

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель руководителя
Департамента труда и социальной
защиты населения города Москвы

А.В. Бесштанько

« _____ » _____ 2018 г.

**Методические рекомендации по вопросам исполнения
работодателями города Москвы требований законодательства в
области квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи**

Вопросы и ответы

Настоящие Методические рекомендации разработаны в целях оказания методической помощи юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям, осуществляющим деятельность на территории города Москвы (далее - работодатели), при квотировании рабочих мест и трудоустройстве на них инвалидов и категорий молодежи, указанных в части 1 статьи 2 Закона города Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест».

I. Исполнение требований законодательства в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи в городе Москве

1. На основании каких нормативно-правовых актов осуществляется квотирование рабочих мест в Москве?

Правовые, экономические и организационные основы квотирования рабочих мест в городе Москве регулируются следующими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами города Москвы:

1) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее - ТК РФ).

2) Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (далее - КоАП РФ).

3) Закон Российской Федерации от 12.04.1991 № 1032-I «О занятости населения в Российской Федерации» (далее - Закон о занятости).

4) Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее - Закон о социальной защите инвалидов).

5) Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» (далее - Закон о защите прав ребенка).

6) Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Закон о специальной оценке условий труда).

7) Методические рекомендации по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утвержденных Приказом Минтруда России от 04.08.2014 № 515 (далее - Методические рекомендации по рекомендуемым видам деятельности для инвалидов).

8) Приказ Минтруда России от 09.11.2017 № 777 «Об утверждении методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости» (далее - Методические рекомендации по выявлению признаков дискриминации инвалидов).

9) Приказ Минтруда России от 01.02.2018 № 46 «Об утверждении методических рекомендаций для специалистов органов службы занятости населения по организации работы с инвалидами, в том числе по оценке значимости нарушенных функций организма инвалида для выполнения трудовых функций» (далее - Методические рекомендации по работе с инвалидами).

10) Закон города Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест» (далее – Закон о квотировании).

11) Закон города Москвы от 21.11.2007 № 45 «Кодекс города Москвы об административных правонарушениях» (далее - КоАП Москвы).

12) Закон города Москвы от 01.10.2008 № 46 «О занятости населения в городе Москве» (далее - Закон о занятости Москвы).

13) Положение о квотировании рабочих мест, утвержденное постановлением Правительства Москвы от 04.08.2009 № 742-ПП (далее - Положение о квотировании).

14) Постановление Правительства Москвы от 17.07.2017 № 471-ПП «О региональном государственном надзоре и контроле за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов и внесении изменений в постановления Правительства Москвы от 4 августа 2009 г. № 742-ПП и от 8 сентября 2015 г. № 566-ПП» (далее - Постановление № 471).

15) Приказ Департамента труда и социальной защиты населения от 17.08.2010 № 337 «Об утверждении временного Административного регламента Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы исполнения государственной функции по осуществлению контроля за выполнением работодателями квоты, установленной для приема на работу молодежи и обязанности по созданию или выделению квотируемых рабочих мест; предоставлением работодателем информации о выполнении квоты» (далее Приказ № 337).

16) Приказ Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 14.12.2017 № 1532 «Об утверждении формы региональной статистической отчетности в области квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи» (далее - Приказ № 1532).

2. Каковы основные направления деятельности ГКУ Центр занятости населения города Москвы (ГКУ ЦЗН) в области квотирования рабочих мест в Москве?

Для достижения выполнения условий квотирования работодателями, ГКУ ЦЗН осуществляет следующие направления деятельности:

- создание и ведение базы данных по учету работодателей, участвующих в реализации Закона города Москвы от 22.12.2004 г. № 90;
- постановка на учет (регистрация), перерегистрация, снятие с учета работодателей осуществляющих хозяйственную деятельность на территории города Москвы;
- прием и обработка отчетности работодателей об исполнении условий квотирования;
- содействие Департаменту в реализации мероприятий по контролю за созданием или выделением рабочих мест в счет установленных квот и трудоустройством граждан на квотируемые рабочие места;
- учет поступлений денежных средств от работодателей, поступающих в счет компенсации за несозданное квотируемое рабочее место;
- осуществление, по поручению Департамента правовой, финансово-

экономической оценки и проверки достоверности информации, содержащейся в заявке и прилагаемых к ней документах, представленных работодателями для получения субсидий из бюджета города в целях возмещения затрат, связанных с трудоустройством инвалидов;

- участие в контроле за исполнением условий договоров на реализацию проектов по созданию, сохранению рабочих мест для инвалидов и созданию рабочих мест для молодежи;

- мониторинг трудоустройства инвалидов и молодежи на квотируемые рабочие места и подготовка сводных статистических материалов и отчетов по вопросам квотирования;

- консультирование работодателей по вопросам, относящимся к квотированию рабочих мест для инвалидов и молодежи;

- оказание содействия в трудоустройстве инвалидам и молодежи на квотируемые рабочие места.

3. В отношении каких работодателей устанавливается квота для приема на работу инвалидов и молодежи?

