



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРУД РОССИИ)**

Российская трехсторонняя комиссия
по регулированию
социально-трудовых отношений

ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА

улица Ильинка, 21, Москва, ГСП-4, 127994
тел.: 8 (495) 870-67-00, факс: 8 (495) 870-68-71
E-mail: mintrud@mintrud.gov.ru

12.09.2023 № 16-5/10/П-7129

На № _____ от _____

В соответствии с письмом Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 16 августа 2023 г. № 46886-П24РТК Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации направляет информацию по пункту 36 Единого плана первоочередных мероприятий Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на II полугодие 2023 года по реализации мероприятий Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023 годы, утвержденного Координатором Комиссии, Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации Т.А. Голиковой 15 августа 2023 г. № 7165п-П24.

Приложение: на 30 л. в 1 экз.

Е.В. Мухтиярова



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 348CA4A80E5F91D2990840A4177BE6CB
Владелец **Мухтиярова Елена Вячеславовна**
Действителен с 05.08.2022 по 29.10.2023

Ответы на часто задаваемые вопросы по реализации работодателями требований законодательства в части квотирования рабочих мест для инвалидов

1. Можно ли засчитывать в счет квоты работников, имеющих инвалидность, трудоустроенных в организацию до принятия Федерального закона от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ и постановления Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. № 366?

Статья 13.2 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон № 1032-1) была дополнена пунктом 12 статьи 1 Федерального закона от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Данные изменения исключили положения установления квоты для трудоустройства инвалидов из Федерального закона от 24 ноября 1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и установили их в Законе № 1032-1, существенно изменив условия выполнения квоты. Если до обозначенных изменений квота считалась выполненной при условии создания или выделения рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, то с 1 марта 2022 г. в соответствии с пунктом 5 статьи 13.2 Закона № 1032-1 квота будет считаться выполненной при трудоустройстве инвалидов в соответствии с установленной квотой.

В соответствии с пунктом 6 статьи 13.2 Закона № 1032-1 выполнением квоты считается оформление работодателем в установленном порядке трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место в случаях и порядке, устанавливаемых Правительством Российской Федерации.

Принято постановление Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. № 366 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место» (далее – Правила, постановление № 366).

В соответствии с пунктом 5 Правил квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

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

- наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной

организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

Заключение трудового договора является фактом выполнения квоты для приема на работу инвалидов.

Учитывая изложенное, работники, имеющие инвалидность, с которыми непосредственно работодателями заключены трудовые договора до вступления в силу постановления № 366, учитываются в счет выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов.

2. На какой срок работодатель должен трудоустроить инвалидов в счет установленной квоты? Какое минимальное число дней в месяц (в год) должен быть трудоустроен инвалид, чтобы его работодатель считался выполнившим квоту? Если работник, трудоустроенный на котируемое рабочее место уволился по собственному желанию, как работодатель должен учитывать его в отчетности (будет ли выполнена квота, поскольку инициатива увольнения исходила от работника)?

Как должен быть учтен в отчетности уволенный работник, трудоустроенный по соглашению (подпункта «б» пункта 5 Правил, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. № 366)?

В соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона № 1032-1 работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости 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 в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2021 г. № 2576 «О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – постановление № 2576).

Работодатель представляет информацию в соответствии с приложением № 5 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения» (в редакции приказа Минтруда России от 16 декабря 2022 г. № 786, далее – приказ Минтруда России № 24).

Приказом Минтруда России № 24 предусмотрены соответствующие поля для отражения информации о заключенном соглашении о трудоустройстве инвалида с организацией.

Согласно пункту 5 Правил квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае наличия трудовых отношений с инвалидом.

Таким образом, при увольнении инвалида работодатель должен принять все действенные меры по исполнению квоты.

3. В какой именно срок работодатель должен исполнить свою обязанность по выполнению квоты для трудоустройства инвалидов (далее - квота), в любой период текущего года до момента истечения текущего года или с момента исчисления квоты на текущий год и до конца текущего года?

(Например, будет считаться, что работодатель исполнил свою обязанность по выполнению квоты, если он выполнил квоту 31 декабря текущего года или если он выполнял свою обязанность по квотированию только в ноябре текущего года.)

Фактом выполнения квоты для приема на работу инвалидов, установленной субъектом Российской Федерации, является наличие заключенного трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя или наличие трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов на протяжении всего периода времени, с момента расчета квоты для приема на работу инвалидов, до конца календарного года.

Перерасчет квоты для приема на работу инвалида осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности.

4. Какую конкретно информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов, должен ежемесячно предоставлять работодатель во исполнение абзаца второго пункта 3 статьи 25 Закона № 1032-1?

В соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона № 1032-1 работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов, в порядке, установленном постановлением № 2576.

Работодатель представляет информацию в соответствии с формой, утвержденной приложением № 4 к приказу Минтруда России № 24.

5. Какие сведения о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов должны содержаться в локальных нормативных актах, упомянутых в абзаце третьем пункта 3 статьи 25 Закона № 1032-1?

В локальных нормативных правовых актах должны содержаться следующие сведения:

- период на который устанавливается квота для приема на работу инвалидов;
- среднесписочная численность работников за IV квартал предыдущего года;

- численность работников, условия труда, на рабочих местах которых, отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда;
- количество созданных или выделенных рабочих мест с указанием конкретной должности или профессии;
- лицо, ответственное за предоставление сведений в Центр занятости населения и организацию работы по исполнению установленной квоты.

