округление в сторону уменьшения – 2 р.м.

Списочная численность 150 человек – размер квоты – 3%

Среднесписочная 145 человек, вредные и опасные условия труда – 120 человек.

Расчет: 145-120=25\*3%=0,75 округление (не менее единицы) – 1 р.м.

Списочная численность 80 человек – размер квоты – 2%

Среднесписочная 80 человек, вредные и опасные условия труда – 0 человек.

Расчет: 80\*2%=1,6 округление в сторону уменьшения – 1 р.м.

Списочная численность 60 человек – размер квоты – 2%

Среднесписочная 60 человек, вредные и опасные условия труда – 0 человек.

Расчет: 60\*2%=1,2 округление в сторону уменьшения – 1 р.м.

Списочная численность 50 человек – размер квоты – 2%

Среднесписочная 45 человек, вредные и опасные условия труда – 20 человек.

Расчет: 45-20=25\*2%=0,5 (не менее единицы) – 1 р.м.

Списочная численность 60 человек – размер квоты – 2%

Среднесписочная 60 человек, вредные и опасные условия труда – 60 человек.

Расчет: 60-60\*2%=0 (не менее единицы) – 1 р.м.

**Приказом Минтруда России от 01.10.2024 № 518** утверждены методические рекомендации по подбору рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидам с учетом нарушенных функций организма и ограничений их жизнедеятельности.

Методические рекомендации разработаны в целях помощи специалистам органов службы занятости и др. организациям по подбору рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидам с учетом нарушенных функций организма и ограничений их жизнедеятельности, для рационального подбора инвалидам рабочих мест в соответствии с оптимальными видами трудовой и профессиональной деятельности, рекомендуемыми условиями труда, а также работодателям для создания работающим инвалидам соответствующих условий труда и рабочих мест (в том числе специальных).

**Приказом Минтруда от 9 ноября 2017 г. № 777** утверждены методические рекомендациипо выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости

а) прямая дискриминация в отношении инвалидов при решении вопросов занятости выражается в не связанном с деловыми качествами инвалида отказе в приеме на работу и продвижении по службе, в профессиональной ориентации и обучении (переподготовке), трудоустройстве преимущественно на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места;

б) косвенная дискриминация представляет собой требования, которые формально являются едиными для всех, но фактически ставят в неравное положение инвалидов.

Косвенная дискриминация имеет место, когда положения локальных нормативных актов (нормативных предписаний) работодателя и практика их применения создают условия, препятствующие или ограничивающие выполнение работы инвалидом по сравнению с другими работниками.

Установление фактов дискриминации со стороны работодателя в отношении гражданина в связи с установлением ему инвалидности осуществляется судами по заявлению граждан, считающих, что они подверглись дискриминации в сфере труда (часть четвертая статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации).

**Статья 39. Закона о занятости. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов**

1. 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. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

2. Количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается исполнительными органами субъектов Российской Федерации для каждого работодателя в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

В пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов в соответствии с Постановлением № 1017 **приказом Министерства труда и занятости населения Смоленской области от 27.12.2024 № 208-ОД** установлено количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов для каждого работодателя.

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность работников организации, человек | Количество специальных рабочих мест, единиц |
| от 101 до 500 | 1 |
| от 501 до 1000 | 2 |
| от 1001 до 2000 | 3 |
| более 2000 | 4 |

В среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

**Приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н** предусмотрены **Основные** [**требования**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=161450&dst=100009) **к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности** (далее - Требования).

Если характер труда инвалида или нарушение функций его организма и ограничения жизнедеятельности не требуют особых условий, оснащать для него специальное рабочее место не нужно (абз. 2 п. 1 Требований).

Специальные рабочие места оснащаются индивидуально для каждого инвалида или для группы инвалидов с однотипными нарушениями (ограничениями). Обустройство рабочих мест для инвалидов не должно препятствовать выполнению трудовых функций другими работниками ([п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=161450&dst=100013) Требований).