Квота устанавливается работодателям, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, осуществляющим деятельность на территории города Москвы, у которых среднесписочная численность работников хотя бы за один месяц отчетного или предыдущего периода составляла более **100** человек (*ст. 21. Закона о социальной защите инвалидов, пп. 1., 2. ст. 2, ст. 3. Закона о квотировании*).

4. Какие организации освобождаются от соблюдения установленной квоты?

Если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов (*ст. 21. Закона о социальной защите инвалидов*).

5. Какая организация признается общественным объединением инвалидов?

Общественными организациями инвалидов признаются организации, созданные инвалидами и лицами, представляющими их интересы, в целях защиты прав и законных интересов инвалидов, обеспечения им равных с другими гражданами возможностей, решения задач общественной интеграции инвалидов, среди членов которых инвалиды и их законные представители (один из родителей, усыновителей, опекун или попечитель) составляют не менее **80** процентов, а также союзы (ассоциации) указанных организаций (*ст. 33. Закона о социальной защите инвалидов*).

6. Организация зарегистрирована юридически в другом регионе, но осуществляет свою деятельность на территории города Москвы, обязана ли организация исполнять Закон города Москвы «О квотировании рабочих мест»?

Работодатели, осуществляющие деятельность на территории города Москвы, у которых среднесписочная численность работников хотя бы за один месяц составляла более 100 человек, обязаны исполнять нормы Закона о квотировании (*п. 1. ст. 3. Закона о квотировании*).

7. Какие категории граждан в городе Москве относятся к квотируемым категориям?

Квотирование рабочих мест в городе Москве осуществляется для инвалидов, признанных таковыми федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы, в порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации, и молодежи следующих категорий: несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет; выпускники учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет, высшего профессионального образования в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущие работу впервые (*ст. 21. Закона о социальной защите инвалидов, п. 2. ст. 11. Закон о защите прав ребенка, п. 1. ст. 2. Закона о квотировании*).

8. Какими документами подтверждается инвалидность?

К документам, подтверждающим инвалидность относятся:

- справка, подтверждающая факт установления инвалидности, либо в случае утраты или порчи справки ее дубликат, выдаваемые по форме, утвержденной *Приказом Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 № 1031н «О формах справки, подтверждающей факт установления инвалидности, и выписки из акта освидетельствования гражданина, признанного инвалидом, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и порядке их составления»;*

- индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА) по форме, утвержденной *Приказом Минтруда России от 13.06.2017 № 486н.*

Ранее инвалидам выдавались ИПРА и индивидуальные программы реабилитации (далее - ИПР) по формам, утвержденным *Приказом Минтруда России от 31.07.2015 № 528н* и *Приказом Минздравсоцразвития России от 04.08.2008 № 379н* соответственно. Поскольку законодательством не предусмотрено иное, данными программами следует руководствоваться с учетом срока, на который они разработаны (*ст. 11. Закона о социальной защите инвалидов*).

9. На работу в организацию трудоустроен выпускник учреждения среднего профессионального образования, впервые ищущий работу в возрасте

24 года и 4 месяца. Может ли организация засчитать его в счет выполнения квоты?

Нет. Квотирование рабочих мест в городе Москве осуществляется для выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет, то есть выпускник учреждения среднего профессионального образования, которому уже исполнилось 24 полных года не может быть трудоустроен в счет установленной квоты.

Справочно (пример):

1) Выпускнику учреждения среднего профессионального образования, трудоустроенному на квотируемое рабочее место, 10 марта 2018 г. исполнилось 24 года. В счет квоты он может засчитываться по февраль 2018 г. (в марте ему исполнилось полных 24 года и отработано менее 15 дней).

2) Выпускнику учреждения среднего профессионального образования, трудоустроенному на квотируемое рабочее место, 16 марта 2018 г. исполнилось 24 года. В счет квоты он может засчитываться по март 2018 г. (в марте отработано более 15 дней) (пп. 1, 3 ст. 2. Закона о квотировании).

10. Какой размер квоты для работодателей устанавливается в городе Москве?

Работодателям, осуществляющим деятельность на территории города Москвы, у которых среднесписочная численность работников составляет более 100 человек, устанавливается квота в размере 4 процентов от среднесписочной численности работников: 2 процента – для трудоустройства инвалидов и 2 процента – для трудоустройства квотируемых категорий молодежи (**ст. 21. Закона о социальной защите инвалидов, п. 1. ст. 3. Закона о квотировании**).

11. Как производится расчет квоты?

Работодатель самостоятельно рассчитывает размер квоты исходя из среднесписочной численности работников, занятых на территории города Москвы (без учета филиалов и представительств организации, расположенных в других субъектах Российской Федерации). Среднесписочная численность работников в текущем месяце исчисляется в порядке, определенном федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области статистики.

При расчете количества работников, трудоустроенных в счет квоты, округление их числа производится в сторону уменьшения до целого значения.

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

В случае если количество инвалидов, принятых на квотируемые рабочие места, составляет более 2 процентов от среднесписочной численности работников, количество квотируемых рабочих мест в отношении молодежи квотируемых категорий уменьшается на соответствующую величину.

