



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

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

Исполнительные органы субъектов
Российской Федерации,
осуществляющие полномочия в сфере
занятости населения

22.08.2024 № 16-6/В-900

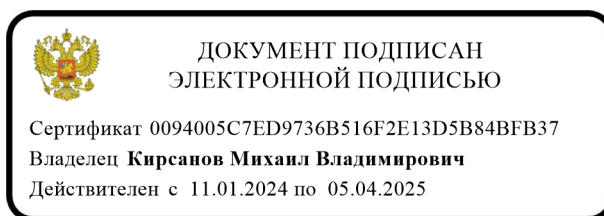
На № _____ от _____

Департамент занятости населения и трудовой миграции Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации направляет ответы на поступающие обращения исполнительных органов субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в сфере занятости населения, организаций, касающиеся выполнения квоты для приема на работу инвалидов.

Приложения: на 10 л. в 1 экз.

Директор Департамента занятости населения и
трудовой миграции

М.В. Кирсанов



Н.И. Иванова
8 (495) 587 88 89

**Ответы на поступившие вопросы о применении отдельных
положений постановления Правительства Российской Федерации
от 30 мая 2024 г. № 709 «О порядке выполнения работодателем
квоты для приема на работу инвалидов»**

Минтруд России не предоставлено право давать разъяснения о применении постановления Правительства Российской Федерации от 30 мая 2024 г. № 709 «О порядке выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов» (далее - постановление № 709) и, соответственно, данные ответы, не являясь официальным разъяснением нормативного правового акта, содержит мнение специалистов, основанное на положениях постановления № 709.

Об установлении квоты для приема на работу инвалидов

Об условиях установления квоты

В соответствии с частью 1 статьи 38 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 565-ФЗ) квота для приема на работу инвалидов устанавливается работодателям, у которых численность работников превышает 35 человек, следовательно, обязанность по выполнению квоты для приема на работу инвалидов распространяется на работодателей, у которых численность работников составляет 36 человек и выше, в размере, установленном нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

О предложении предусмотреть учет при расчете квоты для приема на работу инвалидов граждан, являющихся плательщиками налога на профессиональный доход (самозанятыми)

Статьей 27 Конвенции о правах инвалидов, ратифицированной Федеральным законом от 3 мая 2012 г. № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов» установлено, что государства-участники обеспечивают и поощряют реализацию права на труд, в том числе теми лицами, которые получают инвалидность во время трудовой деятельности, путем принятия, в том числе в законодательном порядке, надлежащих мер, направленных, в частности, на расширение на рынке труда возможностей для трудоустройства инвалидов и их продвижения по службе, а также оказание помощи в поиске, получении, сохранении и возобновлении работы.

Основным механизмом поддержки занятости лиц с инвалидностью являются установление квоты для приема на работу инвалидов, создание специальных рабочих мест, сопровождение при содействии занятости инвалидов, организация сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов.

С 1 сентября 2024 г. вступают в силу отдельные положения Федерального закона № 565-ФЗ, которыми конкретизированы и расширены

меры по содействию в трудоустройстве инвалидов, в том числе в отношении вопросов квотирования.

В соответствии с частью 1 статьи 38 Федерального закона № 565-ФЗ квота для приема на работу инвалидов устанавливается нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации. Представительствам и филиалам работодателя квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территории которых они расположены (часть 4 статьи 38 Федерального закона № 565-ФЗ).

При сотрудничестве работодателей с лицами, применяющими специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» (далее - самозанятые) заключаются договоры гражданско-правового характера на выполнение работ и (или) оказание услуг, исполнитель и заказчик не вступают в трудовые отношения. Кроме того, самозанятый может работать по трудовому договору в организации или у индивидуального предпринимателя, не являющихся его заказчиком.

Выявление признаков трудовых отношений при взаимодействии работодателей с гражданами, осуществляющими деятельность в качестве самозанятых, является основанием для проверки и привлечения работодателя к ответственности за нарушение трудового и налогового законодательства.

Учитывая вышеизложенное, нецелесообразно вводить условие выполнения работодателем установленной квоты при заключении соглашения с гражданами, осуществляющими деятельность в качестве самозанятых и имеющими инвалидность, поскольку такой способ выполнения квоты не направлен на достижение цели установления квоты – приема на работу инвалидов и обеспечение их трудоустройства.

