

КАДРОВОЕ ДЕЛО®

Практический журнал
по кадровой работе



Сборник алгоритмов
и образцов, чтобы
к сентябрю вы
перестроили работу
с квотированием
по новым правилам

Квота на свободное время

С сентября выполнять задачи по квотированию рабочих мест для инвалидов вы будете по новым правилам. В этом сборнике материалы от экспертов, чтобы вы не только перестроили работу в лайт-режиме, но и забрали готовые образцы для работы. Дополнительно в сборнике на странице 27 таблица с информацией о том, по каким правилам вам квотировать рабочие места в зависимости от требований чиновников региона и как отчитываться об этих задачах в центр занятости.

Ирина Богомолова, главный редактор
Пишите: bogomolova@action-media.ru



Содержание:

Сотруднику сняли инвалидность. Какие ваши действия	2
Правила оформления инвалидности с июля: как они изменили вашу работу	7
Выполнить требования по квотированию стало сложнее. Как работать по новым правилам	11
Как за чужой счет выполнить квотирование. Ответы на ваши вопросы.	16
За какое нарушение, которое вам раньше прощали, теперь оштрафуют.	20
Сотрудник просит характеристику, чтобы оформить инвалидность.	23
Нормы по квотированию рабочих мест для инвалидов по субъектам РФ.	27

Справочник по квотам

Сотруднику сняли инвалидность. Какие ваши действия

Что изменилось в правилах квотирования рабочих мест для инвалидов. Нужно ли переводить на другую должность работника, которому сняли инвалидность. Зачем запрашивать у сотрудника справку и программу ИПРА, если он их не приносит.



Ирина Богомолова
Главный редактор
журнала «Кадровое
дело»

Статья поможет подготовиться к ситуации, если вашему работнику снимут инвалидность по его просьбе или решению врачей. Также выясните, лишать ли гарантий тех, кому инвалидность должны были продлить автоматически, но документов вы так и не получили.

Запросите у работника подтверждение продления инвалидности

Отправьте сотруднику запрос с просьбой представить документы о продлении инвалидности. Если бы не было автоматического продления, то составлять запросы было бы даже опасно.

Рассказать о наличии ограничений по здоровью и представить документы — это право, а не обязанность работника.

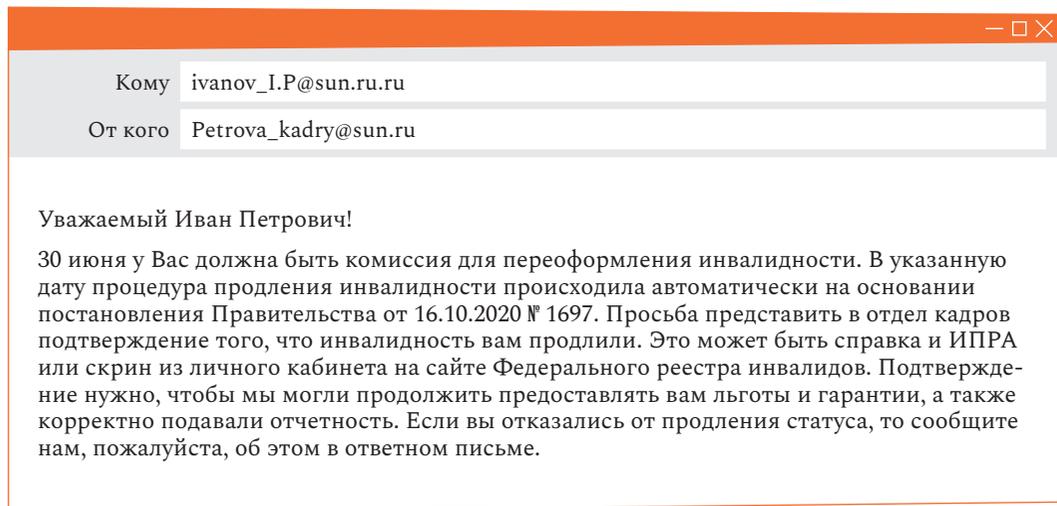
Так было всегда, но чиновники решили автоматически продлить инвалидность на шесть месяцев всем, у кого в период до 1 июля 2022 года должно быть пересвидетельствование, постановление Правительства от 16.10.2020 № 1697, далее — Порядок, постановление Правительства от 17.02.2022 № 183.

Такой шаг с вашей стороны покажет работникам, насколько к ним лояльна компания. Да и прагматично. Если работник представит подтверждение продления инвалидности, вам не придется думать, какое еще рабочее место заквотировать.

Чтобы получить нужную информацию, можете отправить сотруднику письмо по электронной почте. Так у вас останутся доказательства, что вы пытались помочь.

Отмените льготы, если работник сам отказался от статуса или так решили врачи

Если получите от работника уведомление о том, что он написал заявление с просьбой снять инвалидность в бюро МСЭ, дождитесь, пока он получит официальный ответ, и отмените льготы. Делать это сразу не нужно, так как медики могут и отказаться снимать



Запрос работнику о подтверждении продления ему инвалидности

группу инвалидности, если проблемы со здоровьем критичные.

Также поступайте в случае, когда врачи принимают решение не продлевать инвалидность вашему работнику.

Чтобы не предоставлять работнику гарантии, достаточно заключить с ним дополнительное соглашение, в котором гарантии отмените.

Еще придется внести информацию об этом в личную карточку работника, если оформляете на работников эти документы. В разделе «Социальные льготы, на которые работник имеет право...» напишите, с какой даты работнику больше гарантии не предоставляете. Можете оставить в графе «Основание» комментарий о том, что после даты, когда закончился срок его инвалидности, ее больше не устанавливали.

Специалист ГИТ в Нижегородской области как один из вариантов предлагает перевести сотрудника с должности, которую он занимает по квоте.

Дополнительное соглашение об отмене льгот в связи с тем, что работнику сняли инвалидность III группы

...

В связи с представлением Работником Работодателю письменного сообщения о снятии инвалидности III группы

1. Изложить п. 7.4 Трудового договора от 24.04.2018 в следующей редакции:

«Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней».

2. Изложить п. 7.5 Трудового договора от 24.04.2018 в следующей редакции:

«Работодатель обязан предоставлять Работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 календарных дней в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников и при наличии оснований в случаях, перечисленных в статье 128 ТК РФ».

...

Проверьте, чтобы в допсоглашение попали все гарантии и льготы, которые вы предоставляли сотруднику с инвалидностью

Не требуйте у работника документы, которые подтвердят, что ему сняли инвалидность. Вам достаточно сообщения от работника об этом

Почему нельзя отменить все гарантии, как только сотрудник сообщил о том, что отказался от продления инвалидности

Инвалидность работнику не снимут в дату, когда он обратится с заявлением об этом. До даты, по которую действует справка об инвалидности и ИПРА, ничего менять не будут. Поэтому все права и гарантии, которые есть у вашего сотрудника, за ним нужно сохранить до конца месяца, в котором ему сняли инвалидность.

Причина в том, что инвалидность устанавливают до 1-го числа месяца, следующего за месяцем, на который назначено переосвидетельствование.

Нарушать это правило нельзя, п. 12 Порядка и условий признания лица инвалидом, утв. постановлением Правительства от 05.04.2022 № 588.

Например, справка и ИПРА у Иванова действуют до 12 августа. Но он написал заявление в МСЭ с просьбой не продлевать ему инвалидность III группы.

Если его просьбу выполнят, то до конца августа отпуск придется ему рассчитывать с учетом права на отпуск в 30 дней в год.

Для этого предлагают найти свободную позицию в штатке или вообще ввести новую должность, информация ГИТ в Нижегородской области в 2021 году. Это возможно, если сотрудник согласен на перевод, ст. 72 ТК. Но только представьте, сколько вам придется сделать работы. Заключить допсоглашение, оформить приказ, внести сведения в личную карточку Т-2 и бумажную трудовую, если работник ее не забрал. А еще отправить отчет СЗВ-ТД. Все это ради того, чтобы освободить заквотированное рабочее место.

Рекомендуем экономить время. Можете оставить работнику его должность и даже не предлагать перевод. Отдайте под квоту другую должность. В какие документы вносить правки и как составить новый приказ с перечнем заквотированных рабочих мест, найдете дальше в статье.