Справочно:

Размер квоты рассчитывается в следующем порядке:

1) В случае если у работодателя нет рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда сначала рассчитывается размер общей квоты работодателя (4% от среднесписочной численности работников), далее рассчитывается размер квоты для инвалидов (2% от среднесписочной численности работников) и молодежи (2% от среднесписочной численности работников). В случае если общая квота имеет нечетное значение, квота для инвалидов (или молодежи) устанавливается в размере первого целого числа выше от величины среднего значения, а квота для молодежи (или инвалидов) в размере первого целого числа ниже от величины среднего значения (устанавливается работодателем самостоятельно).

Примеры расчета квоты:

а) Среднесписочная численность организации 320 работников. В соответствии с Законом о квотировании для организации устанавливается квота для приема инвалидов и квотируемых категорий молодежи в размере 12 человек ($320 \times 4\% = 12,8$ применяя округление в сторону уменьшения получаем 12), квота для трудоустройства инвалидов устанавливается в размере 6 человек, квота для трудоустройства молодежи в размере 6 человек.

б) Среднесписочная численность организации 330 работников. В соответствии с Законом о квотировании для организации устанавливается квота для приема инвалидов и квотируемых категорий молодежи в размере 13 человек ($330 \times 4\% = 13,2$ применяя округление в сторону уменьшения получаем 13).

Квоты, для трудоустройства инвалидов устанавливается в размере 7 человек, а квота для трудоустройства молодежи в размере 6 человек.

2) В случае если в организации имеются рабочие места с вредными и (или) опасными условиями труда, размер квоты для инвалидов (2% от среднесписочной численности работников, исключая рабочие места с вредными и (или) опасными условиями труда) и молодежи (2% от среднесписочной численности работников) рассчитываются отдельно, а размер общей квоты рассчитывается сложением этих показателей.

Примеры расчета квоты:

Среднесписочная численность организации 330 работников. По результатам аттестации 70 рабочих мест отнесены к рабочим местам с вредными и (или) опасным условиями труда. В соответствии с Законом о квотировании для организации устанавливается квота:

- для приема на работу инвалидов устанавливается в размере 5 человек ($(330-70) \times 2\% = 5,2$ применяя округление в сторону уменьшения получаем 5);

- для приема на работу квотируемых категорий молодежи в размере 6 человек ($330 \times 2\% = 6,6$ применяя округление в сторону уменьшения получаем 6).

Общая квота для приема инвалидов и квотируемых категорий молодежи в организации составляет 11 человек ($5+6=11$) (ст. 21. Закона о социальной защите инвалидов, пп. 2., 3. ст. 3. Закона о квотировании, Определение ВАС РФ от 03.09.2012 № ВАС-11395/12 по делу № А32-13713/11, пп. 5, 6, 7 Приказа № 1532).

12. Устанавливаются ли квоты для трудоустройства инвалидов, если общая среднесписочная численность работников организации составляет более 100 человек, а среднесписочная численность работников без учета работников, занятых на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда, составляет менее 100 человек?

Согласно пункту 1 статьи 3 Закона о квотировании работодателям, осуществляющим деятельность на территории города Москвы, у которых среднесписочная численность работников составляет более 100 человек, устанавливается квота в размере 4 процентов от среднесписочной численности работников: 2 процента - для трудоустройства инвалидов и 2 процента - для трудоустройства категорий молодежи.

В соответствии со статьей 21 Закона о социальной защите инвалидов при исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда. Таким образом, в организациях, среднесписочная численность которых составляет более 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников. При этом, в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

Пунктом 3 статьи 3 Закона о квотировании установлено, что в случае если количество инвалидов, принятых на квотируемые рабочие места, составляет более 2 процентов от среднесписочной численности работников, количество квотируемых рабочих мест в отношении категорий молодежи уменьшается на соответствующую величину.

Справочно:

Пример расчета квоты:

А) Если среднесписочная численность работников в организации составляет 101 человек, а 50 рабочих мест отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, то квота для инвалидов исчисляется от 51 человека.

Б) В организации трудоустроено 3 инвалида. Среднесписочная численность работников в организации составляет 210 человек, а 150 рабочих мест отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда. Соответственно, 2 инвалида трудоустроены сверх установленной квоты. Таким образом, квота для трудоустройства молодежи составляет 2 человека (ст.21 Закона о социальной защите инвалидов, ст.3. Закона о квотировании).

13. Какие условия труда относятся к вредным или опасным?

Вредные и (или) опасные факторы производственной среды подразделяются на физические, химические и биологические.

К вредным и (или) опасным факторам трудового процесса относятся тяжесть и напряженность трудового процесса.

Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на 4 класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

1 класс. Оптимальные условия труда это условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

2 класс. Допустимые условия труда это условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

3 класс. Вредные условия труда это условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

- подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

- подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

- подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

- подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

4 класс. Опасные условия труда это условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности (*ст. 14. Закона о специальной оценке условий труда, п. 20. Методических рекомендаций по работе с инвалидами*).

14. Какие виды трудовой деятельности в соответствии со степенью вредности или опасности могут быть доступны инвалидам?