Правила выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов

О случае выполнения квоты, предусмотренной подпунктом «г» пункта 3 Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов

Подпунктом «г» пункта 3 Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов, утвержденных постановлением № 709 (далее – Правила) предусмотрен один из случаев выполнения работодателем установленной квоты - наличие договора возмездного оказания услуг или иного договора с организацией, обеспечивающей для группы организаций выполнение квоты посредством заключения соглашения с иной организацией или индивидуальным предпринимателем, при этом обязательно наличие заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией, индивидуальным предпринимателем.

Включение положения о заключении соглашений с организацией, которая будет обеспечивать для группы организаций выполнение квоты по

трудоустройству инвалидов централизованно, заключая соглашения с организациями, трудоустраивающими у себя инвалидов в целях обеспечения выполнения квоты указанной группы организаций, обусловлена спецификой ряда крупных компаний, имеющих предприятия в том числе в закрытых административно-территориальных образованиях с особыми условиями посещения. В указанной ситуации возникает необходимость в привлечении централизованной структуры, которая будет заключать соглашения о трудоустройстве инвалидов с иной организацией, в том числе объединениями инвалидов в количестве, обеспечивающем выполнение квот всех организаций.

О приеме двух работников на одну должность

В соответствии с Правилами выполнение работодателем установленной квоты для приема на работу инвалидов обеспечивается в случаях наличия трудового договора между инвалидом и иной организацией, индивидуальным предпринимателем, заключившими соглашение о трудоустройстве инвалида с работодателем, которому установлена квота.

Согласно статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс) трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (часть первая статьи 57 Кодекса).

Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) является одним из обязательных для включения в трудовой договор условий (часть вторая статьи 57 Кодекса).

В случае, если по должности не планируется полная занятость, с учетом объема выполняемых работ, то в штатном расписании может быть предусмотрено содержание неполной штатной единицы как одной, так и нескольких.

В этом случае прием работника осуществляется на условиях неполного рабочего времени на неполный рабочий день и (или) неполную рабочую неделю. Установить такому работнику режим полного рабочего времени можно только в случае изменения штатного расписания – введение полной штатной единицы.

Согласно статье 91 Кодекса нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. По соглашению сторон

трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (статья 93 Кодекса).

Прием двух работников на одну должность, предусмотренную штатным расписанием, не соответствует требованиям трудового законодательства.

Об учете внешних совместителей

В соответствии пунктом 15 Указания по заполнению формы федерального статистического наблюдения № п-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», утвержденной приказом Министерства экономического развития Российской Федерации и Федеральной службы государственной статистики от 22 декабря 2023 г. № 678 «Об утверждении указаний по заполнению формы федерального статистического наблюдения № п-4 «Сведения о численности и заработной плате работников» в списочную численность не включаются работники принятые на работу по совместительству из других организаций, учет внешних совместителей ведется отдельно.

О расчете квоты для приема на работу инвалидов в организациях, где условия труда на рабочих местах отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда

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

При расчете численности работников для приема на работу инвалидов округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения. В случае если размер рассчитанной квоты менее единицы (включая случаи, когда размер рассчитанной квоты равен нулю), значение квоты принимается равным единице.

Об обязанности работодателя создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов

Пунктом 4 Правил установлены случаи освобождения работодателя от выполнения установленной квоты в соответствии с частью 9 статьи 38 Федерального закона № 565-ФЗ.

Федеральным законом № 565-ФЗ не установлено освобождение работодателя от обязанности предоставления информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов ежемесячно, не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным (часть 7 статьи 53 Федерального закона № 565-ФЗ).

В связи с вступлением в силу Федерального закона от 29 мая 2024 г. № 108-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации», начиная с 1 сентября 2024 г. обязанность работодателя создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах не предусмотрена.

О подтверждении невозможности выполнения квоты

Подпунктом «г» пункта 4 Правил установлен один из случаев освобождения работодателя от выполнения установленной квоты: «при отсутствии на учете в государственных учреждениях службы занятости безработных инвалидов, инвалидов, зарегистрированных в качестве ищущих работу, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакансиям, заявленным работодателем, либо при отсутствии в субъекте Российской Федерации, где находится работодатель, иных организаций или индивидуальных предпринимателей, готовых заключить соглашение».