Оборудование рабочего места зависит от нарушения функций организма, ограничений жизнедеятельности инвалида и осуществляется с учетом его профессии (должности), характера труда, выполняемых обязанностей ([п. 3](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=161450&dst=100018) Требований).

Для оборудования (оснащения) специального рабочего места для конкретного инвалида (специальных рабочих мест для группы инвалидов, имеющих однотипные нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности) работодателю следует (абз. 1 п. 2 Требований):

1) проанализировать потребности инвалида (группы инвалидов) в оснащении (оборудовании) специального рабочего места, в частности, на основании сведений, указанных в [ИПРА](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=896&dst=100032) [(ИПР)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKV&n=896&dst=100452). Это следует из [пп. «а» п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=161450&dst=100014) Требований;

2) сформировать перечень мероприятий по оснащению (оборудованию) специального рабочего места с учетом положений [пп. «б» п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=161450&dst=100015) Требований;

3) реализовать указанный перечень с учетом положений [пп. «в» п. 2](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=161450&dst=100016) Требований.

*Например, рабочее место для слабовидящего должно быть оснащено общим и местным освещением, видеоувеличителями и лупами. Компьютерная техника должна иметь адаптированные видеодисплеи, программные средства для укрупнения шрифта и т.д. (пп. «а»,* [*«б» п. 4*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=161450&dst=100021) *Требований).*

*Для инвалида, передвигающегося на кресле-коляске, рабочее место должно быть оборудовано таким образом, чтобы обеспечивалась возможность подъезда к нему, разворота и т.д. (пп. «а» п. 10 Требований).*

**Статья 40. Закона о занятости. Условия труда инвалидов**

Работодатели обязаны создавать инвалидам, принятым на работу, необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной [программой](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=453197&dst=100123) реабилитации или абилитации инвалида.

**Статья 41. Закона о занятости. Сопровождение при содействии занятости инвалидов**

1. Под сопровождением при содействии занятости инвалида понимаются оказание индивидуальной помощи инвалиду, ищущему работу, при его трудоустройстве, сопровождение инвалида на рабочем месте, в том числе создание условий для ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте, а также формирование пути его передвижения до места работы и обратно и по территории работодателя.

2. Органы службы занятости оказывают индивидуальную помощь инвалиду, ищущему работу, при его трудоустройстве с учетом рекомендаций, содержащихся в индивидуальной [программе](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=453197&dst=100123) реабилитации или абилитации инвалида, об имеющихся у него ограничениях жизнедеятельности.

3. Органы службы занятости в целях [организации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=415809&dst=100010) сопровождения при содействии занятости инвалида, ищущего работу, осуществляют обмен сведениями с федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы в [порядке](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=483158&dst=100013), по [форме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=483158&dst=100032) и в [сроки](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=483158&dst=100024), которые установлены федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

4. **При осуществлении работодателем сопровождения инвалида на рабочем месте** (в том числе путем создания условий для осуществления инвалидом трудовой деятельности и ускорения его профессиональной адаптации на рабочем месте и при необходимости формирования пути его передвижения по территории работодателя) **работодатель вправе обратиться в орган службы занятости за содействием в формировании плана мероприятий, рекомендуемых при** сопровождении инвалида на рабочем месте.

[Порядок](#P43) оказания смоленскими областными государственными казенными учреждениями «Центрами занятости населения» городов и районов индивидуальной помощи инвалидам I и II группы трудоспособного возраста при содействии в трудоустройстве в организации, в которых реализуется сопровождаемая трудовая деятельность утвержден **приказом министра труда и занятости населения Смоленской области от 08.10.2024 № 127-ОД**.

**2. Сведения, касающиеся трудоустройства инвалидов, для представления в органы службы занятости**

В соответствии со статьей 53 Закона о занятости

**Статья 53. Обязанность работодателей по информированию государственной службы занятости**

1. В целях реализации государственной политики в сфере занятости населения работодатели информируют государственную службу занятости:

7) о [выполнении квоты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=477572&dst=100013) для приема на работу инвалидов;

2. Работодатели обязаны информировать государственную службу занятости посредством размещения информации, предусмотренной [частью 1](#Par2) настоящей статьи, на единой цифровой платформе или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации.