6. В случае заключения соглашения (подпункта «б» пункта 5 Правил, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. № 366) какие сведения из соглашения должен предоставлять работодатель в органы службы занятости?

В соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона № 1032-1 работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости 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 в порядке, установленном постановлением № 2576.

Работодатель представляет информацию в соответствии с приложением № 5 к приказу Минтруда России № 24, которым предусмотрены соответствующие поля, для отражения информации о заключенном соглашении о трудоустройстве инвалида с организацией.

7. Необходимо ли для целей расчета квоты для приема на работу инвалидов в численность работников головного офиса организации включать работников территориально обособленных подразделений, не являющихся филиалами и представительствами, чьи рабочие места расположены в другом субъекте Российской Федерации?

В случае, если численность работников обособленных подразделений в других субъектах Российской Федерации не включается в число работников головного офиса организации, допускается ли суммирование количества таких работников с числом работников филиала или представительства организации, осуществляющего деятельность в том же самом субъекте Российской Федерации?

В соответствии со статьей 13.2 Закона № 1032-1, филиалам и представительствам 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.

Обособленным подразделениям работодателя, зарегистрированным в установленном порядке и по месту нахождения которых оборудованы стационарные рабочие места, в отдельном порядке устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территориях которых расположены такие обособленные структурные подразделения и исходя из их среднесписочной численности работников.

При наличии у работодателя филиала или представительства и обособленного подразделения на территории одного субъекта Российской Федерации, работодателю устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъекта Российской Федерации, на территории которого они расположены, исходя из среднесписочной численности работников головного офиса и филиала или представительства и обособленного подразделения.

8. После вступления в силу вышеуказанного постановления Правительства Российской Федерации (с 1 сентября 2022 г.) необходимо ли в действующем локальном акте работодателя (приказ «О квотировании рабочих мест для инвалидов на 2022 год») определять рабочее место и должность для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой?

Необходимо ли вносить изменения в действующий локальный акт работодателя (приказ «О квотировании рабочих мест для инвалидов на 2022 год»), если в нем определено рабочее место и должность для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой?

Согласно пункту 3 статьи 25 Закона № 1032-1 работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости 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 в порядке, установленном постановлением № 2576.

Работодатель представляет информацию в соответствии с приложением № 5 к приказу Минтруда России № 24.

В соответствии со статьей 24 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов» работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах.

На основании вышеизложенного, в действующем локальном акте работодателя должны содержаться актуальные сведения о рабочих местах для трудоустройства инвалидов, в том числе рабочее место и должность для трудоустройства инвалида в соответствии с установленной квотой.

9. Понимается ли под трудоустройством на любое рабочее место то, что в рамках квоты работодатель обязан трудоустроить инвалида на любое вакантное рабочее место, а не только то, которое было заквотировано в случае, если квота работодателем выполнена не в полном объеме?

В соответствии с пунктом 5 Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место, утвержденных постановлением № 366, квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

- наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;
- наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

На основании вышеизложенного, работодатель не обязан, но может принять инвалида на любое рабочее место и заключить с ним трудовой договор. Наличие трудового договора с инвалидом считается выполнением квоты.

В данном случае рекомендуется внести актуальную информацию в локальный нормативный правовой акт.

10. Обязан ли индивидуальный предприниматель, осуществляющий свою деятельность на территории другого субъекта Российской Федерации (вне места регистрации) при численности его работников осуществляющих трудовую деятельность на территории этого субъекта Российской Федерации, превышающей 35 человек исполнять установленную законодательством данного субъекта Российской Федерации квоту для приема на работу инвалидов?

В соответствии с пунктом 1 статьи 13.2 Закона № 1032-1 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.

Таким образом, квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, по месту нахождения которых оборудованы стационарные рабочие места, исходя из среднесписочной численности работников индивидуального предпринимателя.

11. Как производить расчет среднесписочной численности работников индивидуального предпринимателя (осуществляющего деятельность вне места регистрации) в случае если законодательство субъекта Российской Федерации на территории которого он осуществляет свою деятельность на него распространяется?

В соответствии с пунктом 1 статьи 13.2 Закона. № 1032-1 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.

При расчете квоты не включаются в среднесписочную численность те сотрудники, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда относятся к вредным и/или опасным.

Таким образом, квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, по месту нахождения которых оборудованы стационарные рабочие места, исходя из среднесписочной численности работников индивидуального предпринимателя.

12. Подлежит ли исполнению постановление Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. № 366 в течение 2022 года с учетом того, что указанным не вступившим в законную силу постановлением установлено, что квоты для трудоустройства инвалидов должны быть рассчитаны до 1 февраля 2022 г., а постановление Правительства Российской Федерации не содержит прямого указания на порядок расчета квоты за истекший период 2022 года?

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

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

В случае отсутствия оснований для перерасчета квоты для приема на работу инвалидов, установленной субъектом Российской Федерации до вступления в силу постановления № 366, размер установленной квоты не подлежит перерасчету. При этом, работники, имеющие инвалидность, с которыми непосредственно работодателями заключены трудовые договора до вступления в силу постановления № 366, учитываются в счет выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов.

