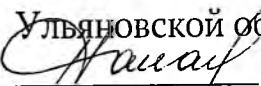


УТВЕРЖДАЮ

руководитель Агентства
по развитию человеческого
потенциала и трудовых ресурсов

Ульяновской области

 П.Н.Калашников

30.04. 2025 г.

РУКОВОДСТВО

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

Настоящее Руководство по соблюдению обязательных требований, оценка соблюдения которых является предметом регионального государственного контроля (надзора) за приёмом на работу инвалидов в пределах установленной квоты (далее – Руководство), разработано в целях профилактики нарушений работодателями, осуществляющими деятельность на территории Ульяновской области (далее – контролируемые лица), законодательства Российской Федерации в области квотирования рабочих мест для приёма на работу инвалидов, а также обеспечения ими соблюдения обязательных требований, оценка соблюдения которых является предметом регионального государственного контроля (надзора) за приёмом на работу инвалидов в пределах установленной квоты (далее – региональный государственный контроль (надзор)).

Основные понятия и сокращения, используемые в настоящем Руководстве

Агентство – Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области, исполнительный орган Ульяновской области, осуществляющий государственное управление в сфере занятости населения;

региональный государственный контроль (надзор) – деятельность Агентства по осуществлению регионального государственного контроля (надзора) за приёмом на работу инвалидов в пределах установленной квоты на территории Ульяновской области;

должностное лицо – работник Агентства, уполномоченный на осуществление регионального государственного контроля (надзора);

обязательные требования – требования в области квотирования рабочих мест, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ульяновской области, соблюдение которых оценивается при осуществлении регионального государственного контроля (надзора);

квота для приёма на работу инвалидов (квота) - это численность работников с инвалидностью, которые должны быть трудоустроены в целях исполнения квоты, рассчитываемая работодателем, численность работников которого превышает 35 человек, ежеквартально, до 10-го числа месяца, следующего за отчётным кварталом, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал без учёта 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, в соответствии с Законом Ульяновской области от 27.04.2009 № 41-ЗО «О квоте для приёма на работу инвалидов на территории Ульяновской области» (далее – Закон от 27.04.2009 № 41-ЗО) и Правилам выполнения работодателем квоты для приёма на работу инвалидов, утверждёнными постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 709 «о порядке выполнения работодателями квоты для приёма на работу инвалидов» (далее – ППРФ от 30.05.2024 № 709);

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 учётом индивидуальных возможностей инвалидов в соответствии со статьёй 39 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – ФЗ от 12.12.2023 № 565-ФЗ);

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

Нормативная правовая база

- 1) Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ);
- 2) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- 3) Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ);
- 4) Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;
- 5) Постановление Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приёма на работу инвалидов» (далее – ППРФ от 30.05.2024 № 709);
- 6) Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 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»;

7) Закон Ульяновской области от 27.04.2009 № 41-ЗО «О квоте для приёма на работу инвалидов на территории Ульяновской области» (далее – Закон Ульяновской области от 27.04.2009 № 41-ЗО);

8) Постановление Правительства Ульяновской области от 23.03.2017 № 131-П «Об установлении количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов» (далее – ППУО от 23.03.2017 № 131-П);

9) Постановление Правительства Ульяновской области от 30.06.2016 № 307-П «Об утверждении Положения о порядке проведения специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда».

Описание обязательных требований

Перечень правовых актов, содержащих обязательные требования, оценка соблюдения которых является предметом регионального государственного контроля (надзора), утверждён распоряжением Агентства от 20.01.2025 № 5-р «Об утверждении перечня правовых актов, содержащих обязательные требования, оценка соблюдения которых является предметом регионального государственного контроля (надзора) за приёмом на работу инвалидов в пределах установленной квоты» и доступен по ссылке:

<https://ulyanovsk-zan.ru/ER/Documents/Document/5239? =Perechen-pravovyh-aktov-soderzhashhih-obyazatelnye-trebovaniya-ocenka-kotoryh-vavlyaetsya-predmetom-regionalnogo-gosudarstvennogo-kontrolya-nadzora-za-priemom-na-rabotu-invalidov-v-predelah-ustanovlennoj-kvoty&returnUrl=http%3A%2F%2Fulyanovsk-zan.ru%2FER%2FPages%2FOther%2F367>.