7. О выполнении [квоты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=482646&dst=100464) для приема на работу инвалидов работодатель обязан информировать государственную службу занятости ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным.

Форма предоставления работодателями информации о [выполнении квоты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=477572&dst=100013) для приема на работу инвалидов утверждена **Приказом Минтруда России от 16.04.2024 № 195н** «Об утверждении форм предоставления работодателями обязательной информации, предусмотренной частью 1 статьи 53 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», в государственную службу занятости» (приложение 7).

 Информация

 о выполнении квоты для приема на работу инвалидов

 ┌─────────────────────────────────────────────┐

 │ │

 └─────────────────────────────────────────────┘

 отчетный период

1. Полное наименование организации/фамилия, имя, отчество (при наличии)

 индивидуального предпринимателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Индивидуальный номер налогоплательщика (ИНН) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Код причины постановки на учет (КПП) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Адрес в пределах места нахождения организации/адрес места жительства

 индивидуального предпринимателя:

 4.1 субъект Российской Федерации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 4.2 район, населенный пункт \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 4.3 улица \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 4.4 дом, корпус, строение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 4.5 номер офиса, квартиры \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Место осуществления трудовой деятельности работниками:

 5.1 субъект Российской Федерации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 5.2 район, населенный пункт \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 5.3 наименование филиала, представительства организации (при наличии)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Наименование государственного учреждения службы занятости, в которое

 предоставляется информация (по месту осуществления трудовой деятельности

 работниками) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Среднесписочная численность работников за предыдущий квартал (без учета

 работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным

 условиям труда по результатам специальной оценки условий труда) [<1>](#Par52)

 \_\_\_\_ человек

8. Среднесписочная численность работников за прошедший месяц (без учета

 работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным

 условиям труда по результатам специальной оценки условий труда)

 \_\_\_\_ человек [<1>](#Par52), [<2>](#Par53)

9. Размер квоты для приема на работу инвалидов, установленной

 законодательством субъекта Российской Федерации:

 9.1 \_\_\_\_%

 9.2 \_\_\_\_ человек

10. Численность работников, работавших в счет квоты в отчетном периоде -

 всего \_\_\_\_ человек

 10.1 из них численность работников, работавших в счет квоты за отчетный

 период у других работодателей в рамках заключенных соглашений о

 трудоустройстве инвалидов в счет квоты в других организациях

 \_\_\_\_ человек

11. Общее количество специальных рабочих мест для трудоустройства

 инвалидов [<3>](#Par54) \_\_\_\_ единиц

12. Численность инвалидов, работающих сверх установленной квоты на конец

 отчетного периода \_\_\_\_ человек

13. Пояснения к предоставленной информации [<3>](#Par54) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**--------------------------------**

<1> Без учета работников представительств и филиалов работодателя, которые расположены в других субъектах Российской Федерации.

<2> Заполняется в случае уменьшения среднесписочной численности работников.

<3> Не обязательно для заполнения.

**3. Последствия неисполнения работодателем обязанностей по обеспечению занятости инвалидов**

За нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Основание для наказания | В отношении кого применяется | Размер наказания | Норма |
| Неисполнение обязанности по выполнению квоты для приема на работу инвалидов (за исключением случаев, когда работодатель освобожден от ее выполнения) | Должностное лицо | Штраф от 20 000 до 30 000 руб. | [Статья 5.42](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=507306&dst=3914) КоАП РФ |
| ИП | Штраф от 30 000 до 50 000 руб. |
| Юридическое лицо | Штраф от 50 000 до 100 000 руб. |
| Отказ инвалиду в приеме на работу в пределах установленной квоты | Должностное лицо | Штраф от 20 000 до 30 000 руб. |
| ИП | Штраф от 30 000 до 50 000 руб. |
| Юридическое лицо | Штраф от 50 000 до 100 000 руб. |
| Непредставление либо несвоевременное (не в полном объеме, искаженное) представление необходимых сведений в государственную службу занятости [**1**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=60312&dst=100064) | Должностное лицо | Штраф от 300 до 500 руб. | [Статья 19.7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZR&n=507306&dst=101624) КоАП РФ |
| Юридическое лицо | Штраф от 3 000 до 5 000 руб. |