13. Подлежит ли применению постановление Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. № 366 с учетом того, что Федеральным законодательством Российской Федерации установление порядка и сроков исчисления, а также выполнения квот для трудоустройства инвалидов отнесены к компетенции субъектов Российской Федерации, а законодательство субъектов Российской Федерации не содержит порядок выполнения квоты для трудоустройства инвалидов, предусматривающий возможность заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов, установленный в соответствии с абзацем «а» пункта 5 Правил?

Законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с пунктом 1 статьи 13.2 Закона № 1032-1. При этом правила выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов установлены постановлением № 366.

14. Каким образом и за какой период должен произвести расчет квоты работодатель в 2022 году (после вступления в силу постановления Правительства Российской Федерации 14 марта 2022 г. № 366)?

В соответствии с пунктом 2 Правил квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года. При этом, согласно пункту 3 Правил работодатель обязан выполнить квоту для приема на работу инвалидов в течение текущего года с учетом ее возможного перерасчета.

Следует отметить, что постановление № 366 вступило в силу с 1 сентября 2022 года.

Очевидно, что, начиная с 1 сентября 2022 года, невозможно рассчитать квоту по нормам Правил, поскольку в силу пункта 2 Правил квота должна быть рассчитана до 1 февраля текущего года, при этом расчет должен основываться на среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

Учитывая изложенное, расчет квоты для приема на работу инвалидов в 2022 году осуществляется в ранее действовавшем порядке, т.е. в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации.

15. Чем в период с 1 сентября 2022 г. по 31 декабря 2022 г. руководствоваться работодателям при расчете квоты – требованиями законодательства субъектов Российской Федерации о порядке расчета квоты либо Правилами?

Установление квоты для приема на работу инвалидом осуществляется на основании статьи 13.2 Закона № 1032-1.

Таким образом законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от двух до четырех процентов от среднесписочной численности работников, работодателям с численностью работников превышающей 100 человек. 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.

При этом для расчета и выполнения квоты для приема на работу инвалидов необходимо руководствоваться правилами, утвержденными постановлением № 366.

16. Какой порядок расчета квоты для приема на работу инвалидов работодателями, подлежащими на 1 сентября 2022 г. квотированию рабочих мест для инвалидов:

- зарегистрированными в текущем календарном году, среднесписочная численность работников которых в IV квартале 2021 года была равна 0;

- со среднесписочной численностью работников в 2022 году более 35 человек, но среднесписочная численность которых в IV квартале 2021 года составляла менее 35 работников?

В соответствии с пунктом 1 статьи 13.2 Закона № 1032-1 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.

Установление квоты для организации с численностью менее 35 человек законодательством о занятости не предусмотрено.

В случае увеличения численности работников до 35 человек и более, необходимо произвести расчет квоты исходя из среднесписочной численности работников за прошедший месяц.

17. Какой порядок расчета квоты и ее округления в период с сентября по декабрь 2022 года?

В соответствии с пунктом 1 статьи 13.2 Закона № 1032-1 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.

В соответствии с постановлением № 366 квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

Учитывая изложенное, расчет квоты для приема на работу инвалидов в 2022 году осуществляется в ранее действовавшем порядке, т.е. в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации.

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

18. Распространяется ли действие Правил на возможность перерасчета квоты для приема на работу инвалидов в сторону увеличения среднесписочной численности?

В соответствии с постановлением № 366 квота для приема на работу инвалидов подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц, за исключением работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда.

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

В случае увеличения численности работников до 35 человек и более, необходимо произвести расчет квоты исходя из среднесписочной численности работников за прошедший месяц.

19. Какие действия должен совершить работодатель в целях выполнения квоты для приема на работу инвалидов кроме выделения и создания рабочих мест для трудоустройства инвалидов?

В соответствии с постановлением № 366 квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

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

- наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

В этой связи квота по трудоустройству граждан с инвалидностью считается выполненной только после фактического приема на работу человека с ограниченными возможностями.

Также работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов, которая предусматривает в том числе сведения о численности работников, работавших на котируемых рабочих местах за отчетный период, численности инвалидов, не трудоустроенных в счет установленной квоты, на конец отчетного периода, количестве специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов (свободных и нет) (пункт 3 статьи 25 Закона № 1032-1).

20. Возможно ли в счет установленной квоты засчитывать дистанционных работников?

В соответствии с пунктом 5 Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место, утвержденных постановлением № 366, квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

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

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

Согласно главе 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

При дистанционной работе работник выполняет трудовую функцию вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя (статья 312.1 ТК РФ).

На основании вышеизложенного работодатель вправе в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов засчитывать дистанционных работников.

21. Если инвалид является внешним совместителем, то возможно ли его учесть в счет установленной квоты?

Согласно пункту 5 Правил квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

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

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

На основании вышеизложенного, квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем, при наличии трудового договора (в том числе и срочного) с инвалидом, предусматривающим выполнение работником трудовой функции, в том числе при внешнем совместительстве.

22. Включаются ли в счет выполнения квоты работники-инвалиды, за которыми в соответствии с трудовым законодательством сохраняется рабочее место (например, в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет)?

В соответствии с частью 4 статьи 256 ТК РФ на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Работники, находящиеся в различных отпусках, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе и в отпуске по уходу за ребенком, не исключаются из списочной численности организации. На период отпуска за ними сохраняется место работы и трудовые отношения не приостанавливаются.

Работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, может в любое время прервать отпуск и вернуться на работу. Таким образом, время нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком засчитывается в счет выполнения квоты.

23. Будет ли признано, что на рабочее место трудоустроен инвалид, если он работает в режиме неполного рабочего времени, на неполную ставку?

Согласно пункту 5 Правил квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

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

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит

из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов (далее - Соглашение).

В соответствии со статьей 93 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

При этом отмечаем, что абзац шестой части второй статьи 57 ТК РФ закрепляет в числе обязательных для включения в трудовой договор условий указание на режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

Поэтому в трудовом договоре работника, работающего на условиях неполного рабочего времени, должен быть отражен режим его работы (конкретная продолжительность рабочего времени, часы работы и отдыха).

Таким образом, квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место, в том числе на условиях неполного рабочего времени.

24. При сокращении штата в организации, возможно ли сократить работников, принятых по квоте?

В соответствии со статьей 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

В случае принятия решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров, работодатель вправе принимать решение о сокращении в отношении инвалидов, принятых в счет квоты, если это не противоречит трудовому законодательству.

25. В случае расторжения соглашения, если нет возможности сохранить выделенное по соглашению рабочее место инвалиду, какое основание можно использовать при расторжении трудового договора?

В силу части 2 статьи 58 ТК РФ срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ.

Без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора только в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ.

Поскольку возможность заключения срочного трудового договора в связи с ограничением срока действия соглашения о трудоустройстве инвалидов либо его последующим расторжением не предусмотрена положениями статьи 59 ТК РФ, заключение срочного трудового договора в данном случае считаем неправомерным.

Вместе с тем, согласно абзацу 3 части 2 статьи 59 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера.

Таким образом, если в индивидуальной программе реабилитации инвалида есть указание на то, что он может выполнять работу только временного характера, то по соглашению сторон возможно заключить срочный трудовой договор. Если в медицинском заключении такого указания нет, то трудовой договор заключается на общих основаниях.

Прекращение трудового договора с работниками инвалидами возможно также только в случаях, предусмотренных ТК РФ, и по основаниям, установленным трудовым законодательством (глава 13 ТК РФ).

26. Какое основание указывать при заключении срочного трудового договора на выделенное по соглашению рабочее место?

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (часть вторая статьи 58 ТК РФ).

27. С учетом того, что постановление № 366 ограничено сроком действия до 1 сентября 2028 г., может ли с инвалидом заключаться трудовой договор на неопределенный срок?

Ограниченный срок действия нормативного правового акта не является основанием для установления срочных трудовых отношений.

На основании статьи 3 Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» большинство подзаконных актов с обязательными требованиями должны действовать максимум 6 лет со дня вступления в силу.

Трудовые отношения регулируются трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

При этом окончание действия постановления № 366, выделение работодателю квоты либо истечение срока действия соглашения не могут являться основаниями увольнения принятого инвалида.

Трудовые отношения с инвалидами можно заключить как на постоянной основе, так и временным путем заключения срочного трудового договора.

Таким образом, работодатель может заключить с инвалидом как срочный трудовой договор, так и трудовой договор на постоянной основе.

28. Если организация имеет подразделения в разных субъектах Российской Федерации, достаточно заключить одно соглашение от общей численности квоты или необходимо заключить несколько соглашений в разных субъектах Российской Федерации?

В соответствии со статьей 13.2 Закона № 1032-1 филиалам и представительствам 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.

Обособленным подразделениям работодателя, зарегистрированным в установленном порядке и по месту нахождения которых оборудованы стационарные рабочие места, в отдельном порядке устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территориях которых расположены такие обособленные структурные подразделения и исходя из их среднесписочной численности работников.

На основании вышеизложенного, при наличии у работодателя обособленных подразделений в иных субъектах Российской Федерации, допускается заключение Соглашения о трудоустройстве инвалидов с одной организацией, при условии оборудования организацией рабочего места инвалида, создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида (при необходимости), условий компенсации расходов связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве (при необходимости) и прочих условий предусмотренных Соглашением о трудоустройстве инвалидов, на территории субъекта Российской Федерации, в котором установлена квота работодателю.

Вместе с тем, допускается заключение нескольких соглашений по количеству организаций в разных регионах.

29. Если соглашение между работодателем и организацией, осуществляющей прием инвалидов, заключено на определенный срок и работник трудоустроен, что будет с трудовым договором работника после истечения срока соглашения между организациями или изменения среднесписочной численности работодателя, а соответственно и квоты?

Каковы основания расторжения данного трудового договора, особенно в ситуации, когда исходя из требований ТК РФ, с работником не может быть заключен срочный трудовой договор?

Согласно пункту 5 Правил квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

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

- наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

Таким образом, квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем, в случае наличия трудового договора между инвалидом и организацией, заключившей с работодателем соглашение о трудоустройстве инвалидов, на период действия данного соглашения между работодателем и организацией.

Квота не считается выполненной работодателем по истечении срока действия соглашения между работодателем и организацией, осуществляющей прием инвалидов.

В случае истечения срока действия соглашения и отсутствии оснований для пролонгации данного соглашения, организация имеет право заключить соглашение о трудоустройстве инвалидов с другим работодателем.