Для инвалидов с различными степенями ограничения способности к трудовой деятельности могут быть доступны виды трудовой деятельности в различных классах условий труда в соответствии со степенью вредности и (или) опасности:

а) для инвалидов с 1 степенью ограничения способности к трудовой деятельности могут быть доступны виды трудовой деятельности в оптимальных (1 класс), допустимых (2 класс) или вредных (подкласс 3.1 класса 3) условиях труда.

При этом рекомендации о возможности осуществления видов трудовой деятельности во вредных условиях труда 1 степени (подкласс 3.1 класса 3) должны предоставляться инвалиду с 1 степенью ограничения способности к трудовой деятельности индивидуально в зависимости от конкретных видов осуществляемой (планируемой) трудовой деятельности;

б) для инвалидов со 2 степенью ограничения способности к трудовой деятельности могут быть доступны виды трудовой деятельности в оптимальных (1 класс) или допустимых (2 класс) условиях труда с частичной помощью других лиц;

в) для инвалидов с 3 степенью ограничения способности к трудовой деятельности при наличии мотивации для продолжения трудовой деятельности и благоприятном трудовом прогнозе могут быть доступны отдельные виды трудовой деятельности в оптимальных (1 класс) условиях труда со значительной помощью других лиц (*п. 20., 21. Методических рекомендаций по работе с инвалидами*).

15. Чем характеризуется степень ограничения способности к трудовой деятельности инвалида?

Способность к трудовой деятельности это способность осуществлять трудовую деятельность в соответствии с требованиями к содержанию, объему, качеству и условиям выполнения работы.

Стойкие нарушения функций организма инвалида приводят к ограничениям в способность к трудовой деятельности. Выделяются 3 степени ограничений способность к трудовой деятельности:

1 степень - способность к выполнению трудовой деятельности в обычных условиях труда при снижении квалификации, тяжести, напряженности и (или) уменьшении объема работы, неспособность продолжать работу по основной профессии (должности, специальности) при сохранении возможности в обычных условиях труда выполнять трудовую деятельность более низкой квалификации;

2 степень - способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях с использованием вспомогательных технических средств;

3 степень - способность к выполнению элементарной трудовой деятельности со значительной помощью других лиц или невозможность (противопоказанность) ее осуществления в связи с имеющимися значительно выраженными нарушениями функций организма.

Справочно:

У инвалида могут иметься ограничения в различных категориях жизнедеятельности в зависимости от имеющихся стойких нарушений функций организма. К основным категориям жизнедеятельности инвалида относятся:

- а) способность к самообслуживанию;*
- б) способность к самостоятельному передвижению;*
- в) способность к ориентации;*
- г) способность к общению;*
- д) способность контролировать свое поведение;*
- е) способность к обучению;*
- ж) способность к трудовой деятельности.*

В каждой из основных категорий жизнедеятельности выделяются 3 степени ограничений: 1, 2 и 3 (пп. 5, 6 Приказа Минтруда России от 17.12.2015 № 1024н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы», п. 12. Методических рекомендаций по работе с инвалидами).

16. Какие виды трудовой деятельности оптимальны для инвалидов с нарушениями функций зрения?

Оптимальными видами трудовой деятельности для инвалидов с нарушениями функций зрения являются: умственный труд, легкий или средней тяжести стереотипный физический труд, смешанные виды труда в комфортных привычных условиях, не требующие зрительного контроля за процессом работы (*Методические рекомендации по рекомендуемым видам деятельности для инвалидов, п. 23 Методических рекомендаций по работе с инвалидами, приложение к Методическим рекомендациям по работе с инвалидами*).

17. Какие виды трудовой деятельности оптимальны для инвалидов с нарушениями функций слуха?

Оптимальными видами трудовой деятельности для инвалидов с нарушениями функций слуха являются: умственный труд, физический труд, смешанные виды труда без контакта с нейро- и ототоксическими веществами, ультразвуком, не требующие контроля за процессом работы с помощью слуха, реакции на звуковые сигналы, постоянного взаимного речевого контакта с большим количеством людей (*Методические рекомендации по рекомендуемым видам деятельности для инвалидов, п. 23 Методических рекомендаций по работе с инвалидами, приложение к Методическим рекомендациям по работе*

с инвалидами).

18. Какие виды трудовой деятельности оптимальны для инвалидов с одновременными нарушениями функций зрения и слуха?

Оптимальными видами трудовой деятельности для инвалидов с одновременными нарушениями функций зрения и слуха являются: умственный труд, легкий и средней тяжести стереотипный физический труд, смешанные виды труда в комфортных привычных условиях, не связанные с необходимостью постоянного зрительного контроля, контроля с помощью слуха за процессом работы, не требующие реакции на звуковые сигналы, предпочтительно в бригаде, группе, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий (*Методические рекомендации по рекомендуемым видам деятельности для инвалидов, п. 23 Методических рекомендаций по работе с инвалидами, приложение к Методическим рекомендациям по работе с инвалидами*).

19. Какие виды трудовой деятельности оптимальны для инвалидов с нарушением функции верхних конечностей?