Пункт 5 содержит последовательность действий государственных учреждений службы занятости по содействию в подборе работников из числа инвалидов на вакантные рабочие места.

При обращении работодателя за содействием в подборе работников осуществляется подбор работников из числа инвалидов, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости в качестве безработных или ищущих работу. При наличии инвалидов, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакантным рабочим местам, заявленным работодателем, учреждения службы занятости направляют его к работодателю для трудоустройства.

При отсутствии инвалидов, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакантным рабочим местам, заявленным работодателем, учреждения службы занятости обращаются к иным организациям за информацией о согласии заключить соглашение о трудоустройстве инвалидов. При наличии организаций, готовых заключить такое соглашение, работодатель направляет информацию о таких

организациях работодателю. В случае если таких организаций нет, служба занятости информирует работодателя о невозможности выполнения квоты.

Таким образом, государственные учреждения службы занятости могут информировать работодателя о невозможности выполнения квоты только при соблюдении последовательности действий, установленной пунктом 5 Правил.

О применении условий кратности исполнения квоты при трудоустройстве инвалидов I группы

В соответствии с подпунктом «а» пункта 3 Правил выполнение квоты обеспечивается в случае наличия заключенного трудового договора с инвалидом непосредственно у работодателя. В этом случае при трудоустройстве одного инвалида I группы исполнение квоты считается кратным 2 рабочим местам для трудоустройства инвалидов. В случаях выполнения квоты согласно подпунктам «б»-«г» пункта 3 Правил условия кратности исполнения квоты в зависимости от группы инвалидности трудоустроенного инвалида не содержатся.

Соглашения о трудоустройстве инвалидов

О действии ранее заключенных соглашений о трудоустройстве инвалидов

Форма соглашения о трудоустройстве инвалидов утверждена приложением к Правилам заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов, утвержденных постановлением № 709.

При заключении соглашения о трудоустройстве инвалидов между работодателем, которому установлена квота для приема на работу инвалидов, и организацией, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, и индивидуальным предпринимателем, сторонами соглашения могут быть внесены изменения в форму соглашения при включении положений, содержащихся в утвержденной форме соглашения.

В соглашении должна определяться численность инвалидов, принимаемых на работу к исполнителю, условия финансирования расходов на оплату труда инвалидов, условия оборудования рабочего места инвалида и (или) условия финансирования расходов исполнителя на оборудование (оснащение) таких рабочих мест, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон соглашения, условия его расторжения, и иные условия.

Размер финансирования расходов на оплату труда инвалида, трудоустроенного в рамках соглашения, не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», увеличенного на сумму страховых

взносов в государственные внебюджетные фонды, если инвалид отработал месячную норму рабочего времени и выполнил месячную норму труда.

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

Также в соглашении определяется способ подтверждения выполненных обязательств, обязательство использования денежных средств заказчика на цели, предусмотренные соглашением.

С даты вступления в силу постановления № 709 (1 сентября 2024 г.) ранее заключенные соглашения должны быть приведены в соответствие с Правилами заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов и содержать положения утвержденной формы соглашения.

О регионе трудоустройства инвалидов в соответствии с соглашением

В соответствии с частью 1 статьи 38 Федерального закона № 565-ФЗ квота для приема на работу инвалидов устанавливается нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации. Представительствам и филиалам работодателя квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территории которых они расположены (часть 4 статьи 38 Федерального закона № 565-ФЗ).

При установлении квоты для приема на работу инвалидов в каждом субъекте Российской Федерации учитывается специфика регионального рынка труда, имеющихся возможностей для трудоустройства инвалидов, числа незанятых инвалидов и т.д.

Учитывая, что региональное законодательство должно обеспечивать права граждан, проживающих в регионе, трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением должно осуществляться на территории субъекта Российской Федерации по месту нахождения работодателя (его представительства, филиала), что закреплено частью 7 статьи 38 Федерального закона № 565-ФЗ.

Вместе с тем, органы службы занятости осуществляют сбор и предоставление работодателям информации об организациях и индивидуальных предпринимателях, согласных на трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением о трудоустройстве инвалидов.