Дополнительно сообщаем, что основания для прекращения трудового договора предусмотрены ТК РФ.

30. Предполагает ли заключение соглашения проведение конкурсных процедур, предусмотренных, в частности, Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», а если предполагает, то каковы критерии выбора поставщика услуг?

Заключение соглашения не предусматривает проведения конкурсных процедур, предусмотренным Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

31. Отдельные работодатели получают средства на осуществление своей уставной деятельности исключительно за счет целевых поступлений, которые не предполагают финансирование деятельности по трудоустройству инвалидов (в т.ч., средства в рамках госзаказа, включая гособоронзаказ, членские взносы и т.д.), из каких источников, указанные работодатели, заключившие соглашение с организацией, осуществляющей прием инвалидов, должны осуществлять финансирование соглашения? Могут ли соглашения финансироваться за счет средств целевого характера, в том числе в рамках государственного финансирования, выполнения государственного заказа, включая и государственный оборонный заказ?

Работодатели, заключившие соглашение с организацией, осуществляющей прием инвалидов, осуществляют финансирование за счет собственных средств.

32. Относится ли определение условий возмещения расходов на оплату труда трудоустроенных в рамках соглашения о трудоустройстве инвалидов к исключительному праву сторон данного соглашения?

Условия возмещения расходов на оплату труда определяются соглашением между работодателем и организацией, осуществляющей прием инвалидов. При этом порядок и условия оплаты труда не должны противоречить ТК РФ.

33. Планируется ли разработка и принятие Типовой формы соглашения о трудоустройстве инвалидов?

В соответствии с постановлением № 366, 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 и прочие условия.

Форма соглашения о трудоустройстве инвалидов определяется по обоюдному согласию работодателя и организацией, осуществляющей прием инвалидов.

Типовая форма Соглашения отсутствует, поскольку носит индивидуальный характер.

34. До заключения Соглашения каким образом должно происходить взаимодействие между работодателем и организацией? Должен ли быть предварительный договор о намерениях?

Предварительный договор о намерениях, а также порядок взаимодействия между работодателем и организацией, осуществляющей прием инвалидов до заключения соглашения, определяются по обоюдному согласию сторон.

35. В случае если работодатель заключает соглашение о трудоустройстве инвалидов, например, с общественным объединением инвалидов, берёт ли на себя общественное объединение инвалидов обязательство трудоустроить исключительно нового работника с инвалидностью? Либо общественное объединение инвалидов может выделить рабочие места, на которых уже работают работники с инвалидностью (в данном случае дата приёма на работу инвалида ранее даты заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов)? Тем самым, возмещая затраты на оплату труда работников с инвалидностью работодатель помогает сохранить численность работающих инвалидов.

Возможно ли заключение соглашения о трудоустройстве инвалидов работодателем, которому установлена квота для приема на работу инвалидов, с иной организацией в отношении тех инвалидов, которые на момент заключения соглашения уже являются работниками иной организации?

Согласно пункту 5 Правил квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

- наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;
- наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

На основании вышеизложенного, квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем, в случае заключения работодателем Соглашения о трудоустройстве инвалидов с организацией, у которой в том числе на момент заключения Соглашения имеется трудовой договор с инвалидом.

При этом, квота для приема на работу инвалида, трудоустроенного на одно рабочее место в организации, с которой заключено Соглашение о трудоустройстве инвалида, не считается выполненной работодателем, в случае если иной работодатель, заключивший Соглашение о трудоустройстве инвалида с этой же организацией, частично возмещает расходы на оплату труда инвалида, трудоустроенного на то же рабочее место.

36. Просим разъяснить возможно ли заключение соглашений о трудоустройстве инвалидов, предусмотренных подпунктом «б» пункта 5 Правил между организациями, осуществляющими деятельность в разных субъектах Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 6 статьи 7.1-1. Закона № 1032-1, в соответствии с положением, утверждаемым высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, осуществляется региональный государственный контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты.

На основании вышеизложенного допускается заключение Соглашения о трудоустройстве инвалидов с организацией, находящейся в другом субъекте Российской Федерации при условии оборудования организацией рабочего места инвалида, создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида (при необходимости), условий компенсации расходов связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве (при необходимости) и прочих условий, предусмотренных Соглашением о трудоустройстве инвалидов, на территории субъекта Российской Федерации, которым установлена квота работодателю.

37. Может ли работодатель заключить договор с третьей организацией для выполнения требований законодательства в части занятия вакантных котируемых мест для инвалидов? С какой организацией в г. Владимире/Владимирской области/иных регионах работодатель должен/может заключить договор для выполнения требований законодательства?

В соответствии с пунктом 5 Правил квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

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

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

На основании вышеизложенного, допускается заключение Соглашений о трудоустройстве инвалидов с одной и более организациями, при условии оборудования организациями рабочего места инвалида, создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида (при необходимости), условий компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве (при необходимости) и прочих условий,

предусмотренных Соглашениями о трудоустройстве инвалидов, на территории субъекта Российской Федерации, в котором установлена квота работодателю.

Информацию о наличии организаций, осуществляющих прием инвалидов, можно запросить в государственном учреждении службы занятости населения субъекта Российской Федерации.