ПЕРЕЧЕНЬ

**правовых актов, содержащих обязательные требования,
оценка соблюдения которых является предметом
регионального государственного контроля (надзора) за приёмом на работу
инвалидов в пределах установленной квоты**

№ п/п	Полное наименование и реквизиты акта	Краткое описание круга лиц и (или) перечня объектов, в отношении которых устанавливаются обязательные требования	Содержание текста обязательного требования	Указание на структурные единицы акта, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю
1	2	3	4	5

1	2	3	4	5
1	Федеральные законы			
1.1.	Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 № 565-ФЗ	Работодатели, численность работников которых превышает 35 человек	В целях реализации государственной политики в сфере занятости населения работодатели информируют государственную службу занятости: о свободных рабочих местах и вакантных должностях, в том числе о потребности в их замещении; о выполнении квоты для приёма на работу инвалидов.	пункты 6,7 части 1 статьи 53
1.2.	Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 № 565-ФЗ	Работодатели, численность работников которых превышает 35 человек	Работодатели обязаны информировать государственную службу занятости посредством размещения информации, предусмотренной частью 1 статьи 53, на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация в соответствии с порядком, утверждённым Правительством Российской Федерации.	часть 2 статьи 53
1.3.	Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 № 565-ФЗ	Работодатели, численность работников которых превышает 35 человек	О наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение пяти рабочих дней со дня появления свободных рабочих мест и вакантных должностей, а об изменении указанной информации - в течение пяти рабочих дней со дня возникновения изменений.	часть 6 статьи 53
1.4.	Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 № 565-ФЗ	Работодатели, численность работников которых превышает 35 человек	О выполнении квоты для приёма на работу инвалидов работодатель обязан информировать государственную службу занятости	часть 7 статьи 53

1	2	3	4	5
	Федерации» от 12.12.2023 № 565-ФЗ	человек	занятости ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчётным.	
1.5.	Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 № 565-ФЗ	Работодатели, численность работников которых превышает 35 человек	При отсутствии у работодателя свободных рабочих мест и вакантных должностей информация, предусмотренная частью 1 статьи 53, в государственную службу занятости не предоставляется.	часть 8 статьи 53
1.6.	Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 № 565-ФЗ	Работодатели, численность работников которых превышает 35 человек	Информация, предусмотренная частью 1 статьи 53, предоставляется работодателями в государственную службу занятости по формам, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере занятости населения.	часть 9 статьи 53
1.7.	Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 № 565-ФЗ	Работодатели, численность работников которых превышает 35 человек	Работодатели обеспечивают полноту, достоверность и актуальность информации, предусмотренной частью 1 статьи 53.	часть 10 статьи 53
1.8.	Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 № 565-ФЗ	Работодатели, численность работников которых превышает 35 человек	Численность работников для целей исчисления квоты для приёма на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал без учёта работников представительств и филиалов работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации. Представительствам и филиалам работодателя устанавливается квота для приёма на работу инвалидов	части 3-9 статьи 38

1	2	3	4	5
			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. При исчислении квоты для приёма на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда. Выполнение работодателем установленной квоты для приёма на работу инвалидов обеспечивается в соответствии с порядком, 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 о трудоустройстве инвалидов, заключаемым между работодателем, которому установлена квота для приёма на работу инвалидов, и иной организацией; 3) в иных случаях, установленных Правительством Российской Федерации. Трудоустройство инвалидов в соответствии с	