**Региональный государственный контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов**

**Статья 65. Закона о занятости. Региональный государственный контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты**

1. Региональный государственный контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной [квоты](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RZB&n=482646&dst=100464) осуществляется органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

2. Предметом регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты является **соблюдение работодателями обязательных требований в области квотирования рабочих мест**, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

3. Организация и осуществление регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты регулируются законодательством Российской Федерации о государственном контроле (надзоре), муниципальном контроле.

4. Порядок организации и осуществления регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты устанавливается положением о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, утверждаемым высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации, с учетом общих требований к организации и осуществлению данного вида регионального государственного контроля (надзора), установленных Правительством Российской Федерации.

Положение о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты на территории Смоленской области утверждено постановлением Администрации Смоленской области от 22.09.2021 № 613.

Приказом министра труда и занятости населения Смоленской области от 07.10.2024 № 125-ОД утвержден Перечень нормативных правовых актов, содержащих обязательные требования, оценка соблюдения которых является предметом регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты на территории Смоленской области и Порядок его ведения.

**Раздел II. Федеральные законы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  | Наименование и реквизиты акта | Краткое описание круга лиц и (или) перечня объектов, в отношении которых устанавливаются обязательные требования  | Указание на структурные единицы акта, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю |
|  | [**Федеральный закон от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ**](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/857a38ef5a5f7a6f89b8ecc9dd75b050719cc407/)«О занятости населения в Российской Федерации» | Юридические лица, индивидуальные предприниматели (работодатели, у которых численность работников превышает 35 человек, и которым нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников) | пункт 1 части 1 статьи 37, статьи 38-39,[**пункт 7 части 1, части 2, 7, 9-10 статьи 53**](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/151df305f73e727be3bf36a447c90c7c84f22219/) |

**Раздел III. Указы Президента Российской Федерации,**

**постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование и реквизиты акта | Краткое описание круга лиц и (или) перечня объектов, в отношении которых устанавливаются обязательные требования | Указание на структурные единицы акта, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю |
|  | [**Постановление Правительства РФ от 30.05.2024 № 709**](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_477572/) «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов» (вместе с «Правилами выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов», «Правилами заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов») | Юридические лица, индивидуальные предприниматели (работодатели, у которых численность работников превышает 35 человек, и которым нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников) | Весь акт |

**Раздел IV. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти и**

 **нормативные документы федеральных органов исполнительной власти**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  | Наименование документа (обозначение) | Сведения об утверждении | Краткое описание круга лиц и (или) перечня объектов, в отношении которых устанавливаются обязательные требования  | Указание на структурные единицы акта, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю |
| 1. | Об утверждении основных требований к оснащению (оборудова-нию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвали-дов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности | Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.11.2013 № 685н  | Юридические лица, индивидуальные предприниматели(работодатели, которым установлена квота для приема на работу инвалидов) | Весь акт  |
| 2. | Об утверждении форм предоставления работодателями обязательной информации, предусмотренной частью 1 статьи 53 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», в государственную службу занятости | [Приказ Минтруда России от 16.04.2024 № 195н](https://rabota.tomsk.gov.ru/uploads/ckfinder/298/userfiles/files/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7%20%D0%9C%D0%B8%D0%BD%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8%20%D0%BE%D1%82%2016_04_2024%20N%20195%D0%BD%20.docx) | Юридические лица, индивидуальные предприниматели(работодатели, которым установлена квота для приема на работу инвалидов) | Форма № 7 |