38. Кто несет ответственность за фактическое невыполнение квоты, если работодатель заключил с организацией, осуществляющей прием инвалидов, соглашение на трудоустройство инвалида, а указанная организация не осуществила трудоустройство инвалида (не заключила с ним договор)?

Ответственность за выполнение квоты для приема на работу инвалидов несет непосредственно работодатель, которому в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации установлена квота для приема на работу инвалидов.

Часть 1 статьи 5.42 КоАП РФ предусматривает административную ответственность должностных лиц в виде штрафа в размере от 5 000 до 10 000 руб.:

- за неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов;

- за отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты.

39. Соглашение должно содержать «условия возмещения расходов на оплату труда». Какой перечень обстоятельств (вопросов) может определять условия возмещения расходов на оплату труда? Каковы критерии определения условий возмещения расходов на оплату труда в виде денежной компенсации расходов на оплату труда, учитывая, что в силу статей 56, 57, 129 ТК РФ заработная плата – вознаграждение за труд, зафиксированное в трудовом договоре с конкретным работодателем, в чьих интересах работник выполняет трудовую функцию и конкретный размер вознаграждения определяется по соглашению сторон трудовых отношений, а не третьим лицом?

В соответствии с постановлением № 366, 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 трудоустроивается инвалид, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон, условия расторжения и прочие условия.

Условия возмещения расходов на оплату труда определяются соглашением между работодателем и организацией, осуществляющей прием инвалидов. При этом порядок и условия оплаты труда не должны противоречить ТК РФ.

40. Будут ли считаться выполненными ВЭБ.РФ требования законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов в случае создания рабочих мест для инвалидов в организациях ВЭБ.РФ, в которых ВЭБ.РФ является единоличным исполнительным органом на основании заключенных договоров о передаче полномочий единоличного исполнительного органа, и приема на работу инвалидов в счет квоты, установленной для ВЭБ.РФ.

Согласно пункту 5 Правил квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

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

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

41. При заключении Соглашения о трудоустройстве инвалидов между организациями (индивидуальными предпринимателями) в каком размере возмещаются расходы на оплату труда инвалидов (суммы равные расходам на оплату труда)? Какая система налогообложения и кто платит налоги?

Условия возмещения расходов на оплату труда определяются соглашением между работодателем и организацией, осуществляющей прием инвалидов. При этом порядок и условия оплаты труда не должны противоречить ТК РФ. Обязанность уплаты налогов возлагается непосредственно на организацию, осуществляющую прием инвалидов.

42. При наличии противоречий между порядком исчисления квот, установленным постановлением Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. № 366, и законодательством субъектов Российской Федерации, какой акт подлежит применению?

Законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с пунктом 1 статьи 13.2 Закона № 1032-1, в случаях и порядке, которые установлены постановлением № 366.

При этом, законодательство субъектов Российской Федерации не должно противоречить федеральному.

43. В целях выполнения квоты путем заключения Соглашения каким образом организация может получить информацию о возможности заключения Соглашения с работодателем, готовым предоставить вакантное рабочее место для трудоустройства инвалидов? Можно ли данную информацию отнести к сведениям, которые не разглашаются? Какую информацию может предоставить орган службы занятости работодателям во исполнение пункта 8 Правил? Возможно ли трактовать «содействие в расчете квоты и установлении численности фактически трудоустроенных инвалидов» как оказание содействия в консультационном режиме, в связи с тем, что механизм установления фактической численности трудоустроенных инвалидов не регламентирован?

В соответствии с постановлением № 366 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 и прочие условия.

Во исполнение пунктом 8 постановления № 366 работодатели в целях выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости населения, с представлением информации, необходимой для органов службы занятости для представления услуги по трудоустройству инвалидов.

В случае обращения работодателя государственные учреждения службы занятости населения оказывают работодателю содействие в подборе кадров из числа инвалидов на вакантные рабочие места, в расчете квоты и установлении численности фактически трудоустроенных инвалидов, а также реализуют иные меры, предусмотренные Законом № 1032-1 и направленные на трудоустройство инвалидов.

При этом распространению не подлежит информация, представленная работодателями в государственные учреждения службы занятости и не подлежащая размещению в публичном доступе, для всех пользователей Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», если это не предусмотрено законодательством.

44. Какие мероприятия должны быть реализованы работодателем в части выделения рабочих мест для инвалидов, какие документы должны быть оформлены на предприятии (в части трудоустройства/работы с инвалидами)?

В соответствии со статьей 24 Федерального закона Российской Федерации от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов» работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Информация представляется в соответствии с формой, утвержденной приказом Минтруда № 24.

Работодатели в целях выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости населения в соответствии с пунктом 8 постановления № 366.

45. Какие еще мероприятия необходимо реализовать работодателю в целях занятия котируемых мест для инвалидов?

В соответствии с пунктом 5 Правил квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

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

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

При этом, работодатели в целях выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости населения.

В случае обращения работодателя государственные учреждения службы занятости населения оказывают работодателю содействие в подборе кадров из числа инвалидов на вакантные рабочие места, в расчете квоты и установлении численности фактически трудоустроенных инвалидов, а также реализуют иные меры, предусмотренные Законом № 1032-1 и направленные на трудоустройство инвалидов.

Кроме того, работодатель может использовать различные каналы информирования о наличии котируемых рабочих местах (размещение информации в средствах массовой информации, социальных сетях, официальных сайтах и т.д.).