1	2	3	4	5
			соглашением о трудоустройстве инвалидов, предусмотренным пунктом 2 части 6 статьи 38, должно осуществляться на территории субъекта Российской Федерации по месту нахождения работодателя (его представительства, филиала). Порядок заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов и его форма 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 счёт квоты для приёма на работу инвалидов, установленной работодателю; 2) условия финансирования работодателем расходов на оплату труда инвалидов, принятых на работу в иную организацию в счёт квоты для приёма 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 счёт квоты для приёма на работу инвалидов, установленной работодателю, и (или)	

1	2	3	4	5
			условия компенсации работодателем иной организации расходов на оборудование таких рабочих мест. Работодатели освобождаются от выполнения установленной квоты для приёма на работу инвалидов: 1) в случае, если работодатели являются общественными объединениями инвалидов; 2) в иных случаях, установленных Правительством Российской Федерации.	
2	Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти и документы федеральных органов исполнительной власти			
2.1	Постановление Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приёма на работу инвалидов» (далее ППРФ от 30.05.2024 № 709)	Работодатели, численность работников которых превышает 35 человек	Численность работников, которые должны быть трудоустроены в целях исполнения квоты, рассчитывается работодателем ежеквартально, до 10-го числа месяца, следующего за отчётным кварталом, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал без учёта 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 расчёте численности работников для приёма на работу инвалидов округление дробного числа производится в сторону	Пункты 2-4 Правил выполнения работодателем квоты для приёма на работу инвалидов, утверждённых ППРФ от 30.05.2024 № 709)

1	2	3	4	5
			уменьшения до целого значения. В случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице. 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	

1	2	3	4	5
			иной организацией или индивидуальным предпринимателем, заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией, индивидуальным предпринимателем. 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 учёте 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	

1	2	3	4	5
			индивидуальных предпринимателей, готовых заключить соглашение.	
2.2.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 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»	Работодатели, численность работников которых превышает 35 человек	Утверждены формы предоставления работодателями обязательной информации, предусмотренной частью 1 статьи 53 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», в государственную службу занятости	Формы 6,7
3	Законы и иные нормативные правовые акты Ульяновской области			
3.1	Закон Ульяновской области от 27.04.2009 № 41-ЗО «О квоте для приёма на работу инвалидов на территории Ульяновской области» (далее - Закон Ульяновской области от 27.04.2009 № 41-ЗО)	Работодатели, численность работников которых превышает 35 человек	Квота для приёма на работу инвалидов (далее – квота) устанавливается работодателям, численность работников которых составляет от 35 до 100 человек включительно, в размере 3 процентов, а работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, – в размере 4 процентов среднесписочной численности работников за предыдущий квартал без учёта работников представительств и филиалов работодателя,	в полном объёме

1	2	3	4	5
			расположенных в других субъектах Российской Федерации. Представительствам и филиалам работодателя, расположенным на территории Ульяновской области, квота устанавливается в соответствии с абзацем первым статьи 1 Закона Ульяновской области от 27.04.2009 № 41-ЗО. Исчисление и выполнение квоты, а также освобождение от её выполнения осуществляются в соответствии со статьёй 38 Федерального закона от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» и издаваемыми в соответствии с ней нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.	
3.2	Постановление Правительства Ульяновской области от 23.03.2017 № 131-П «Об установлении количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов»	Работодатели, численность работников которых составляет не менее чем 101 человек	Работодателям, осуществляющим деятельность на территории Ульяновской области, численность работников которых составляет не менее чем 101 человек, установлено минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты для приёма на работу инвалидов.	в полном объёме, в соответствии с численностью работников

На интерактивном портале Агентства размещены:

1) вышеуказанные нормативно-правовые акты Российской Федерации и Ульяновской области по ссылке:

https://ulyanovsk-zan.ru/ER/Pages/Other/388?_normativno-pravovye-akty

2) проверочный лист (список контрольных вопросов, ответы на которые свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении контролируемым лицом обязательных требований) в сфере регионального государственного

контроля (надзора) за приёмом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, по ссылке:

<https://ulyanovsk-zan.ru/ER/Documents/Document/5241? =Proverochnyj-list-spisok-kontrolnyh-voprosov-otvety-na-kotorye-svidetelstvuyut-o-soblyudenii-ili-nesoblyudenii-kontroliruemym-licom-obyazatelnyh-trebovanij-v-sfere-regionalnogo-gosudarstvennogo-kontrolya-nadzora-za-priyomom-na-rabotu-invalidov-v-predelah-ustanovlennoj-kvoty&returnUrl=http%3A%2F%2Fulyanovsk-zan.ru%2FER%2FPages%2FOther%2F367>

3) досудебный порядок обжалования решений органа контроля, действий (бездействия) должностных лиц, по ссылке:

<https://ulyanovsk-zan.ru/ER/Documents/Document/5243? =Dosudebnyi-poryadok-obzhalovaniya-reshenij-organa-kontrolya-dejstvij-bezdejstviya-dolzhnostnyh-lic&returnUrl=http%3A%2F%2Fulyanovsk-zan.ru%2FER%2FPages%2FOther%2F367%3F %3Dregionalnyi-gosudarstvennyi-kontrol-nadzor-za-priyomom-na-rabotu-invalidov-v-predelah-ustanovlennoj-kvoty>

4) информация о способах подачи заявления на проведение профилактического визита и консультирование в рамках осуществления регионального государственного контроля (надзора), по ссылке:

<https://ulyanovsk-zan.ru/ER/Pages/Other/408? =zapis-na-konsultirovanie-i-profilakticheskij-vizit>

Рекомендации по соблюдению обязательных требований в области квотирования рабочих мест

Выполнение работодателем установленной квоты обеспечивается в соответствии с порядком, утверждённым ППРФ от 30.05.2024 № 709:

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 о трудоустройстве инвалидов, заключаемым между работодателем, которому установлена квота для приёма на работу инвалидов, и иной организацией;

3) в иных случаях, установленных Правительством Российской Федерации.

Трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением о трудоустройстве инвалидов, должно осуществляться на территории Ульяновской области (по месту нахождения работодателя, его представительства, филиала).

Порядок заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов и его форма утверждены ППРФ от 30.05.2024 № 709.

В соответствии с Законом Ульяновской области от 27.04.2009 № 41-ЗО квота устанавливается работодателям, численность работников которых составляет от 36 до 100 человек включительно, в размере 3 процентов, а работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, - в размере 4 процентов среднесписочной численности работников (далее – ССЧ)

за предыдущий квартал без учета работников представительств и филиалов работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

При исчислении квоты в ССЧ не включается:

численность работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда;

численность работников представительств и филиалов работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

ССЧ рассчитывается в соответствии с приказом Росстата от 22.12.2023 № 678 «Об утверждении указаний по заполнению формы федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников».

1. Примеры расчёта квоты:

Организация 1:

Численность работников – 142 человека

ССЧ работников - 140 человек.

Условия труда, отнесённые к вредным и (или) опасным, отсутствуют.

Представительств и филиалов, расположенных на территории иного субъекта РФ, работодатель не имеет.

Размер квоты: $140 \times 4\% = 5,6$

Округлив, получим 5 рабочих мест.

Округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения. В случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

Таким образом, в организации должно быть выделено и (или) создано 5 рабочих мест для приёма на работу инвалидов в счёт установленной квоты, одно из которых (не менее 1), должно быть специальным рабочим местом¹.

Организация 2:

Численность работников – 370 человек

ССЧ работников - 369 человек.

По результатам проведённой специальной оценки условий труда к вредным и (или) опасным условиям труда отнесены - 80 рабочих мест, на которых трудоустроены 80 человек.

Размер квоты: $(369 - 80) \times 4\% = 11,6$

Округлив, получим 11 рабочих мест.