Отдайте под квоту другую должность, если обошлись без перевода

Позаботьтесь о том, чтобы под квоту у вас в компании было достаточно рабочих мест. Если информация о конкретных должностях в положении, то вносите правки в ЛНА. Если в положении только общие моменты, то издайте приказ ●

Приказ о выделении рабочих мест для трудоустройства инвалидов

Рассчитывайте количество рабочих мест для квоты по правилам, которые утвердили чиновники в вашем регионе

Не включайте в среднесписочную численность сотрудников, которые трудятся во вредных или опасных условиях труда

...

В соответствии со статьями 21—22 Закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ, приказом Минтруда России от 19 ноября 2013 г. № 685н и частью 1 статьи 3 Закона г. Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. На основе сведений о среднесписочной численности сотрудников, которая составляет 108 человек, установить квоту для трудоустройства инвалидов в количестве 2 процентов от среднесписочной численности работников.
2. Выделить с 1 августа 2021 года специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов с условиями труда, соответствующими индивидуальным программам реабилитации:

№ п/п	Наименование рабочего места (должности)	Особенности оборудования рабочего места для организации труда инвалида
1	Администратор	Эргономика для лиц с ограниченными возможностями в соответствии с индивидуальной программой реабилитации
2	Курьер	Эргономика для лиц с ограниченными возможностями в соответствии с индивидуальной программой реабилитации

3. Приказ о выделении рабочих мест для трудоустройства инвалидов от 11.07.2019 № 144 признать утратившим силу.
4. Представлять отчеты о трудоустройстве инвалидов, а также сведения об имеющихся вакансиях для трудоустройства инвалидов по установленной квоте центру занятости в установленные законом сроки.
5. Ответственность за выполнение настоящего приказа возлагается на начальника отдела кадров Иванову А.С.

...

Справочник по квотам

Правила оформления инвалидности с июля: как они изменили вашу работу

Когда не придется отпускать сотрудника с работы в день МСЭ. В каком виде работники смогут предъявлять ИПРА. Как убедить сотрудников предоставлять информацию о том, что им назначили инвалидность.



Елена Милано
Юрист, ведущий
эксперт журнала
«Кадровое дело»

В статье узнаете, в каких случаях работника не придется отпускать к врачам, чтобы ему продлили инвалидность, а кто из коллег не сможет продлить статус без визита на комиссию. Также разберетесь, в каком виде сотрудники смогут предъявлять вам документы об инвалидности.

Приходится реже согласовывать сотруднику отсутствие на работе

Процедуры, которые связаны с оформлением инвалидности, в некоторых случаях сотрудник сможет не посещать.

В связи с этим больше не приходится отпускать его с работы, чтобы он продлил инвалидность. До 1 июля 2022 года освидетельствование инвалидов проводили только заочно, и личное участие сотрудника для этого не требовалось, Временный порядок, утв. постановлением Правительства от 16.10.2020 № 1697, далее — Временный порядок № 1697. Но, до того как приняли временные правила, сотрудник должен был присутствовать на мероприятии.

С 1 июля 2022-го пройти медико-социальную экспертизу, далее — МСЭ, сотрудники могут как заочно, так и очно. Чиновники утвердили новые постоянные правила. При заочной экспертизе все нужные документы поступают из медорганизаций в бюро МСЭ автоматически.

Бюро проводит МСЭ по направлению медорганизации, а также на основании заявления инвалида, п. 23 Правил признания лица инвалидом, утв. постановлением Правительства от 05.04.2022 № 588, далее — Правила № 588. Подскажите персоналу, что с июля 2022-го такое заявление они могут подать как в бумажном виде, так и в электронном, через личный кабинет на госуслугах. Выберут второй вариант — заявление придется подписать простой электронной подписью или усиленной неквалифицированной электронной подписью, п. 21 Правил № 588.

В каком формате будет проходить экспертиза, бюро МСЭ решит на основании документов от медорганизации, с учетом заявления работника. Он может попросить провести МСЭ без него. Присутствовать придется обязательно, если в бюро выявят, что данные медисследований не соответствуют заключениям врачей. В таком случае будет необходимо провести обследование с помощью специального оборудования или изменить инвалиду индивидуальную программу реабилитации.

Если бюро примет решение проводить МСЭ при сотруднике, с ним свяжутся по телефону, чтобы уточнить дату и время, когда он будет проходить медосвидетельствование. Сотрудник сможет выбрать из доступных интервалов, которые ему предложат, п. 26 Правил № 588.

Оформить отсутствие сотрудника в связи с тем, что он проходит МСЭ, можете на основании заявления об отпуске без сохранения заработной платы. Но только если он сам его напишет. Требовать заявление в этом случае нельзя. Второй вариант — поставить отметки в таблице на основании справки от бюро МСЭ о том, что в эти дни

С 1 июля 2022 года пройти МСЭ сотрудники могут как очно, так и заочно

С 1 февраля 2023 года сотрудники смогут предъявлять вам ИПРА также в электронном виде

сотрудник проходил медосвидетельствование. Можете утвердить для этого свой буквенный или цифровой код. Сохранять за сотрудником зарплату или платить пособие за эти дни не нужно.

Если экспертизу будут проводить без участия сотрудника, то сделают это на основании документов от медорганизации, без его осмотра и обследования, п. 29 Правил № 588. В этом случае сотрудникам не придется отпрашиваться с работы, а вам — согласовывать им отсутствие.

После 1 июля 2022 года перестанут автоматически продлевать сотрудникам инвалидность на полгода. Автопродление на постоянной основе чиновники так и не утвердили. Вам, как и раньше, придется отпускать на переосвидетельствование, например сотрудников-инвалидов II и III групп, один раз в год, п. 52 Порядка № 588.

Будете получать подтверждения инвалидности коллег в электронном виде

Если сотрудника признают инвалидом, ему выдадут справку МСЭ и индивидуальную программу реабилитации инвалидов, далее — ИПРА. В них — информация, есть ли противопоказания или особые рекомендации, по которым нужно организовать работу сотрудника. Эти документы работник принесет в отдел кадров.

ИПРА будут формировать в электронном виде в информсистеме МСЭ и подпишут электронной подписью. Сотруднику программу направят на бумаге по почте, а с 1 февраля 2023 года — также в электронном виде в личный кабинет на сайте госуслуг. Получается, что в этом случае он может предъявить вам электронную версию документа, то есть скрин личного кабинета.

Если сотрудник присутствовал на экспертизе, то ИПРА ему могут выдать на руки на бумаге. Форма документов не изменилась.

Вы не вправе требовать у сотрудника документы, что у него есть ограничения по здоровью. Представить их — право, а не обязанность работника. Но вы заинтересованы, чтобы эта информация у вас была. С ней связана работа по квотированию и необходимость предоставить персоналу гарантии. Ознакомьте персонал с памяткой о том, что изменилось в порядке, по которому нужно оформлять инвалидность. Пропишите, почему сотрудник заинтересован, чтобы вы знали, что у него инвалидность ●

Памятка для сотрудников

Как оформить или продлить инвалидность по новым правилам

Дорогой коллега!

В связи с тем, что меняются правила, по которым нужно оформлять инвалидность, ознакомьтесь с памяткой.

1

С 1 июля 2022 года вы вправе подать в Бюро МСЭ заявление с просьбой провести МСЭ без вашего присутствия. Бюро примет решение о формате процедуры с учетом него и на основании документов от медорганизации.

2

Заявление вы можете подать как на бумаге, так и через личный кабинет на портале госуслуг. Для второго варианта будет нужна электронная подпись.

3

Если в Бюро решат, что вы должны присутствовать при МСЭ, вам позвонят и уточнят дату и время, в которые будете ее проходить, предложат доступные интервалы. Можете выбрать время на портале госуслуг.

4

После того как определитесь с датой МСЭ, зайдите в отдел кадров и предупредите, когда будете отсутствовать.

5

С 1 февраля 2023 года работник медорганизации уведомит вас, что передал в Бюро МСЭ ваше направление на медико-социальную экспертизу, не позднее следующего рабочего дня после этого. Вам сообщат через портал госуслуг, на бумажном носителе или в форме электронного документа. В том же порядке вам выдадут направление и сообщат расписание врачей.

6

Если вас признают инвалидом, в Бюро вам выдадут справку МСЭ и индивидуальную программу реабилитации. С 1 февраля 2023 года ИПРА вам могут направить в личный кабинет на сайте госуслуг.

Если информация, что у вас инвалидность, будет у отдела кадров, работодатель сможет предоставить вам все гарантии. Например, установить правильную продолжительность рабочего времени, предоставить ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. А еще оборудовать рабочее место так, чтобы вам было комфортно работать.