46. Что делать работодателю, если заквотированные места для инвалидов остаются вакантными? Будет ли работодатель привлекаться к ответственности в таком случае?

Работодатели в целях выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости населения в соответствии постановлением № 366.

В случае обращения работодателя государственные учреждения службы занятости населения оказывают работодателю содействие в подборе кадров из числа инвалидов на вакантные рабочие места, в расчете квоты и установлении численности фактически трудоустроенных инвалидов, а также реализуют иные меры, предусмотренные Законом № 1032-1 и направленные на трудоустройство инвалидов.

Информация о наличии свободных рабочих мест 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 представляется работодателями ежемесячно в порядке, предусмотренном постановлением № 2576.

В соответствии с пунктами 6 и 7 статьи 7.1-1. Закона № 1032-1, 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.

Организация и осуществление регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты регулируются Федеральным законом от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации».

47. Есть ли какие-либо ограничения по количеству работодателей, частично возмещающих расходы на содержание одного и того же рабочего места инвалида в ситуации, приведенной в пункте 2 Правил?

Квота для приема на работу инвалида, трудоустроенного на одно рабочее место в организации, с которой заключено Соглашение о трудоустройстве инвалида, не считается выполненной работодателем, в случае если иной работодатель, заключивший Соглашение о трудоустройстве инвалида с этой же организацией, частично возмещает расходы на оплату труда инвалида, трудоустроенного на то же рабочее место.

Таким образом, возмещение расходов на оплату труда инвалида, трудоустроенного на одно рабочее место в организации, осуществляется одним работодателем, за одного инвалида, трудоустроенного в рамках установленной субъектом Российской Федерации квоты для приема на работу инвалидов.

48. Будет ли являться нарушением прав инвалидов в области занятости незаключение работодателем в течении текущего года трудовых договоров с инвалидами в соответствии с установленной квотой в результате отсутствия соискателей – инвалидов или по иным независящим от работодателя причинам?

В соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона № 1032-1 работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости 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 в порядке, предусмотренном постановлением № 2576.

Согласно пункту 8 постановления № 366 работодатели вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости населения, с целью выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

В случае обращения работодателя, государственные учреждения службы занятости населения оказывают работодателю содействие в подборе кадров из числа инвалидов на вакантные рабочие места, в расчете квоты и установлении численности фактически трудоустроенных инвалидов, а также реализуют иные меры, предусмотренные Законом о занятости и направленные на трудоустройство инвалидов.

В соответствии с пунктом 6 статьи 7.1-1. Закона № 1032-1, контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты осуществляется органами государственной власти субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения.

49. С 1 сентября 2022 года все организации с численностью менее 35 человек должны будут выделять котируемое рабочее место для трудоустройства инвалидов?

В соответствии со статьей 13.2 Закона № 1032-1 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.

Таким образом, установление квоты для организации с численностью менее 35 человек законодательством не предусмотрено.

50. В случае если в организации трудоустроены два человека, а квота для трудоустройства инвалидов устанавливается в размере 3% среднесписочной

численности работников и составляет 0,06 рабочего места, обязан ли работодатель принимать значение 0,06 равным единице и трудоустроить на такое рабочее место инвалида в счет выполнения квоты?

В соответствии со статьей 13.2 Закона № 1032-1 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.

Таким образом, установление квоты для организации с численностью менее 35 человек законодательством не предусмотрено.

51. Какой механизм исполнения требований законодательства государственными (муниципальными) учреждениями путём трудоустройства инвалидов в стороннюю организацию на основании заключённого соглашения (порядок документального оформления и возмещения затрат сторонней организации, связанных с выплатой заработной платы)?

Согласно пункту 5 Правил квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

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

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

При этом, 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 и прочие условия.

Условия возмещения расходов на оплату труда определяются соглашением между работодателем и организацией, осуществляющей прием инвалидов.

52. Какой порядок определения (установления) фактов нарушений работодателем в данной области (в случае наличия выделенного (созданного) рабочего места для трудоустройства инвалида, размещённой информации о выделенном (созданном) рабочем для трудоустройства инвалида в счёт установленной квоты на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» и отсутствия на момент проверки заключенного трудового договора с инвалидом).

Согласно пункту 5 Правил квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

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

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

При этом, 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 и прочие условия.

Таким образом, квота для приема на работу инвалидов не считается выполненной работодателем в случае отсутствия трудового договора работодателя с инвалидом или отсутствия соглашения о трудоустройстве инвалидов с организацией, заключившей трудовой договор с инвалидом.

Контроль за выполнением обязанностей работодателей в части квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов осуществляется должностными лицами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в области содействия занятости населения.

Размер квоты для трудоустройства инвалидов всегда определяется законодательством субъекта Российской Федерации, где находится работодатель (где он осуществляет свою деятельность).

За неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты возможен штраф в размере от 5 000 до 10 000 руб. (статья 5.42 КоАП РФ).

53. Должны ли должности по осуществлению клининговых услуг, занимаемые исключительно сотрудниками организации, являющимися гражданами, прибывшими из безвизовой страны, за исключением граждан, временно проживающих и постоянно пребывающих в Российской Федерации, учитываться при расчете квоты для трудоустройства инвалидов, детей-сирот и выпускников учебных заведений, ищущих работу впервые?