Таким образом, в организации должно быть выделено и (или) создано 11 рабочих мест для приёма на работу инвалидов в счёт установленной квоты, 2 - из которых (не менее 2), должно быть специальными рабочими местами¹.

¹ В соответствии с постановлением Правительства Ульяновской области от 23.03.2017 № 131-П «Об установлении количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов»

Рабочие места, созданные или выделенные в счёт установленной квоты, являются зарезервированными рабочими местами для трудоустройства инвалидов² и не могут быть заняты гражданами, не являющимися инвалидами.

Создание специальных рабочих мест в пределах установленной квоты

Количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в организациях, осуществляющих деятельность на территории Ульяновской области, в пределах установленной квоты, установлено для работодателей, численность которых составляет не менее чем 101 человек³.

Количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов	
Численность работников	Количество специальных рабочих мест, которое должен выделить работодатель для трудоустройства инвалидов
Не менее чем 101 и не более чем 200	1 специальное рабочее место
Не менее чем 201 и не более чем 500	2 специальных рабочих места
Не менее чем 501	3 специальных рабочих места

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

Основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учётом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности утверждены приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учётом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности» (далее – приказ Минтруда России от 19.11.2013 № 685н).

Требования устанавливаются к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, за исключением оснащения (оборудования) рабочих мест для трудоустройства инвалидов, характер труда

² постановление Правительства Ульяновской области от 30.06.2016 № 307-П «Об утверждении Положения о порядке проведения специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда».

³ постановление Правительства Ульяновской области от 23.03.2017 № 131-П «Об установлении количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов»

которых либо нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности не приводят к необходимости оснащения (оборудования) специальных рабочих мест.

Приказами Минтруда России от 19.11.2013 № 685н, от 01.10.2024 № 518 утверждены требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для инвалидов с учётом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, а также методические рекомендации по подбору рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидам с учетом нарушенных функций организма и ограничений их жизнедеятельности:

- по зрению – слабовидящих;
- по зрению – слепых;
- по слуху – слабослышащих;
- по слуху – глухих;
- с одновременным нарушением функции зрения и слуха – слепоглухих;
- с нарушением функций опорно-двигательного аппарата;
- для инвалидов, передвигающихся на креслах-колясках.

Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов включает в себя подбор, монтаж и эксплуатацию основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых позволяет создать условия для выполнения инвалидом его трудовых функций на рабочем месте.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются индивидуально для конкретного лица или для группы лиц, имеющих однотипные нарушения функций организма.

Условия труда инвалида

Работодатель обязан обеспечить при приёме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда (статья 214 ТК РФ).

Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида (далее – ИПРА) является обязательной для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

ИПРА имеет для инвалида рекомендательный характер, он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объёма реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом.

Отказ инвалида (или лица, представляющего его интересы) от индивидуальной программы реабилитации или абилитации в целом или от реализации отдельных её частей освобождает соответствующие органы государственной власти, органы местного самоуправления, а также организации независимо от организационно-правовых форм и форм собственности от ответственности за её исполнение.

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск работающим продолжительностью не менее 30 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 99 ТК РФ).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (статья 113 ТК РФ).

Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости

В Российской Федерации не допускается дискриминация по признаку инвалидности. Под дискриминацией по признаку инвалидности понимается любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области (статья 3.1 ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

Запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда, а также равенство прав и возможностей работников являются одним из основных принципов трудового права. Свобода труда предполагает обеспечение каждому возможности на равных с другими гражданами условиях и без какой-либо дискриминации вступать в трудовые отношения, реализуя, таким образом, свои способности к труду.

Минтрудом России в целях оказания методической помощи государственным учреждениям службы занятости населения, работодателям, профессиональным сообществам, образовательным организациям

профессионального образования и другим организациям по исключению случаев проявления дискриминации при решении вопросов занятости инвалидов, для организации работы по выявлению возможных признаков прямой и косвенной дискриминации в сфере труда и занятости инвалидов с учётом основных нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы защиты инвалидов от дискриминации разработаны методические рекомендации (приказ Минтруда России от 09.11.2017 № 777 «Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости»).