Справочник по квотам

Выполнить требования по квотированию стало сложнее. Как работать по новым правилам

1

Какие сведения поменялись в ЛНА о квотировании рабочих мест для инвалидов

2

Как заквотировать рабочие места для инвалидов за счет другого работодателя

3

Какие организации не обязаны выполнять квоту по приему инвалидов

В статье узнаете, как изменились требования по квотированию рабочих мест для инвалидов. Большинство правил действуют с марта, но к некоторым изменениям чиновники дали вам время подготовиться. Например, с сентября вы сможете переложить задачи по квотированию на другие компании. Подробно про все обновления — в материале.

Подготовьтесь считать рабочие места для квотирования по новым правилам

Правила, по которым нужно считать квоту для приема на работу инвалидов, уточнили. Их прописали в новой статье 13.2 Закона от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения», далее — Закон о занятости населения.

Считайте численность сотрудников для квоты исходя из среднесписочной численности работников. Работников филиалов и представительств компании, которые расположены в других регионах, учитывать не нужно, п. 2 ст. 13.2 Закона о занятости населения.

Для филиалов и представительств квоту установят в регионе, в котором они расположены. При этом по-прежнему не включайте в среднесписочную численность сотрудников, у которых по результатам спец-оценки условия труда вредные или опасные, п. 4 ст. 13.2 Закона о занятости населения.

Чиновники 14 марта 2022 года утвердили правила, по которым необходимо выполнять квоту для приема на работу инвалидов, постановление Правительства от 14.03.2022 № 366, далее — Правила. Документ вступит в силу 1 сентября 2022 года и будет действовать по 1 сентября 2028 года.

В Правилах прописали, что квоту для приема на работу инвалидов вы будете подсчитывать ежегодно на следующий календарный год. Установили, что это нужно будет делать до 1 февраля и учитывать среднесписочную численность сотрудников компании за IV квартал предыдущего года. Выполнить квоту нужно в течение текущего года с учетом ее возможного перерасчета, п. 3 Правил. Также определили условия, по которым необходимо рассчитывать квоту. Вам придется пересматривать ее в случае, если численность работников компании изменится. В расчет для этого нужно брать среднесписочную численность работников за прошедший месяц.



Елена Милано
Юрист, ведущий
эксперт журнала
«Кадровое дело»

Исключение — работники с вредными и опасными условиями труда по результатам спецоценки. Когда будете подсчитывать размер квоты по этим правилам, округляйте дробное число в сторону уменьшения до целого значения. А если размер рассчитанной квоты меньше единицы, то значение квоты нужно приравнять к единице, п. 2 Правил .

Общий порядок, как считать размер квоты, перенесли в другой закон. Поэтому меняйте ссылку на закон, если в локальных актах компании написали, что рассчитываете квоту по правилам из статьи 21 Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов». С марта 2022 года в ЛНА должна быть ссылка на пункт 1 статьи 13.2 Закона о занятости населения.

Сам порядок подсчета квоты оставили прежним. Если численность работников в компании больше 100 человек, то квоту для приема на работу инвалидов, как и раньше, устанавливают в размере от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности. Если численность работников в компании — от 35 до 100 человек включительно, то в региональном законе могут прописать правило, по которому квота для приема на работу инвалидов устанавливается в размере не более 3 процентов от среднесписочной численности работников.

Выбирайте один из двух способов, чтобы выполнить задачи по квотированию рабочих мест для инвалидов

С 1 марта 2022 года вы выполните квоту для приема на работу инвалидов, когда заключите с ними трудовые договоры, а не просто создадите для них рабочие места. Количество работников-инвалидов должно быть не меньше квоты, которую определили для компании. Чиновники изменили требования к выполнению работодателями квот на трудоустройство инвалидов, чтобы повысить уровень занятости лиц с ограниченными возможностями.

Возможностей трудоустроить инвалидов стало больше. Оформить трудовые отношения с инвалидом сможете на любое рабочее место, и это будет считаться выполнением квоты, п. 6 ст. 13.2 Закона о занятости населения.

Чтобы выполнить квоту по инвалидам, заключайте с ними трудовые договоры, а не просто создавайте рабочие места

Соглашение со сторонней организацией о приеме на работу инвалида

Пропишите условия работы инвалида

Внесите условия о том, как будут финансироваться расходы организации, которая примет на работу инвалида

...

Общество с ограниченной ответственностью «Солнышко», именуемое далее «Сторона 1», в лице генерального директора Петрова Ивана Сергеевича, действующего на основании устава, с одной стороны, и Общество с ограниченной ответственностью «Ромашка», именуемое далее «Сторона 2», в лице генерального директора Антонова Михаила Васильевича, действующего на основании устава, с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящее Соглашение о нижеследующем.

1. Предмет Соглашения

1.1. Сторона 2 обязуется принять на работу Павлова Анатолия Игнатьевича, 05.12.1998 г. р., далее — Павлов А.И., на должность упаковщика с целью исполнения Стороной 1 обязанности по выполнению квоты для приема на работу инвалидов в соответствии со статьей 13.2 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

2. Права и обязанности сторон

2.1. Сторона 2 обязуется обеспечить Павлову А.И. допустимые условия труда на рабочем месте (2-й класс) с оборудованием для него специального рабочего места, обустроенного системой тифлотехнических ориентиров (осязательных, зрительных), которые обеспечивают Работнику ориентировку на рабочем месте.

2.2. Сторона 1 обязуется оплачивать все расходы, которые понесет Сторона 2 в связи с необходимостью оборудования для Павлова А.И. специального рабочего места, на основании сметы. Заработную плату Павлову А.И. выплачивает Сторона 2.

2.3. Сторона 1 вправе запрашивать у Стороны 2 информацию о фактических условиях труда и о том, как оборудовано рабочее место Павлова А.И.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до 1 марта 2024 года.

3.2. Настоящее Соглашение может быть расторгнуто по соглашению Сторон, а также в одностороннем порядке в случае невыполнения одной из Сторон условий настоящего Соглашения.

3.3. При внесении в Соглашение изменений и дополнений составляются дополнительные соглашения, которые подписываются Сторонами. Данные соглашения являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

...

Определите срок, в течение которого будет действовать соглашение

Договоритесь об условиях и порядке, по которым можно будет расторгнуть соглашение или внести в него изменения

В Правилах разъяснили, что есть два варианта, как закрыть квоту. Первый вариант — вы можете заключить трудовой договор с инвалидом и принять его на рабочее место, которое есть в вашей компании. При этом срок договора значения не имеет. Второй вариант — заключите соглашение о приеме на работу инвалида на любой срок на рабочее место в другой организации или у индивидуального предпринимателя.

Соглашение можно подписать и с общественными объединениями инвалидов и компаниями, которые они образовали, п. 5 Правил. При таком варианте заключить трудовой договор с инвалидом должен будет уже работодатель, с которым вы договорились об этом. А отчитываетесь за исполнение квоты вы. Выберите второй вариант — определите в соглашении условия о том, как будете финансировать расходы организации, которая примет на работу инвалида, на оплату его труда. Также пропишите, сколько инвалидов могут быть приняты на работу, как им нужно оборудовать рабочее место и нужно ли создавать специальные условия, чтобы обеспечить его доступность.

Укажите срок, на который заключаете соглашение, права и обязанности сторон, условия, при которых можно будет расторгнуть соглашение. Но есть нюанс — если у работодателя, с которым вы заключили такое соглашение, тоже есть обязательства выполнить квоту по приему инвалидов, то работников, с которыми он заключил трудовые договоры для вас, учитывать в счет исполнения своей квоты он не сможет, п. 7 Правил. ●

Справочник по квотам

Как за чужой счет выполнить квотирование. Ответы на ваши вопросы

Есть ли ограничения для того, чтобы закрыть свою квоту за счет сотрудников другой компании. Можно ли включить в соглашение о трудоустройстве инвалидов условие о дополнительном вознаграждении. Как отчитаться в центр занятости об инвалидах, которых в счет вашей квоты приняла другая организация.



Елена Милано
Юрист, ведущий
эксперт журнала
«Кадровое дело»

В статье — ответы на пять вопросов, которые ваши коллеги задают чаще всего про условия, по которым можно провести квотирование рабочих мест компании за счет другой организации. Новые правила будут действовать с 1 сентября 2022-го, но решить, будет ли удобна такая схема работы для вас, а также подготовиться к ней и посмотреть компанию, которая поможет вам ее реализовать, лучше уже сейчас.