**Раздел VI. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  | Наименование документа (обозначение) и его реквизиты  | Краткое описание круга лиц и (или) перечня объектов, в отношении которых устанавливаются обязательные требования  | Указание на структурные единицы акта, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю |
| 1. | Постановление Правительства Смоленской областиот 24.12.2024 № 1017 «Об установлении квоты для приема на работу инвалидов» | Юридические лица, индивидуальные предприниматели(- работодатели, осуществляющие деятельность на территории Смоленской области и численность работников которых составляет от 36 человек до 100 человек включительно, которым установлена квота для приема на работу инвалидов в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников.- работодатели, осуществляющие деятельность на территории Смоленской области и численность работников которых превышает 100 человек, которым установлена квота для приема на работу инвалидов в размере 3 процентов от среднесписочной численности работников.- филиалы и представительства работодателя, расположенные на территории Смоленской области и численность работников которых составляет от 36 человек до 100 человек включительно, которым установлена квота для приема на работу инвалидов в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя за предыдущий квартал.-филиалы и представительства работодателя, которые расположены на территории Смоленской области и численность работников которых превышает 100 человек, которым установлена квота для приема на работу инвалидов в размере 3 процентов от среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя за предыдущий квартал) | Весь акт |
| 2 | Приказ министра труда и занятости населения Смоленской области от 27.12.2024 № 208-ОД «Об установлении количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов» | Юридические лица, индивидуальные предприниматели | Весь акт |

**Постановлением Администрации Смоленской области от 04.05.2022 № 282** (в редакции постановления Правительства Смоленской области от 30.10.2023 № 43) утвержден перечень индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты на территории Смоленской области:

1. Неразмещение на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее – единая цифровая платформа) более двух месяцев подряд работодателями - физическими либо юридическими лицами (организациями), вступившими в трудовые отношения с работником, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - иными субъектами, наделенными правом заключать трудовые договоры, осуществляющими деятельность на территории Смоленской области, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек, которым областным законом «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов» установлена квота для приема на работу инвалидов (далее – контролируемые лица), сведений о наличии созданных рабочих мест для трудоустройства инвалидов 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, о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

2. Наличие более девяти месяцев подряд у контролируемого лица свободного рабочего места, созданного или выделенного для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов (на основании сведений единой цифровой платформы и регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения), при условии неоднократного (два и более раза) направления органами службы занятости населения Смоленской области инвалида, для которого работа является подходящей, с целью трудоустройства на указанное рабочее место в соответствующий период.

3. Уменьшение в течение трех месяцев подряд более чем на 50 процентов числа трудоустроенных инвалидов, занимающих квотируемые рабочие места, от общего количества квотируемых рабочих мест, созданных или выделенных контролируемым лицом с численностью работников более 100 человек (на основании сведений единой цифровой платформы и регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения).

**Чем служба занятости может помочь работодателю.**

В рамках мероприятия «Содействие инвалидам молодого возраста в трудоустройстве» областной государственной программы «Содействие занятости населения Смоленской области» реализуются мероприятия «Организация адаптации на рабочем месте молодых инвалидов и наставничества» и «Создание рабочих мест для инвалидов молодого возраста».

При создании рабочих мест для инвалидов молодого возраста работодателю возмещаются затраты на создание рабочего места для инвалида молодого возраста – в среднем **до 100 тыс. рублей** на одного инвалида.

При реализации мероприятия на организацию адаптации на рабочем месте молодых инвалидов и наставничества, возмещаются затраты работодателя на заработную плату наставников исходя из предельного размера субсидии, составляющего **7 800 рублей**, увеличенного на сумму страховых взносов, в месяц за каждого инвалида молодого возраста. Средний период возмещения затрат на наставничество составляет до **3 месяцев.**

**Создание рабочих мест**

Приказ Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации **от 29.12.2024 № 2712** Решение о порядке предоставления субсидий в целях создания (оборудования) рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