Могут ли указанные квоты, в случае необходимости их установления, временно (например, по срочному трудовому договору) замещаться гражданами, прибывшими из безвизовой страны для осуществления трудовой деятельности на основании патента?

В соответствии с абзацем 10 пункта 1 статьи 2 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 115-ФЗ) законно находящийся в Российской Федерации иностранный гражданин – лицо, имеющее действительные вид на жительство, либо разрешение на временное проживание, либо визу и (или) миграционную карту, либо иные предусмотренные федеральным законом или международным договором Российской Федерации документы, подтверждающие право иностранного гражданина на пребывание (проживание) в Российской Федерации.

Для осуществления трудовой деятельности на территории Российской Федерации иностранные граждане оформляют патент или разрешение на работу, (абзацы 17, 18 пункта 1 статьи 2 Федерального закона № 115-ФЗ).

Таким образом, к законно находящимся в Российской Федерации иностранным гражданам в том числе относятся иностранные граждане, оформившие патент, и временно пребывающие граждане государств – членов Евразийского экономического союза (Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики и Республики Армения).

Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам государственной службы занятости населения (центры занятости населения) информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты (пункт 3 статьи 25 Закона № 1032-1), пункт 2 Правил представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона № 1032-1, утвержденных постановлением № 2576).

Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV 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 (подпункты 2, 4 Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место, утвержденных постановлением № 366).

Иностранные граждане, осуществляющие трудовую деятельность на территории Российской Федерации, включаются в среднесписочную численность работников (подпункты 77, 81 Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг», № П-2 «Сведения об инвестициях в нефинансовые активы», № П-3 «Сведения о финансовом состоянии организации», № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», № П-5(м) «Основные сведения о деятельности организации», утвержденных приказом Росстата от 24 ноября 2021 г. № 832).

Законодательство о занятости населения и о социальной защите инвалидов не содержит норм, запрещающих получение иностранным гражданином статуса инвалида.

Таким образом, граждане, прибывшие в Российскую Федерацию в порядке, не требующем оформления визы, для осуществления трудовой деятельности на основании патента, а также граждане государств – членов ЕАЭС должны учитываться при расчете квоты для трудоустройства инвалидов. Указанные квоты могут временно (например, по срочному трудовому договору) замещаться такими гражданами.

54. Можно ли заключать межрегиональные соглашения о трудоустройстве инвалидов с целью выполнения квоты согласно постановлению № 366 и будет ли это считаться выполнением установленной квоты (т.е. может ли, например, работодатель иного субъекта Российской Федерации заключить соглашение о трудоустройстве инвалидов с Ульяновским региональным отделением общественной организацией инвалидов).

Правила не содержат положений, ограничивающих либо запрещающих работодателю, находящемуся территориально в одном из субъектов Российской Федерации, заключить с целью выполнения квоты Соглашение о трудоустройстве инвалидов с организацией, находящейся в другом субъекте Российской Федерации.

Вместе с тем, квота для приема на работу инвалидов устанавливается законодательством субъекта Российской Федерации, обеспечивая содействие занятости инвалидов, проживающих в данном субъекте Российской Федерации, сведения о выполнении квоты для приема на работу инвалидов направляются работодателем в центр занятости по месту нахождения работодателя. Полагаем приоритет при заключении Соглашения о трудоустройстве необходимо отдавать трудоустройству инвалидов в субъекте Российской Федерации, законодательством которого установлена квота для приема на работу инвалидов.

Также обращаем внимание, что при трудоустройстве инвалида необходимо соблюдать условия оборудования организацией рабочего места инвалида, создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида

(при необходимости), условий компенсации расходов связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве (при необходимости) и прочих условий, предусмотренных Соглашением о трудоустройстве инвалидов, на территории субъекта Российской Федерации, которым установлена квота работодателю.

Согласно пункту 1 статьи 25 Закона № 1032-1 работодатели содействуют проведению государственной политики занятости, в том числе, на основе соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов. Квота - это минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить. Создаваемое (выделяемое) одно рабочее место в целях квотирования не может быть учтено у нескольких работодателей с целью выполнения квоты для трудоустройства инвалидов.

Таким образом, полагаем, что квота для приема на работу инвалида, трудоустроенного на одно рабочее место в организации, не считается выполненной работодателем, в случае если иной работодатель, заключивший Соглашение о трудоустройстве инвалида с организацией, частично возмещает расходы на оплату труда инвалида, трудоустроенного на то же рабочее место.

Возмещение работодателем расходов на оплату труда инвалида, трудоустроенного на одно рабочее место, осуществляется за одного инвалида, трудоустроенного в рамках установленной субъектом Российской Федерации квоты для приема на работу инвалидов.

55. Может ли организация заключившая соглашение о трудоустройстве инвалидов с организацией уставный (складочный) капитал которой состоит из вклада общественного объединения инвалидов и выполнявшая таким образом квоту, «расквотировать» выделенные рабочие места для инвалидов, приняв на них работников, не имеющих инвалидности?

Согласно пункту 5 Правил, квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

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

- наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

В случае, если организация выбрала второй способ выполнения квоты для приема на работу инвалидов, следовательно, работодатель может «расквотировать» выделенные места для инвалидов и принять у себя в организации работников, не имеющих инвалидность.