Сколько инвалидов можно оформить в другую компанию, чтобы закрыть квоту

По новым правилам вы выполните квоту по приему инвалидов, если оформите их на любые рабочие места. Это означает, что вы сможете учитывать в квоте сотрудников, которых приняли по трудовому договору, в том числе срочному, в свою компанию. А также тех, кого приняли в другую организацию или к индивидуальному предпринимателю, п. 5 Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов, утв. постановлением Правительства от 14.03.2022 № 366, далее — Правила № 366.

С такой организацией или предпринимателем заключите соглашение о приеме на работу сотрудников с инвалидностью с условием, что квоту при этом закроете вы. Максимальное количество инвалидов, которое может принять в счет вашей квоты сторонняя организация, чиновники не ограничили. Получается, вы вправе закрыть ее полностью за счет штата другой организации. Главное — корректно оформите документы и пропишите в соглашении число инвалидов, которых примет на работу в счет вашей квоты другая организация, п. 6 Правил № 366.

Нужно ли что-то менять в локальном акте о квотировании и штатном расписании

Пропишите в локальном акте компании конкретный порядок, по которому принимаете на работу инвалидов, чтобы выполнить квоту. Вы вправе утвердить отдельное положение или издать приказ. Внесите в документ правки, уточните, что квота будет считаться выполненной также в случае, когда инвалидов на работу примет другой работодатель, если с ним заключили соглашение об этом. Образец, как сформулировать условия, — дальше в статье.

Внесите в локальный акт информацию о том, как будет проходить подбор кандидатов и трудоустройство сотрудников-инвалидов на квотируемое рабочее место. Принять на работу или направить на трудоустройство в компанию, с которой заключили соглашение, вы вправе кандидатов с инвалидностью, которых нашли сами, или тех, кого в компанию направил центр занятости.

Количество инвалидов, которых в счет вашей квоты может принять другая организация, не ограничили

Не включайте в штатное расписание должности инвалидов, которых в счет вашей квоты примет другая организация

Включать в ваше штатное расписание должности инвалидов, которых в счет выполнения квоты для вас примет другая компания, не нужно. Эти ставки создает в рамках своего штата организация, с которой вы заключили соглашение о сотрудничестве по квоте.

Кто несет расходы на сотрудников-инвалидов

Чтобы отнести расходы к одной из компаний, нужно выяснить, что прописали в соглашении, по которому рабочие места для инвалидов организует другой работодатель. Определите в документе условия о том, кто будет нести расходы на оплату труда таких сотрудников, а также условия, по которым будут оборудовать их рабочие места, п. 6 Правил № 366. Укажите, нужно ли создавать спецусловия, чтобы рабочее место было доступно для инвалида, и какая из сторон соглашения это оплатит.

Можно ли включить в соглашение условие о дополнительном вознаграждении

Вы вправе возместить расходы организации, которая приняла для вас инвалидов, не только на их зарплату и оборудование рабочих мест. В законодательстве также нет запрета на то, чтобы предусмотреть в соглашении с такой компанией пункт об отдельном вознаграждении за то, что она помогает вам закрыть квоту.

Если хотите, вы можете предусмотреть в соглашении, что компенсируете компании расходы, которые связаны с содействием в трудоустройстве сотрудников-инвалидов, и прочие условия, п. 6 Правил № 366.

Как подтвердить, что квоту выполнили, и кто должен сдавать отчеты

Способ, которым вы должны подтвердить, что выполнили квоту, тот же, даже если инвалидов в соответствии с соглашением приняли в штат другой компании. То есть вы так же должны каждый месяц отправлять в центр занятости информацию о том, как выполняете квоту,

п. 3 ст. 25 Закона от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения». Не забудьте включить в отчет информацию про ЛНА о квотировании.

Несмотря на то что сотрудники будут числиться в другой организации, их примут в счет вашей квоты. Кроме того, компания, которая приняла инвалидов в свой штат для того, чтобы выполнить вашу квоту, включить их в свой отчет для центра занятости уже не сможет, п. 7 Правил № 366 ●

Фрагмент ЛНА о квотировании за счет другого работодателя

Укажите, что направите инвалидов, которые обратятся в компанию, в организацию, с которой заключили соглашение

Пропишите, кто несет расходы на зарплату и оборудование рабочих мест сотрудников-инвалидов

...

5. В случае заключения Соглашения об организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов на квотируемые рабочие места у другого работодателя, далее — Соглашение, ООО «Солнышко» направляет инвалидов, которые обратились для трудоустройства, в организацию, с которой заключило Соглашение.

6. ООО «Солнышко» возмещает организации, с которой заключило Соглашение, расходы на заработную плату работников-инвалидов, которых она принимает в счет квоты по приему инвалидов ООО «Солнышко», а также затраты на оборудование их рабочих мест. Рабочие места для трудоустройства инвалидов оборудует организация, с которой заключили Соглашение.

7. Обязанности ООО «Солнышко» по квотированию рабочих мест считаются выполненными с момента, когда организация, с которой заключили Соглашение, заключит с инвалидами трудовые договоры.

8. Руководитель отдела кадров ООО «Солнышко» ежемесячно представляет в центр занятости населения информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, в том числе в рамках Соглашения, о локальных нормативных актах, которые содержат сведения о данных рабочих местах, о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

...

Отметьте, с какого момента выполните обязательство по квотированию рабочих мест, если трудоустраиваете их в другую организацию

Предоставляйте в центр занятости информацию о выполнении квоты, в том числе за счет другого работодателя

Справочник по квотам

За какое нарушение, которое вам раньше прощали, теперь оштрафуют

Обязан ли кадровик подбирать сотрудников на места по квоте. Почему в 2022 году проверяющим легче найти нарушение.



Ирина Богомолова
Главный редактор
журнала «Кадровое
дело»

В материале — рекомендации, как не совершить нарушение, связанное с задачей по квотированию рабочих мест, за которое начали штрафовать проверяющие. Даже сотрудники прокуратуры охотно берутся за такие дела. Проверьте сразу, не допускаете ли вы такой промах в работе. Спойлер — его совершают от 90 процентов работодателей.

Игнорируете требования о рабочих местах для инвалидов. Заплатите 10 000

Почти 82 процента кадровиков не занимаются квотированием рабочих мест для инвалидов и молодежи либо подходят к задаче формально — отчетность сдают, но квоту не выполняют.

Ведь в Трудовом кодексе такого требования нет. Но судьи Верховного суда пояснили: задача работодателя — не просто разработать пакет документов и подавать отчеты, но и оформлять на рабочие места сотрудников с инвалидностью и молодежь, п. 17 Обзора, утв. Президиумом Верховного суда 17.06.2020.

Что будет, если совершить нарушение. Как только ошибку найдут, работодатель получит предписание с требованием устранить нарушение. Не сделаете этого, оштрафуют директора на сумму до 10 000 руб., ст. 5.42 КоАП. Но сумма штрафа может быть и больше. В Москве, например, за такое нарушение работодателя могут оштрафовать на сумму до 50 000 руб., ст. 2.2 КоАП г. Москвы.

Как обнаружат оплошность. Может пожаловаться кандидат, которого вы отказались брать на работу. Так, в одной компании формально по квотированию все было отлично. Рабочие места выделяли, но кандидатам отказывали в приеме и основания отказов большинству судей казались адекватными. Но один из кандидатов дошел до Верховного суда, и оказалось, что отсутствие возможности у работодателя организовать специальное рабочее место, чтобы с учетом заболевания сотрудник мог работать, — нарушение. Если профессиональные качества кандидата устраивают, то необходимо сделать общее рабочее место в рамках квоты специальным. То есть докупить оборудование или провести другие организационные мероприятия, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда от 30.09.2019 № 33-КГ19-6.

Другой вариант — проверка. Когда специалисты проводят контрольные мероприятия, они пересчитывают, сколько рабочих мест нужно было заквотировать и сколько из них занято.

Штрафуют часто именно за то, что места хоть и есть, но они вакантны.

Нельзя заквотировать рабочее место, если на нем вредные или опасные условия труда

Кадровики считают, что искать сотрудников с инвалидностью — это уже задача центра занятости. Судьи с такими доводами не согласны и штрафы не отменяют, кассационное определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 28.01.2020 № 88а-1874/2020.

Не забывайте, что с 2022 года отследить, как вы выполняете обязанность по квотированию, проверяющим стало легче. Все из-за обязанности подавать сведения в электронном виде через портал «Работа в России», п. 3.2 Закона от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения», далее — Закон о занятости населения, постановление Правительства от 30.12.2021 № 2576.