Оптимальными видами трудовой деятельности для инвалидов с нарушением функции верхних конечностей являются: умственный труд, легкий или средней тяжести физический труд, смешанные виды труда, предпочтительно связанные с применением автоматических и автоматизированных систем, функциональных средств труда, без предписанного темпа, без повышенной статической и динамической нагрузки на верхние конечности, необходимости точного и прочного захвата и удержания предметов, выполнения точных и тонких манипуляций пальцами кистей рук, воздействия вибрации, высоких и низких температур, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий (*Методические рекомендации по рекомендуемым видам деятельности для инвалидов, п. 23 Методических рекомендаций по работе с инвалидами, приложение к Методическим рекомендациям по работе с инвалидами*).

20. Какие виды трудовой деятельности оптимальны для инвалидов с нарушением функции нижних конечностей?

Оптимальными видами трудовой деятельности для инвалидов с нарушением функции нижних конечностей являются: умственный труд, легкий или средней тяжести физический труд, смешанные виды труда, не связанные с необходимостью быстрого передвижения в пространстве, предпочтительно с применением автоматических и автоматизированных систем, функциональных средств труда, сгибанием и разгибанием суставов нижних конечностей, использованием нижних конечностей при нажатии на педали и рычаги, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий (*Методические рекомендации по рекомендуемым видам деятельности для инвалидов, п. 23 Методических рекомендаций по работе с инвалидами, приложение к Методическим*

рекомендациям по работе с инвалидами).

21. Какие виды трудовой деятельности оптимальны для инвалидов с нарушением функции опорно-двигательного аппарата, вызывающее необходимость использования кресла-коляски?

Оптимальными видами трудовой деятельности для инвалидов с нарушением функции опорно-двигательного аппарата, вызывающее необходимость использования кресла-коляски являются: умственный труд, легкий или средней тяжести физический труд, смешанные виды труда, не связанные с необходимостью быстрого передвижения в пространстве, предпочтительно с применением автоматических и автоматизированных систем, функциональных средств труда, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий (*Методические рекомендации по рекомендуемым видам деятельности для инвалидов, п. 23 Методических рекомендаций по работе с инвалидами, приложение к Методическим рекомендациям по работе с инвалидами).*

22. Какие виды трудовой деятельности оптимальны для инвалидов с нарушением интеллекта?

Оптимальными видами трудовой деятельности для инвалидов с нарушением интеллекта являются: стереотипный физический труд, не связанный с самостоятельным решением сложных и альтернативных задач, концентрацией внимания, высокой точностью выполнения работ, материальной ответственностью, подсчетами, предпочтительно в бригаде, группе (*Методические рекомендации по рекомендуемым видам деятельности для инвалидов, п. 23 Методических рекомендаций по работе с инвалидами, приложение к Методическим рекомендациям по работе с инвалидами).*

23. Какие виды трудовой деятельности оптимальны для инвалидов с нарушением языковых и речевых функций?

Оптимальными видами трудовой деятельности для инвалидов с нарушением языковых и речевых функций являются: умственный труд, физический труд, смешанные виды труда без необходимости постоянного взаимного речевого контакта с большим количеством людей (*Методические рекомендации по рекомендуемым видам деятельности для инвалидов, п. 23 Методических рекомендаций по работе с инвалидами, приложение к Методическим рекомендациям по работе с инвалидами).*

24. Какие виды трудовой деятельности оптимальны для инвалидов с нарушением функций сердечно-сосудистой, дыхательной, пищеварительной систем, эндокринной системы и метаболизма, системы крови и иммунной системы?

Оптимальными видами трудовой деятельности для инвалидов с нарушением функций сердечно-сосудистой, дыхательной, пищеварительной систем, эндокринной системы и метаболизма, системы крови и иммунной системы

являются: умственный труд, легкий или средней тяжести физический труд, смешанные виды труда, в комфортных условиях, не связанные с необходимостью пребывания в неудобной позе, эмоциональным напряжением, стрессами, предпочтительно с применением автоматических и автоматизированных систем, функциональных средств труда, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий (*Методические рекомендации по рекомендуемым видам деятельности для инвалидов, п. 23 Методических рекомендаций по работе с инвалидами, приложение к Методическим рекомендациям по работе с инвалидами*).

25. Какие виды трудовой деятельности оптимальны для инвалидов с нарушением мочевыделительной функции?

Оптимальными видами трудовой деятельности для инвалидов с нарушением мочевыделительной функции являются: умственный труд, легкий или средней тяжести физический труд, смешанные виды труда без воздействия низких или высоких температур, повышенной влажности, вибрации, контакта с нефротоксическими ядами, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий (*Методические рекомендации по рекомендуемым видам деятельности для инвалидов, п. 23 Методических рекомендаций по работе с инвалидами, приложение к Методическим рекомендациям по работе с инвалидами*).

26. Какие виды трудовой деятельности оптимальны для инвалидов с нарушением функций кожи и связанных с ней систем?

Оптимальными видами трудовой деятельности для инвалидов с нарушением функций кожи и связанных с ней систем являются: умственный труд, легкий и средней тяжести физический труд, смешанные виды труда без контакта с раздражающими кожу веществами, без воздействия пыли, высоких и низких температур, повышенной влажности (*Методические рекомендации по рекомендуемым видам деятельности для инвалидов, п. 23 Методических рекомендаций по работе с инвалидами, приложение к Методическим рекомендациям по работе с инвалидами*).