К категории получателей субсидии относятся юридические лица и индивидуальные предприниматели, которые соответствуют требованиям к получателям субсидии и условиям, установленным пунктом 8.2 Решения о порядке предоставления субсидий в целях создания (оборудования) рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Целью предоставления субсидий является оказание государственной поддержки юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям на оборудование рабочих мест для трудоустройства инвалидов I и II групп, ветеранов боевых действий, имеющих инвалидность, в целях возмещения следующих расходов:

- на приобретение оборудования для оснащения специальных рабочих мест для инвалидов, включая основное и вспомогательное оборудование, технические приспособления, рабочую и специальную мебель;

- на монтаж и установку приобретенного оборудования для оснащения специальных рабочих мест для инвалидов;

- на создание рабочего места для инвалида по месту его проживания (надомный труд), если данный характер работы рекомендован индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, при условии оформления надомного труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации».

Предоставление субсидии на частичное возмещение работодателю расходов при организации одного рабочего места для трудоустройства инвалида будет осуществляться в размере, не превышающем 200,00 тыс. рублей.

Приказ Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации **от 29.12.2024 № 2714** Решение о порядке предоставления субсидии на государственную поддержку стимулирования найма отдельных категорий граждан (далее – Решение).

К категории получателей субсидии относятся юридические лица, включая некоммерческие организации, и индивидуальные предприниматели, которые соответствуют требованиям к получателям субсидии и условиям, установленным пунктом 8.2 Решения (работодатели).

Целью предоставления субсидий является частичная компенсация затрат работодателя на выплату заработной платы работникам из числа трудоустроенных отдельных категорий граждан (ветераны боевых действий, принимавшие участие (содействовавшие выполнению задач) в специальной военной операции; члены семей лиц, погибших (умерших) при выполнении задач в ходе специальной военной операции (боевых действий); **лица, признанные в установленном порядке инвалидами**; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, и ищущие работу в течение одного года с даты освобождения; одинокие и многодетные родители, усыновители, опекуны (попечители), воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов).

Период возмещения затрат работодателей составляет первые шесть месяцев со дня трудоустройства гражданина.

Выплата работодателю на одного трудоустроенного гражданина составляет 3 МРОТ, установленного в году, когда был принят работник определенной категории, увеличенной на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и районный коэффициент, и осуществляется в следующем порядке:

- 1 МРОТ по истечении 1 месяца после трудоустройства;

- 1 МРОТ по истечении 3 месяца после трудоустройства;

- 1 МРОТ по истечении 6 месяца после трудоустройства.

Выплата работодателю, являющемуся индивидуальным предпринимателем, относящемуся к категории физических лиц, признанных в установленном порядке инвалидами, либо работодателю, учредителем которого являются физические лица, признанные в установленном порядке инвалидами, и (или) общероссийские общественные организации инвалидов, на одного трудоустроенного гражданина, признанного в установленном порядке инвалидом, составляет 6 МРОТ, увеличенного на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и районный коэффициент, и осуществляется в следующем порядке:

- 1 МРОТ по истечении 1 месяца после трудоустройства;

- 2 МРОТ по истечении 3 месяца после трудоустройства;

- 3 МРОТ по истечении 6 месяца после трудоустройства.

В целях получения субсидии работодателю нужно направить заявление о предоставлении меры государственной поддержки в сфере занятости населения по содействию работодателям в подборе необходимых работников через личный кабинет Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (ЕЦП). Заявление подается на основании информации о свободных рабочих местах и вакантных должностях (с заработной платой не менее 2 МРОТ), опубликованной на ЕЦП. В заявлении обязательно должна быть выбрана цель подбора: «Участие в программе государственной поддержки юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, за исключением привлечения работников из других субъектов Российской Федерации».

Работодатель трудоустраивает безработных граждан или граждан, ищущих работу и имеющих документ о среднем профессиональном образовании, и (или) документ о высшем образовании, и (или) документ о квалификации на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на условиях полного рабочего дня с учетом режима рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка работодателя по направлению центра занятости населения. Работодатель выплачивает заработную плату трудоустроенным гражданам в размере не ниже двух величин минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».