Подавать отчеты в цифровом формате обязаны кадровики тех компаний, в которых среднесписочная численность работников за прошлый год больше 25 человек. Если компания новая, то также ориентируйтесь на эту численность персонала.

Что сделать, чтобы не было нарушения. Посчитайте среднесписочную численность работников и количество рабочих мест, которые нужно предоставить инвалидам и молодежи. При расчете не учитывайте работников филиалов и представительств, которые расположены в другой местности, так как для этих работников квоты установят чиновники в том регионе, где находится филиал или представительство, кассационное определение Первого КСОЮ от 28.01.2020 по делу № 88а-1874/2020. Также не учитывайте внешних совместителей, апелляционное определение Мосгорсуда от 16.12.2020 по делу № 33а-6062/2020.

Далее создайте квотируемые рабочие места или выделите под квоту уже существующие. Оформите это приказом. Также оформите положение о квотировании рабочих мест и не забывайте сдавать отчеты о том, как выполняете обязанность по квоте ●

Справочник по квотам

Сотрудник просит характеристику, чтобы оформить инвалидность

Почему не стоит отказывать сотруднику, который просит характеристику. Что писать в характеристике, если работник оформляет инвалидность.



Елена Милано
Юрист, ведущий
эксперт журнала
«Кадровое дело»

Из статьи узнаете, что написать в характеристике на работника, который просит документ, чтобы оформить инвалидность. Даже несмотря на то, что лучше всех в компании о его личных и профессиональных качествах знает непосредственный руководитель, за документом сотрудник придет к вам. В статье найдете образцы характеристик, которые сможете использовать в работе.

Работник оформляет инвалидность

Признать сотрудника инвалидом может учреждение медико-социальной экспертизы, ст. 1 Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О соцзащите инвалидов в Российской Федерации».

Для этого врачебной комиссии нужна будет от работодателя информация о специфике работы сотрудника.

Когда понадобится. Сотрудник запросит у вас характеристику, если будет оформлять инвалидность. По информации из документа комиссия МСЭ определит, сможет ли сотрудник работать в прежнем объеме, нужно ли ограничить ему трудовые обязанности и назначить инвалидность. А может, и вовсе придется отстранить его от работы после обследования.

Вы обязаны выдать работнику характеристику для МСЭ по его письменному заявлению. Сделайте это не позднее трех рабочих дней со дня, когда получили заявление, ч. 1 ст. 62 ТК.

Какие требования. Требований о том, что такую характеристику нужно заполнять строго по конкретному шаблону, нет. Скорее всего, сотрудник принесет вам бланк, который получит в бюро МСЭ. С учетом ограничений, которые связаны с пандемией, характеристику можно выдать и на бланке организации. Но попросите работника уточнить этот вопрос в бюро МСЭ.

Можно ли при приеме на работу требовать от кандидата характеристику с предыдущей работы

Нет, характеристика не входит в перечень документов, которые соискатель должен предъявить работодателю при трудоустройстве, ч. 1 ст. 65 ТК. Поэтому требовать от него этот документ вы не вправе.

В локальный нормативный акт организации правило о том, что при приеме на работу от соискателя обязательно нужна характеристика на него от предыдущего работодателя, тоже не включайте. Включите такое условие — компанию могут оштрафовать.

ЛНА не должны ухудшать положение работников по сравнению с законодательством, ч. 4 ст. 8 ТК.

Если кандидат сам решит представить вам такую характеристику — запрета на это нет. Но не вынуждайте его это делать и тем более не отказывайте в работе по той причине, что не получили от него характеристику. Такой отказ в работе будет считаться необоснованным, и работник может обратиться в ГИТ или суд, ч. 1 ст. 64 ТК.

Производственная характеристика для МСЭ

Укажите данные о работнике и организации

Впишите информацию о подразделении, в котором работает сотрудник, и его должность

Подсчитайте стаж работы сотрудника

...

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА для медико-социальной экспертизы

1. Работник: Семенов Антон Петрович .
2. Наименование организации, в которой работает гражданин: ООО «Солнышко» ;
адрес места нахождения организации, телефон: 123456, г. Москва, ул. Петрова, д. 154, корп. 2, (499) 123-45-67
- Подразделение: отдел корпоративных продаж .
3. Должность, профессия, специальность, квалификация: менеджер .
- Общий стаж работы: 15 лет 4 месяца 15 дней, стаж работы в данной профессии: 8 лет 5 месяцев .
4. Должностные обязанности (описание выполняемых технологических операций): переговоры с корпоративными клиентами компании .
5. Описание основного вида трудовых операций и выполняемой работы: разрабатывает программы для корпоративных клиентов, проводит с ними переговоры, анализирует продажи и готовит отчеты .
- Нервно-психическая нагрузка (отсутствует, присутствует): присутствует .
- Умственное напряжение (легкое, умеренное, большое; объем работы): умеренное .
- Физическая нагрузка: (легкая, умеренная, тяжелая; подъем и перемещение тяжестей, суммарная масса грузов с рабочей поверхности в кг, стереотипные движения, статическая нагрузка одной, двумя руками, работа с движущимися механизмами и др.): легкая, без подъема тяжестей .
- Повышенный шумовой фон (отсутствует, присутствует): отсутствует .
- Вредное воздействие на организм (отсутствует, присутствует): отсутствует .
6. Режим труда (длительность рабочего дня, наличие перерывов, сменность): односменная работа без ночных смен, пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов, график работы с 08.00 до 17.00, обед с 13.00 до 14.00, выходные: суббота, воскресенье .
- Ограничения, облегченные условия труда (если имеются, указать документы, на основании которых эти ограничения установлены): нет .
7. Условия труда (работа в цехе, на улице, проф. вредность, условия микроклимата, подробно описать): работа в офисе. Условия труда допустимые .
- Рабочее место (стационарное, нестационарное, прочие указать): стационарное .
- Рабочая поза (свободная, фиксированная, преимущественно стоя, сидя, переменная, указать): свободная, преимущественно сидя .
- Производительность труда (справляется, не справляется, норму выполняет, не выполняет): справляется .

Дайте характеристику должностным обязанностям и работе, которую выполняет сотрудник

Укажите, возможно ли перевести работника на другую работу

Внесите сведения о больничных и отпусках работника за последние 12 месяцев

8. Имеется ли возможность перевода на другую работу (какую; возможность пере-
квалификации, переобучения): имеется возможность перевода на должность
менеджера в отдел розничных продаж.

9. Сведения о нахождении на больничных и в отпусках за последние 12 месяцев:
больничные: с 18 по 22 января 2022 года (5 дней), с 15 по 20 февраля 2022 года (6 дней),
с 9 по 16 апреля 2022 года (8 дней) ;
отпуска: с 1 по 14 июля 2022 года (14 дней).

10. Какие проявления заболевания на работе зарегистрированы, частота:
частые головные боли, высокое давление.

11. Пользуется ограничениями в работе (без ночных смен, перерывы в работе,
сокращенный рабочий день, без командировок и пр.): нет.

12. Система оплаты труда (ставка, сдельная, почасовая, прогрессивно-премиальная):
оклад, премии.

Генеральный директор

Павлов

В.П. Павлов

Начальник отдела кадров

Андреева

Е.И. Андреева

« 11 » августа 20 22 г.

М.П.



Если бланк сотрудник не принес, разработать форму можете сами. Главное — учтите в документе требования об информации, которая будет нужна комиссии. В такой характеристике вам не придется перечислять личные качества сотрудника. В ней нужны только факты.