27. Какие виды трудовой деятельности оптимальны для инвалидов с нарушениями, обусловленные физическим внешним уродством?

Оптимальными видами трудовой деятельности для инвалидов с нарушениями, обусловленные физическим внешним уродством являются: умственный труд, физический труд, смешанные виды труда, предпочтительно не связанные с необходимостью личного визуального контакта с большим количеством людей, дистанционная работа, в том числе с применением компьютерных технологий (*Методические рекомендации по рекомендуемым видам деятельности для инвалидов, п. 23 Методических рекомендаций по работе с инвалидами, приложение к Методическим рекомендациям по работе с инвалидами*).

28. Можно ли заменить одну квотируемую категорию граждан на другую?

В случае если количество инвалидов, принятых на квотируемые рабочие места, составляет более 2 процентов от среднесписочной численности работников, количество квотируемых рабочих мест в отношении категории молодежи, уменьшается на соответствующую величину (*п. 3 ст. 3 Закона о квотировании*).

29. Как формируется среднесписочная численность работников?

Среднесписочная численность работников в текущем месяце исчисляется в порядке, определенном *Приказом Росстата от 22.11.2017 № 772 «Об утверждении Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг», № П-2 «Сведения об инвестициях в нефинансовые активы», № П-3 «Сведения о финансовом состоянии организации», № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», № П-5(м) «Основные сведения о деятельности организации».*

Среднесписочная численность работников формируется в целом по организации (если имеется несколько подразделений (филиалов, цехов, участков), находящихся на территории города Москвы, данные по ним приводятся суммарно) (*пп. 75-79.11 Приказа Росстата от 22.11.2017 № 772, п. 5 Приказа № 1532*).

30. Когда квота считается выполненной?

Выполнением квоты для приема на работу инвалидов и молодежи квотируемых категорий в городе Москве считается:

1) в отношении инвалидов – трудоустройство работодателем инвалидов, имеющих рекомендации к труду, подтвержденное заключением трудового договора, действие которого в текущем месяце составило не менее 15 календарных дней;

2) в отношении квотируемых категорий молодежи, - трудоустройство работодателем молодежи, подтвержденное заключением трудового договора, действие которого в текущем месяце составило не менее 15 календарных дней, либо уплата ежемесячно в бюджет города Москвы компенсационной стоимости квотируемого рабочего места в размере прожиточного минимума для трудоспособного населения, определенного в городе Москве на день ее уплаты в порядке, установленном нормативными правовыми актами города Москвы (*п. 3 ст. 2 Закона о квотировании, п. 2.8 Положения о квотировании*).

31. Работнику организации установлена инвалидность. Может ли работодатель учесть его в счет квоты для приема на работу инвалидов?

Да, может, но при этом следует учесть, что работодатели обязаны создавать работникам-инвалидам условия труда в соответствии с их ИПРА (ИПР).

Согласно рекомендациям ИПРА (ИПР) работодателю нужно обратить внимание, в том числе на то, какая степень выраженности ограничения

способности к трудовой деятельности установлена работнику.

Чтобы обеспечить работнику-инвалиду возможность продолжать трудовую деятельность, работодателю следует принять дополнительные меры разумного приспособления рабочего места. К ним, в частности, относятся:

- приспособление служебного помещения, оборудования рабочего места под нужды инвалида;
- предоставление необходимой для работы информации в доступной форме;
- изменение режима работы;
- предоставление наставника.

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

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

Кроме того, следует учитывать, что работник вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, указанных в ИПРА (ИПР), а также от реализации программы в целом. В этом случае работодатель освобождается от ответственности за ее исполнение. Таким образом, если инвалид намерен отказаться от выполнения ИПРА (ИПР) в целом или от реализации отдельных ее частей, рекомендуется попросить его письменно зафиксировать свой отказ, например, в заявлении. Это позволит работодателю при необходимости (например, при проверке контролирующими органами) документально обосновать правомерность неисполнения им ИПРА (ИПР) в соответствующей части.

Если ИПРА (ИПР) работника указана 3 степень и при этом указано на невозможность (противопоказанность) осуществления трудовой деятельности, трудовой договор подлежит прекращению по ТК РФ (*ч. 2 ст. 11, п. 2 ч. 2 ст. 24, ч. 5 ст. 11, ч. 7 ст. 11 Закона о социальной защите инвалидов, п. 5 ч. 1 ст. 83, ст. 224 ТК РФ, п. 4, 5 Методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости, утвержденных Приказом Минтруда России от 09.11.2017 № 777*).

32. Может ли инвалид быть трудоустроен на квотируемое рабочее место на государственную службу?

Да, может. Согласно Закону о квотировании работодатели независимо от организационно-правовых форм и форм собственности организаций, организуют в городе Москве квотируемые рабочие места за счет собственных средств. Исключение составляют общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный

(складочный) капитал которых состоит из вклада общественных объединений инвалидов.