О дате заключения трудового договора с инвалидом при заключении соглашения о трудоустройстве инвалида

В соответствии с Правилами выполнение работодателем установленной квоты для приема на работу инвалидов обеспечивается в случаях наличия трудового договора между инвалидом и иной организацией, индивидуальным предпринимателем, заключившими соглашение о трудоустройстве инвалида с работодателем, которому установлена квота.

Ограничений о начале действия трудового договора между инвалидом и иной организацией, индивидуальным предпринимателем, заключившими соглашение о трудоустройстве инвалида с работодателем, которому установлена квота, не предусмотрено.

О возможности внесения изменений в соглашение о трудоустройстве инвалида

При заключении соглашения о трудоустройстве инвалидов между работодателем, которому установлена квота для приема на работу инвалидов, и организацией, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, и индивидуальным предпринимателем, сторонами заключения соглашения могут использоваться шаблоны организаций при включении положений, содержащихся в утвержденной форме соглашения.

**Информация о выполнении квоты
для приема на работу инвалидов**

Об отражении информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов

В соответствии с пунктом 3 Правил выполнение работодателем установленной квоты для приема на работу инвалидов обеспечивается в случаях:

- а) наличия заключенного трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя.
- б) наличия заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией;
- в) наличия заключенного трудового договора между инвалидом и индивидуальным предпринимателем, заключившим соглашение о трудоустройстве инвалидов с работодателем, которому установлена квота для приема на работу инвалидов;
- г) наличия договора возмездного оказания услуг или иного соглашения с организацией, обеспечивающей для группы организаций выполнение квоты по трудоустройству инвалидов посредством заключения соглашения о трудоустройстве с иной организацией или индивидуальным предпринимателем и наличия заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией, индивидуальным предпринимателем.

Требования по продолжительности занятости инвалидов постановлением № 709 не установлены.

Вместе с тем, в соответствии с частью 1 статьи 53 Федерального закона № 565-ФЗ работодатели информируют государственную службу занятости о выполнении квоты для приема на работу инвалидов, частью 7 указанной статьи определено, что информация направляется ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным.

Информация о выполнении квоты для приема на работу инвалидов предоставляется по форме № 7, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 апреля 2024 г. № 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», который вступает в силу с 1 сентября 2024 г.

Таким образом, если трудовой договор с инвалидом заключен в последний рабочий день квартала, информация работодателя за первый и второй месяцы квартала будет содержать сведения о невыполнении работодателем квоты для приема на работу инвалидов.

О предоставлении работодателями отчетности о выполнении квоты для трудоустройства инвалидов

В соответствии с пунктом 2 Правил с 1 сентября 2024 г. численность работников, которые должны быть трудоустроены в целях исполнения квоты для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежеквартально, до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал.

Таким образом, до 10 октября 2024 г. работодатели, которым нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации установлена квота для приема на работу инвалидов, рассчитывают численность работников, которые должны быть трудоустроены в целях исполнения квоты, исходя из среднесписочной численности работников за 3 квартал 2024 г.

С 1 сентября 2024 г. в соответствии с частью 7 статьи 53 Федерального закона № 565-ФЗ работодатель обязан информировать государственную службу занятости о выполнении квоты для приема на работу инвалидов ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным.

Информация о выполнении квоты для приема на работу инвалидов за сентябрь 2024 г. предоставляется по форме № 7, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 апреля 2024 г. № 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» до 10 октября 2024 г.

Об отражении в отчетности о выполнении квоты для трудоустройства инвалидов численности работающих инвалидов I группы

В соответствии с подпунктом «а» пункта 3 Правил при трудоустройстве одного инвалида I группы исполнение квоты считается кратным 2 рабочим местам для трудоустройства инвалидов.

Информация о выполнении квоты для приема на работу инвалидов работодателями предоставляется в соответствии с формой № 7, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 апреля 2024 г. № 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».

В настоящее время Минтрудом России подготовлен проект приказа о дополнении формы № 7 показателем численности работников, являющихся инвалидами I группы, работавших в счет квоты в отчетном периоде непосредственно у работодателя.

До принятия приказа о внесении изменений в форму № 7 с целью предоставления объективной информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов сведения о численности работников, являющихся инвалидами I группы, работавших в счет квоты в отчетном периоде непосредственно у работодателя, могут отражаться работодателем в пункте 13 формы №7 «Пояснения к предоставленной информации».