Предусмотрите в документе графы для информации о компании, работнике, условиях его труда, показателях производительности, возможности перевода на другую работу, больничных и отпусках. Или поступите еще проще — используйте образец, который мы дали выше ●

Нормы по квотированию рабочих мест для инвалидов по субъектам РФ

Таблицу для вас подготовили эксперты Системы Кадры

Регион	Код региона	Величина квоты для организаций с численностью от 35 до 100 работников	Величина квоты для организаций с численностью свыше 100 работников	Форма уведомления о выполнении квоты
Центральный федеральный округ				
Белгородская область	31	Не установлена	3% ст. 3 Закона Белгородской области от 25.11. 2008 № 244	Утверждена приложением № 2 к постановлению правительства Белгородской области от 23.10.2017 № 376-пп
Брянская область	32	2% ст. 1.2 Закона Брянской области от 09.03.2005 № 7-3	4% ст. 1.2 Закона Брянской области от 09.03.2005 № 7-3	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Владимирская область	33	2% ст. 1 Закона Владимирской области от 09.09.2013 № 102-ОЗ	3% ст. 1 Закона Владимирской области от 09.09.2013 № 102-ОЗ	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Воронежская область	36	3% ст. 4 Закона Воронежской области от 03.05.2005 № 22-ОЗ	3% ст. 4 Закона Воронежской области от 03.05.2005 № 22-ОЗ	Приложение к приказу департамента труда и занятости населения Воронежской области от 18.12.2015 № 885
Ивановская область	37	2% ст. 2 Закона Ивановской области от 12.05.2006 № 44-ОЗ	3% ст. 2 Закона Ивановской области от 12.05.2006 № 44-ОЗ	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Калужская область	40	2% с округлением значения конкретного размера квоты в сторону увеличения до первого целого значения ст. 2 Закона Калужской области от 31.03.2004 № 300-ОЗ	2% с округлением значения конкретного размера квоты в сторону увеличения до первого целого значения ст. 2 Закона Калужской области от 31.03.2004 № 300-ОЗ	Приложение к Порядку, утвержденному постановлением правительства Калужской области от 26.08.2004 № 272
Костромская область	44	2% ст. 3 Закона Костромской области от 11.04.2005 № 258-ЗКО	3% ст. 3 Закона Костромской области от 11.04.2005 № 258-ЗКО	Приложение № 2 к постановлению администрации Костромской области от 22.12.2015 № 465-а

Регион	Код региона	Величина квоты для организаций с численностью от 35 до 100 работников	Величина квоты для организаций с численностью свыше 100 работников	Форма уведомления о выполнении квоты
Курская область	46	2% ст. 4 Закона Курской области от 30.07.2003 № 45-ЗКО	3% ст. 4 Закона Курской области от 30.07.2003 № 45-ЗКО	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Липецкая область	48	3% ст. 5 Закона Липецкой области от 14.09.2000 № 104-ОЗ	3% ст. 5 Закона Липецкой области от 14.09.2000 № 104-ОЗ	Приложение № 1 к приказу УТЗН Липецкой области от 12.09.2014 № 294
Москва	77	Не установлена	2% ст. 3 Закона г. Москвы от 22.12.2004 № 90	Приложение 1 к приказу департамента труда и занятости населения г. Москвы от 14.12.2017 № 1532
Московская область	50	1% ст. 4 Закона Московской области от 25.04.2008 № 53/2008-ОЗ	2% ст. 4 Закона Московской области от 25.04.2008 № 53/2008-ОЗ	Пункт 1 распоряжения Минсоцразвития Московской области от 17.05.2018 № 19РВ-32
Орловская область	57	3% ст. 2 Закона Орловской области от 06.12.2007 № 726-ОЗ	4% ст. 2 Закона Орловской области от 06.12.2007 № 726-ОЗ	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Рязанская область	62	3% ст. 3 Закона Рязанской области от 12.04.2011 № 26-ОЗ	2% ст. 3 Закона Рязанской области от 12.04.2011 № 26-ОЗ	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Смоленская область	67	2% ст. 1 Закона Смоленской области от 14.10.2004 № 57-з	3% ст. 1 Закона Смоленской области от 14.10.2004 № 57-з	Приложение № 3 к постановлению администрации Смоленской области от 27.06.2019 № 379
Тамбовская область	68	2% ст. 3 Закона Тамбовской области от 31.03.2009 № 510-З	3% ст. 3 Закона Тамбовской области от 31.03.2009 № 510-З	Приложение к Порядку, утвержденному постановлением администрации Тамбовской области от 16.06.2009 № 705
Тверская область	69	2% ст. 11 Закона Тверской области от 17.09.1997 № 79	2% ст. 11 Закона Тверской области от 17.09.1997 № 79	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Тульская область	71	3% ст. 3 Закона Тульской области от 11.01.2006 № 679-ЗТО	4% ст. 3 Закона Тульской области от 11.01.2006 № 679-ЗТО	Приложение № 2 к приказу департамента труда и занятости населения Тульской области от 30.05.2011 № 105
Ярославская область	76	3% п. 1.1 постановления губернатора Ярославской области от 21.12.2004 № 859	4% п. 1 постановления губернатора Ярославской области от 21.12.2004 № 859	Приложение № 3 к Положению, утвержденному постановлением правительства Ярославской области от 17.12.2012 № 1426-п

Регион	Код региона	Величина квоты для организаций с численностью от 35 до 100 работников	Величина квоты для организаций с численностью свыше 100 работников	Форма уведомления о выполнении квоты
Северо-Западный федеральный округ				
Архангельская область	29	3% ст. 4 Закона Архангельской области от 27.05.1998 № 74-16-ОЗ	3% ст. 4 Закона Архангельской области от 27.05.1998 № 74-16-ОЗ	Приложение к постановлению Министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области от 28.12.2015 № 24-п
Вологодская область	35	Не установлена	2% ст. 1 Закона Вологодской области от 22.10.2004 № 1065-ОЗ	Приложение № 2 к постановлению Правительства Вологодской области от 10.11.2014 № 998
Калининградская область	39	3% п. 1 ст. 1 Закона Калининградской области от 03.12.2014 № 364	4% п. 1 ст. 1 Закона Калининградской области от 03.12.2014 № 364	Приложение № 1 к постановлению администрации Советского городского округа Калининградской области от 25.12.2015 № 1344
Ленинградская область	47	1% ст. 2 Закона Ленинградской области от 15.10.2003 № 74-оз	3% ст. 2 Закона Ленинградской области от 15.10.2003 № 74-оз	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Мурманская область	51	Не установлена	2%, но не менее одного рабочего места ст. 8 Закона Мурманской области от 29.12.2004 № 573-01-ЗМО	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Ненецкий автономный округ	83	От 50 до 100 человек 2% ч. 1 ст. 1 Закона Ненецкого автономного округа от 16.04.2014 № 14-ОЗ	3% ч. 1 ст. 1 Закона Ненецкого автономного округа от 16.04.2014 № 14-ОЗ	Приложение № 4 к постановлению Администрации Ненецкого автономного округа от 21.03.2017 № 88-п
Новгородская область	53	3% ст. 1 Закона Новгородской области от 05.11.2004 № 327-ОЗ	4% ст. 1 Закона Новгородской области от 05.11.2004 № 327-ОЗ	Приложение № 1 к постановлению правительства Новгородской области от 08.07.2016 № 240
Псковская область	60	3% ст. 2 Закона Псковской области от 07.11.2012 № 1212-ОЗ	2% ст. 2 Закона Псковской области от 07.11.2012 № 1212-ОЗ	Приложение № 2 к приказу Государственного комитета Псковской области по труду и занятости населения от 22.01.2013 № 7
Республика Карелия	10	3% ст. 2 Закона Республики Карелия от 27.12.2004 № 841-ЗРК	4% ст. 2 Закона Республики Карелия от 27.12.2004 № 841-ЗРК	Приложение 1 к приказу Управления труда и занятости Республики Карелия от 20.03.2018 № 71-П

Регион	Код региона	Величина квоты для организаций с численностью от 35 до 100 работников	Величина квоты для организаций с численностью свыше 100 работников	Форма уведомления о выполнении квоты
Республика Коми	11	Не устновлена	2% но не менее 1 человека п. 4 Порядка, утвержденного постановлением правительства Республики Коми от 29.02.2016 № 99	Пункт 1 приказа Управления Республики Коми по занятости населения от 29.12.2009 № 94-П
Санкт-Петербург	78	Не установлена	2,5% ст. 1 Закона г. Санкт-Петербурга от 27.05.2003 № 280-25	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Южный федеральный округ				
Астраханская область	30	Не установлена	2% ст. 1 Закона Астраханской области от 27.12.2004 № 70/2004-ОЗ	Приложение к постановлению правительства Астраханской области от 06.11.2015 № 561-П
Волгоградская область	34	Не установлена	2% ст. 2 Закона Волгоградской области от 05.12.2005 № 1127-ОД	Приложение 1 к письму Министерства труда и социальной защиты населения Волгоградской области от 26.06.2014 № 971
Краснодарский край	23	3% ст. 4 Закона Краснодарского края от 08.02.2000 № 231-КЗ	3% ст. 4 Закона Краснодарского края от 08.02.2000 № 231-КЗ	Установлены отдельные требования к оформлению ст. 6 Закона Краснодарского края от 08.02.2000 № 231-КЗ
Республика Адыгея	01	2% ст. 3 Закона Республики Адыгея от 30.07.2014 № 331	3% ст. 3 Закона Республики Адыгея от 30.07.2014 № 331	Приложение № 2 к приказу УГСЗН Республики Адыгея от 27.04.2018 № 01/2-44
Республика Калмыкия	08	Не установлена	3% ст. 1 Закона Республики Калмыкия от 01.04.2011 № 262-IV-З	Приложение № 2 к Правилам, утвержденным постановлением правительства Республики Калмыкия от 18.06.2014 № 237
Ростовская область	61	Не установлена	3% ст. 4 Закона Ростовской области от 07.03.2006 № 461-ЗС	Приложение № 2 к Порядку, утвержденному постановлением правительства Ростовской области от 01.06.2012 № 476
Республика Крым	91	3% ст. 3 Закона Республики Крым от 02.07.2014 № 24-ЗРК	3% ст. 3 Закона Республики Крым от 02.07.2014 № 24-ЗРК	Приложение № 7 к приказу Министерства труда и социальной защиты Республики Крым от 23.01.2015 № 17