Гражданин не может быть принят на государственную гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе только в случаях определенных *Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ*, в том числе и при наличии у инвалида заболеваний, указанных в *приложении 2 к Приказу Министерства здравоохранения с социального развития Российской Федерации от 14.12.2009 № 984н «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения»*. Иных оснований для отказа в приеме на государственную гражданскую службу не имеется (*ст. 16. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», п. 2 ст. 2, п. 1 ст. 3 Закона о квотировании*).

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

Согласно Закона о квотировании среднесписочная численность работников в текущем месяце исчисляется в порядке, определенном федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области статистики.

Федеральной службой государственной статистики (далее - Росстат) утверждена форма статистической отчетности № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», (*Приказ Росстата от 01.09.2017 № 566 «Об утверждении статистического инструментария для организации федерального статистического наблюдения за численностью, условиями и оплатой труда работников»*), содержащая показатель «среднесписочная численность», а также *Указания по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-4 (Приказ Росстата от 22.11.2017 № 772)* согласно которым средняя численность работников – это работники списочного состава без внешних совместителей. Внешние же совместители выделены в отдельную графу.

Учитывая вышеизложенное внешние совместители в расчет среднесписочной численности не включаются и учитываются отдельно, а квота для инвалидов устанавливается в размере 2% от среднесписочной численности. Соответственно внешний совместитель, относящийся к квотируемой категории, не может быть трудоустроен в счет установленной квоты (*п. 1 ст. 3 Закона о квотировании, ст. 77 Приказа Росстата от 22.11.2017 № 772*).

34. Включаются ли в счет выполнения квоты, установленной Законом города Москвы «О квотировании рабочих мест», женщины, относящиеся к квотируемым категориям, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет?

Работники, находящиеся в различных отпусках, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе и в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком, не исключаются из списочной численности организации.

На период отпуска за ними сохраняется место работы и трудовые отношения не приостанавливаются. У работодателя отсутствует обязанность по заполнению указанных рабочих мест.

Работникам время нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком засчитывается общий и непрерывный трудовой стаж, а также стаж работы по специальности.

Учитывая вышеизложенное, работники находящиеся в отпуске по уходу за ребенком засчитываются в счет выполнения квоты (*ст. 256 ТК РФ, ст. 77 Приказа Росстата от 22.11.2017 № 772*).

35. Может ли работодатель считать студента, заканчивающего ВУЗ и проходящего преддипломную и дипломную работы на предприятии, в котором он планирует работать в качестве специалиста, но еще не получившего диплом, лицом из числа квотируемых категорий молодежи и учитывать его в счет установленной квоты?

Не может, так как студенты не относятся к категории молодежи, для которых установлено квотирование рабочих мест в городе Москве.

Квотирование рабочих мест в городе Москве осуществляется только для молодежи следующих категорий: несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет; выпускники учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет, высшего профессионального образования в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущие работу впервые.

Если в трудовой книжке гражданина из числа молодежи квотируемых категорий имеется запись о прохождении практики или стажировки, то такая запись не является основанием для исключения гражданина из числа молодежи квотируемых категорий (*п. 1 ст. 2 Закона о квотировании*).

36. Можно ли засчитывать в счет квоты граждан квотируемых категорий, трудоустроенных до принятия Закона города Москвы от 22.12.2004г. N 90 «О квотировании рабочих мест»?

В численность трудоустроенных граждан в счет установленной квоты могут включаться и граждане квотируемой категории, принятые на работу до принятия Закона о квотировании (*п. 8 приложения 2 к Приказу № 1532*).

37. Возможно ли в счет установленной квоты засчитывать дистанционных сотрудников?

В соответствии с *Законом о квотировании* работодатель самостоятельно рассчитывает размер квоты исходя из среднесписочной численности работников, занятых на территории города Москвы (без учета филиалов и представительств

организации, расположенных в других субъектах Российской Федерации).

Среднесписочная численность работников исчисляется в порядке, определенном Приказом Росстата от 22.11.2017 № 772 «Об утверждении Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг», № П-2 «Сведения об инвестициях в нефинансовые активы», № П-3 «Сведения о финансовом состоянии организации», № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», № П-5(м) «Основные сведения о деятельности организации», который не предполагает исключение дистанционных работников из среднесписочной численности. Согласно статье 312.1 Трудового кодекса РФ дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

Согласно пункту 76 приказа Росстата от 22.11.2017 № 772 расчет среднесписочной численности работников производится на основании ежедневного учета списочной численности работников, которая должна уточняться на основании приказов о приеме, переводе работников на другую работу и прекращении действия трудового договора (контракта).

Согласно пункту 77 приказа Росстата от 22.11.2017 № 772 в списочную численность работников включаются наемные работники, работавшие по трудовому договору и выполнявшие постоянную, временную или сезонную работу один день и более, а также работавшие собственники организаций, получавшие заработную плату в данной организации.

Кроме того, пунктом 2 статьи 3 Закона о квотировании установлено, что работодатель самостоятельно рассчитывает размер квоты исходя из среднесписочной численности работников, занятых на территории города Москвы.

Исходя из вышеизложенного, дистанционный работник, незанятый на территории города Москвы, не включается в среднесписочную численность (п. 2 ст. 3 Закона о квотировании, пп. 75-79.11 Приказа Росстата от 22.11.2017 № 772).