В соответствии с вышеуказанным приказом основными формами возможного проявления дискриминации являются, в том числе:

- отказ в разумном приспособлении (в том числе, невыполнение работодателем комплекса мероприятий по дооборудованию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями рабочего места для инвалида таким образом, чтобы не имелось ограничений или препятствий при выполнении им работы по сравнению с другими работниками);
- отказ в закреплении при необходимости наставника;
- несоблюдение требований трудового законодательства в отношении условий труда инвалидов;
- отказ инвалидам в переводе на другую имеющуюся в организации работу в соответствии с рекомендациями о показанных (противопоказанных) видах трудовой деятельности, содержащимися в ИПРА;
- отказ в приёме на работу на основании наличия у претендента инвалидности;
- наличие при приёме на работу избыточных требований, не связанных с трудовой деятельностью инвалида и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу;
- увольнение работников по признаку инвалидности.

**Осуществление регионального государственного контроля (надзора)
за приёмом на работу инвалидов в пределах установленной квоты
с применением риск-ориентированного подхода**

С 1 января 2021 года региональный государственный контроль (надзор) осуществляется с применением риск-ориентированного подхода.

При осуществлении регионального государственного контроля (надзора) применяется система оценки и управления рисками.

Положение о региональном государственном контроле (надзоре) утверждено постановлением Правительства Ульяновской области от 29.09.2021 № 448-П «Об утверждении положения о региональном государственном контроле (надзоре) за приёмом на работу инвалидов в пределах установленной квоты» (далее – положение о контроле).

Агентство обеспечивает учёт контролируемых лиц посредством взаимодействия с областным государственным казённым учреждением

«Кадровый центр Ульяновской области» с использованием единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

В соответствии с положением с контроле индикаторами риска нарушения обязательных требований в области квотирования рабочих мест, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Ульяновской области, являются:

1) наличие в течение квартала текущего года в информационных системах, используемых органами службы занятости населения Ульяновской области, сведений о не менее трёх отказах работодателя в приёме на работу инвалидов на свободные рабочие места, выделенные (созданные) в счёт установленной квоты для приёма на работу инвалидов, обратившихся к работодателю по направлению органов службы занятости населения Ульяновской области;

2) уменьшение в течение 6 месяцев текущего года (подтверждаемое сведениями, содержащимися в информационных системах, используемых органами службы занятости населения Ульяновской области) численности инвалидов, работающих на рабочих местах, выделенных (созданных) в счёт установленной квоты для приёма на работу инвалидов, не менее чем на 20 процентов.

Административная ответственность

Состав нарушения	Виды наказаний	КоАП РФ
Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приёма на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приёме на работу инвалида в пределах установленной квоты	Наложение административного штрафа: для должностных лиц – в размере от 20 (двадцати) тысяч до 30 (тридцати) тысяч рублей; для индивидуальных предпринимателей – от 30 (тридцати) до 50 (пятидесяти) тысяч рублей; для юридических лиц – от 50 (пятидесяти) тысяч до 100 (ста) тысяч рублей	ст. 5.42 КоАП РФ ⁴

⁴ 06.11.2024 Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации одобрил Федеральный закон «О внесении изменения в статью 5.42 Кодекса Российской Федерации об административном правонарушении»

Непредставление сведений (информации), несвоевременное представление и представление информации в неполном объёме или искажённом виде	Для граждан: Предупреждение или административный штраф от 100 (ста) до 300 (трёхсот) рублей; для должностных лиц: предупреждение или административный штраф от 300 (трёхсот) до 500 (пятисот) рублей; для юридических лиц: предупреждение или административный штраф в размере от 3 (трёх) тысяч до 5 (пяти) тысяч рублей	ст. 19.7 КоАП РФ
---	--	------------------