Регион	Код региона	Величина квоты для организаций с численностью от 35 до 100 работников	Величина квоты для организаций с численностью свыше 100 работников	Форма уведомления о выполнении квоты
Севастополь	92	3% ст. 3 Закона Севастополя от 05.05.2015 № 133-ЗС	4% ст. 3 Закона Севастополя от 05.05.2015 № 133-ЗС	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Северо-Кавказский федеральный округ				
Кабардино-Балкарская Республика	07	3% ст. 4 Закона Кабардино-Балкарской Республики от 10.04.2008 № 19-РЗ	4% ст. 4 Закона Кабардино-Балкарской Республики от 10.04.2008 № 19-РЗ	Установлены отдельные требования к оформлению ст. 5 Закона Кабардино-Балкарской Республики от 10.04.2008 № 19-РЗ
Карачаево-Черкесская Республика	09	Не установлена	4% ст. 2 Закона Карачаево-Черкесской Республики от 10.07.2013 № 40-РЗ	Приложение № 2 к Положению, утвержденному постановлением правительства Карачаево-Черкесской Республики от 25.09.2012 № 398
Республика Дагестан	05	3% ст. 1 Закона Республики Дагестан от 09.07.2010 № 39	4% ст. 1 Закона Республики Дагестан от 09.07.2010 № 39	Приложение № 2 к постановлению правительства Республики Дагестан от 16.04.2014 № 165
Республика Ингушетия	06	Не установлена	4% ст. 4 Закона Республики Ингушетия от 30.12.2010 № 67-РЗ	Приложение № 1 к Порядку, утвержденному постановлением правительства Республики Ингушетия от 27.10.2011 № 353
Республика Северная Осетия — Алания	15	3% ст. 4 Закона Республики Северная Осетия — Алания от 17.06.2008 № 28-РЗ	2% ст. 4 Закона Республики Северная Осетия — Алания от 17.06.2008 № 28-РЗ	Приложение к приказу комитета РСО-Алания по занятости населения от 12.01.2017 № 5
Ставропольский край	26	2% ст. 3 Закона Ставропольского края от 11.03.2004 № 14-кз	4% ст. 3 Закона Ставропольского края от 11.03.2004 № 14-кз	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Чеченская Республика	20	3% п. 2 постановления правительства Чеченской Республики от 10.06.2015 № 138	4% п. 2 постановления правительства Чеченской Республики от 10.06.2015 № 138	Приложение № 3 к постановлению правительства Чеченской Республики от 10.06.2015 № 138

Регион	Код региона	Величина квоты для организаций с численностью от 35 до 100 работников	Величина квоты для организаций с численностью свыше 100 работников	Форма уведомления о выполнении квоты
Приволжский федеральный округ				
Кировская область	43	Не установлена	От 101 до 300 человек — 4%; от 301 до 1000 — 3%; от 1001 до 3000 — 2,5%; свыше 3000 — 2% п. 2.3 Порядка, утвержденного постановлением правительства Кировской области от 14.03.2005 № 30/43	Приложение № 1 к приказу Управления государственной службы занятости населения Кировской области от 30.12.2015 № 322
Нижегородская область	52	1% ст. 4 Закона Нижегородской области от 26.12.2007 № 191-З	2% ст. 4 Закона Нижегородской области от 26.12.2007 № 191-З	Приложение № 3 к приказу Управления по труду и занятости населения Нижегородской области от 29.07.2021 № 523-245/21П/од
Оренбургская область	56	3% ст. 5 Закона Оренбургской области от 02.11.2004 № 1526/257-III-ОЗ	4% ст. 5 Закона Оренбургской области от 02.11.2004 № 1526/257-III-ОЗ	Приложение № 2 к постановлению правительства Оренбургской области от 12.01.2015 № 1-п
Пензенская область	58	2,5% ст. 2 Закона Пензенской области от 03.06.2003 № 483-ЗПО	2,5% ст. 2 Закона Пензенской области от 03.06.2003 № 483-ЗПО	Приложение к приказу Министерства труда, социальной защиты и демографии Пензенской области от 22.07.2016 № 249-ОС
Республика Башкортостан	02	Не выше 3% среднесписочной численности работников ч. 2 ст. 8 Закона Республики Башкортостан от 17.12.2004 № 130-з	2% п. 2.1 Положения, утвержденного постановлением правительства РБ от 13.11.2014 № 506 От 101 до 500 человек — одно специальное рабочее место; от 501 до 1000 человек — два специальных рабочих места; от 1001 до 5000 человек — три специальных рабочих места; более 5001 человека — четыре специальных рабочих места п. 2.1 Положения, утвержденного постановлением правительства РБ от 13.11.2014 № 506	Приложение к Положению об установлении квоты для приема на работу инвалидов в Республике Башкортостан от 13.11.2014 № 506

Регион	Код региона	Величина квоты для организаций с численностью от 35 до 100 работников	Величина квоты для организаций с численностью свыше 100 работников	Форма уведомления о выполнении квоты
Республика Марий Эл	12	2% п. 1 постановления правительства Республики Марий Эл от 01.08.2012 № 288	3% п. 1 постановления правительства Республики Марий Эл от 01.08.2012 № 288 От 101 до 500 человек — одно специальное рабочее место; от 501 до 1000 человек — два специальных рабочих места; от 1001 до 5000 человек — три специальных рабочих места; Более 5001 человека — четыре специальных рабочих места	Форма информации о выполнении квоты утверждена приказом ДТЗН Республики Марий Эл от 02.02.2016 № 16-П
Республика Мордовия	13	2% ст. 9 Закона Республики Мордовия от 07.02.2005 № 9-З	3% ст. 9 Закона Республики Мордовия от 07.02.2005 № 9-З	Приложение к постановлению правительства Республики Мордовия от 20.10.2014 № 505
Республика Татарстан	16	3% ст. 3 Закона Республики Татарстан от 24.07.2006 № 60-ЗРТ	От 2 до 4% ст. 3 Закона Республики Татарстан от 24.07.2006 № 60-ЗРТ	Приложение № 1 к Положению, утвержденному постановлением кабинета министров Республики Татарстан от 04.05.2007 № 170
Самарская область	63	2% ст. 4 Закона Самарской области от 26.12.2003 № 125-ГД	2% ст. 4 Закона Самарской области от 26.12.2003 № 125-ГД	Приложение № 5 и приложение № 6 к постановлению правительства Самарской области от 14.04.2015 № 184
Саратовская область	64	2% ст. 2 Закона Саратовской области от 28.02.2005 № 20-ЗСО	2% ст. 2 Закона Саратовской области от 28.02.2005 № 20-ЗСО	Приложение № 3 к постановлению правительства Саратовской области от 15.10.2014 № 588-П
Пермский край	59	Величина квоты для организаций с численностью от 50 до 100 работников: 2% ст. 4 Закона Пермской области от 05.11.2004 № 1689-344	2% ст. 4 Закона Пермской области от 05.11.2004 № 1689-344	Приложение к Закону Пермской области от 05.11.2004 № 1689-344
Удмуртская Республика	18	2% п. 5 постановления правительства Удмуртской Республики от 28.11.2016 № 500	3% п. 5 постановления правительства Удмуртской Республики от 28.11.2016 № 500	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24

Регион	Код региона	Величина квоты для организаций с численностью от 35 до 100 работников	Величина квоты для организаций с численностью свыше 100 работников	Форма уведомления о выполнении квоты
Ульяновская область	73	3% ст. 1 Закона Ульяновской области от 27.04.2009 № 41-ЗО	3% ст. 1 Закона Ульяновской области от 27.04.2009 № 41-ЗО	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Чувашская Республика	21	2% ст. 2 Закона Чувашской Республики от 25.11.2011 № 68	3% ст. 2 Закона Чувашской Республики от 25.11.2011 № 68	Приложение № 1 к приказу Госслужбы занятости Чувашской Республики от 28.12.2011 № 343
Уральский федеральный округ				
Курганская область	45	Не установлена	4% ст. 1 Закона Курганской области от 28.10.2002 № 238	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Свердловская область	66	Не установлена	3% для организаций, где более половины рабочих мест признаны имеющими тяжелые, вредные и (или) опасные условия труда и (или) имеющими иные особые условия труда, которые противопоказаны для трудоустройства инвалидов, — 2% ст. 7 Закона Свердловской области от 25.03.2013 № 23-ОЗ	Приложение к Порядку, утвержденному постановлением правительства Свердловской области от 31.05.2016 № 387-ПП
Тюменская область	72	3% п. 1 постановления правительства Тюменской области от 29.12.2021 № 966-п	3% п. 1 постановления правительства Тюменской области от 29.12.2021 № 966-п	Приложение № 1 к Порядку, утвержденному постановлением правительства Тюменской области от 28.09.2015 № 456-п
Ханты-Мансийский автономный округ — Югра	86	2% ст. 4 Закона Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 23.12.2004 № 89-оз	2% ст. 4 Закона Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 23.12. 2004 № 89-оз	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Челябинская область	74	2% ст. 2 Закона Челябинской области от 27.03.2003 № 143-ЗО	3% ст. 2 Закона Челябинской области от 27.03.2003 № 143-ЗО	Приложение к приказу Главного управления по труду и занятости населения Челябинской области от 14.03.2017 № 29
Ямало-Ненецкий автономный округ	89	1% ст. 5 Закона Ямало-Ненецкого автономного округа от 27.06.2008 № 54-ЗАО	2% ст. 5 Закона Ямало-Ненецкого автономного округа от 27.06.2008 № 54-ЗАО	Приложение № 1 к Порядку, утвержденному постановлением правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 17.11.2016 № 1092-П

Регион	Код региона	Величина квоты для организаций с численностью от 35 до 100 работников	Величина квоты для организаций с численностью свыше 100 работников	Форма уведомления о выполнении квоты
Сибирский федеральный округ				
Алтайский край	22	Не установлена	3% ст. 1 Закона Алтайского края от 06.07.2006 № 59-ЗС	Приложение 1 к Порядку, утвержденному приказом Управления по труду и занятости населения Алтайского края от 13.05.2013 № 10-01/96
Забайкальский край	75	3% ст. 6 Закона Забайкальского края от 29.05.2009 № 181-ЗЗК	4% ст. 6 Закона Забайкальского края от 29.05.2009 № 181-ЗЗК	Приложение № 2 к Порядку, утвержденному постановлением правительства Забайкальского края от 13.11.2012 № 492
Иркутская область	38	Не установлена	2% для некоммерческих организаций; 3% для коммерческих организаций ст. 2 Закона Иркутской области от 29.05.2009 № 27-оз	Отчет направляйте по установленной форме
Кемеровская область	42	3% ст. 2 Закона Кемеровской области от 11.12.2002 № 106-ОЗ	4% ст. 2 Закона Кемеровской области от 11.12.2002 № 106-ОЗ	Постановление коллегии администрации Кемеровской области от 31.01.2011 № 28
Красноярский край	24	3% ч. 2 ст. 4 Закона Красноярского края от 29.01.2004 № 9-1712	От 101 до 2000 человек — 3%, но не менее 4 рабочих мест; свыше 2000 человек — 2%, но не менее 60 рабочих мест ч. 2 ст. 4 Закона Красноярского края от 29.01.2004 № 9-1712	Отчет направляйте по установленной форме
Новосибирская область	54	Не установлена	3% п. 1 постановления правительства Новосибирской области от 21.10.2013 № 456-п	Приложение № 1 к Порядку, утвержденному постановлением правительства Новосибирской области от 21.10.2013 № 456-п
Омская область	55	Не установлена	Если среднесписочная численность 50 человек и более — 2% п. 1 постановления правительства Омской области от 27.01.2010 № 16-п	Приложение № 1 к приказу Министерства труда и социального развития Омской области от 10.09.2020 № 122-п

Регион	Код региона	Величина квоты для организаций с численностью от 35 до 100 работников	Величина квоты для организаций с численностью свыше 100 работников	Форма уведомления о выполнении квоты
Республика Алтай	04	2% ст. 1 Закона Республики Алтай от 03.12.2010 № 65-РЗ	3% ст. 1 Закона Республики Алтай от 03.12.2010 № 65-РЗ	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Республика Бурятия	03	3% ст. 3 Закона Республики Бурятия от 07.03.2006 № 1564-III	4% ст. 3 Закона Республики Бурятия от 07.03.2006 № 1564-III	Приложение № 2 к Порядку, утвержденному постановлением правительства Республики Бурятия от 01.08.2006 № 236
Республика Тыва	17	3% ст. 4 Закона Республики Тыва от 16.03.2004 № 608 ВХ-1	3% ст. 4 Закона Республики Тыва от 16.03.2004 № 608 ВХ-1	Приложение к Положению, утвержденному постановлением правительства Республики Тыва от 21.05.2009 № 217
Республика Хакасия	19	3% ст. 2 Закона Республики Хакасия от 01.07.2011 № 61-ЗРХ	2% ст. 2 Закона Республики Хакасия от 01.07.2011 № 61-ЗРХ	Приложение № 4 к приказу Государственного комитета по занятости населения Республики Хакасия от 17.12.2013 № 148пр
Томская область	70	2% ст. 21.1 Закона Томской области от 10.09.2003 № 109-ОЗ	2% ст. 21.1 Закона Томской области от 10.09.2003 № 109-ОЗ	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Дальневосточный федеральный округ				
Амурская область	28	Не установлена	2% ст. 4 Закона Амурской области от 07.07.2004 № 343-ОЗ	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Еврейская автономная область	79	3% ст. 1 Закона Еврейской автономной области от 24.02.2005 № 452-ОЗ	2% ст. 1 Закона Еврейской автономной области от 24.02.2005 № 452-ОЗ	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Камчатский край	41	3% ст. 5 Закона Камчатского края от 11.06.2009 № 284	2% ст. 5 Закона Камчатского края от 11.06.2009 № 284	Форма утверждена приказом Министерства труда и развития кадрового потенциала Камчатского края от 11.02.2021 № 55
Приморский край	25	3% ст. 2 Закона Приморского края от 06.03.2019 № 460-КЗ	2% ст. 2 Закона Приморского края от 06.03.2019 № 460-КЗ	Форма утверждена приказом департамента труда и социального развития Приморского края от 19.03.2019 № 123

Регион	Код региона	Величина квоты для организаций с численностью от 35 до 100 работников	Величина квоты для организаций с численностью свыше 100 работников	Форма уведомления о выполнении квоты
Магаданская область	49	2% ст. 1 Закона Магаданской области от 28.12.2004 № 518-ОЗ	2% ст. 1 Закона Магаданской области от 28.12.2004 № 518-ОЗ	Форма утверждена постановлением правительства Магаданской области от 18.12.2014 № 1076-пп
Республика Саха (Якутия)	14	3% ст. 3 Закона Республики Саха (Якутия) от 28.06.2012 1093-З № 1079-IV	4% ст. 3 Закона Республики Саха (Якутия) от 28.06.2012 1093-З № 1079-IV	Установлены отдельные требования к оформлению ст. 8 Закона Республики Саха (Якутия) от 28.06.2012 1093-З № 1079-IV
Сахалинская область	65	2% ст. 1 Закона Сахалинской области от 11.03.2005 № 13-ЗО	2% ст. 1 Закона Сахалинской области от 11.03.2005 № 13-ЗО	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Хабаровский край	27	Не установлена	3% ч. 1 ст. 2 Закона Хабаровского края от 22.11.2017 № 297	Форма из приложения 5 к приказу Минтруда от 26.01.2022 № 24
Чукотский автономный округ	87	2% ст. 3 Закона Чукотского автономного округа от 27.12.2004 № 68-ОЗ	2% ст. 3 Закона Чукотского автономного округа от 27.12.2004 № 68-ОЗ	Приложение № 3 к постановлению правительства Чукотского автономного округа от 08.12.2016 № 603