38. Возможно ли при исчислении выполненных квот для молодежи включать в число трудоустроенных иностранных граждан (в том числе граждан СНГ). В случае такой возможности, какие дополнительно документы должны предоставлять работодатели для подтверждения трудоустройства на квотируемые рабочие места таких граждан?

Согласно части 3 статьи 2 Закона о квотировании выполнением квоты для

приема на работу молодежи является трудоустройство работодателем молодежи установленных категорий, подтвержденное заключением трудового договора, действие которого в текущем месяце составило не менее 15 дней, либо уплата ежемесячно в бюджет города Москвы компенсационной стоимости квотируемого рабочего места в размере прожиточного минимума для трудоспособного населения, определенного в городе Москве на день ее уплаты в порядке, установленном нормативными правовыми актами города Москвы.

В соответствии с распоряжением Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р «молодежь – социально-демографическая группа, выделяемая на основе возрастных особенностей, социального положения и характеризующаяся специфическими интересами и ценностями. Эта группа включает лиц в возрасте от 14 до 30 лет, а в некоторых случаях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, - до 35 и более лет, имеющих постоянное место жительства в Российской Федерации или проживающих за рубежом (граждане Российской Федерации и соотечественники)».

Частью 1 статьи 1 Закона города Москвы от 30.09.2009 № 39 «О молодежи» установлено, что молодежь – граждане Российской Федерации в возрасте от 14 до 30 лет, имеющие место жительства на территории города Москвы, обучающиеся или работающие в городе Москве.

Таким образом, при исчислении выполненных квот для приема на работу молодежи нужно учитывать только граждан Российской Федерации из числа молодежи установленных категорий (*ст. 3 Закона о квотировании, ст. 1 Закона города Москвы от 30.09.2009 № 39 «О молодежи»*).

39. Была проведена реорганизация в форме присоединения к организации других юридических лиц. Засчитывает ли организация-правопреемник в счет квоты молодежь квотируемых категорий, трудоустроенную на рабочие места присоединенными организациями?

Да, засчитывает. Если реорганизация происходит в порядке присоединения одного лица к другому, то трудовые отношения с сотрудниками присоединенной организации продолжают (ст. 75 ТК РФ).

40. Где можно узнать величину прожиточного минимума и реквизиты для перечисления компенсационной стоимости за нетрудоустройство молодежи квотируемых категорий?

Величина прожиточного минимума для трудоспособного населения ежеквартально устанавливается Правительством Москвы.

Контроль за своевременным и полным перечислением в бюджет города Москвы компенсационной стоимости квотируемого рабочего места работодателями, не выполняющими условия квотирования рабочих мест для молодежи, учет поступлений денежных средств осуществляет ГКУ Центром занятости населения города Москвы.

Информация о реквизитах для перечисления и величине прожиточного

минимума находится на Интерактивном портале ГКУ Центра занятости населения города Москвы (www.czn.mos.ru) в разделе: *Работодателям, Квотирование*. Актуальную информацию о величине прожиточного минимума также можно узнать на официальном сайте Мэра Москвы (www.mos.ru) в разделе: *Документы*.

Справочно:

Реквизиты для перечисления компенсационных выплат:

Получатель: УФК по г.Москве (ГКУ Центр занятости населения города Москвы л/с 04732D01610)

ИНН 7729401652

КПП 772501001

р/с 40101810045250010041 ГУ Банка России по ЦФО

БИК 044525000

КБК 14811705020029007180,

ОКТМО 45914000

Назначение платежа: УИН 0, Компенсационные выплаты от работодателей, не выполнивших условий квотирования рабочих мест (оплата за молодежь) за ____месяц____года. Рег. N____. НДС не облагается.

При расчете величины компенсационной стоимости следует учитывать, что величина компенсационных выплат, не уплаченных за предшествующий период, подлежит индексации с учетом величины прожиточного минимума в городе Москве для трудоспособного населения, установленной в городе Москве на день уплаты компенсационной стоимости.

Не подлежит индексации по величине прожиточного минимума сумма компенсационной стоимости за несозданные (невыделенные) квотируемые рабочие места начисленная до 01.01.2005 г. (*п. 3 ст. 2 Закона о квотировании, ст. 3 Закона города Москвы «О прожиточном минимуме в городе Москве» от 15.05.2002 № 23, пп. 2.8, 2.12, ст. 2 Положения о квотировании*).

41. Предусмотрена ли оплата компенсационной стоимости квотируемого рабочего места за нетрудоустройство инвалидов?

Выполнением квоты для приема на работу инвалидов считается только трудоустройство работодателем инвалидов, имеющих рекомендации к труду, подтвержденное заключением трудового договора, действие которого в текущем месяце составило не менее 15 дней.

Уплата в бюджет города Москвы компенсационной стоимости квотируемого рабочего для трудоустройства инвалидов действующим законодательством не предусмотрена (*ст. 21 Закона о социальной защите инвалидов, п. 3 ст. 2 Закона о квотировании*).

Таким образом, уплата в бюджет города Москвы компенсационной стоимости квотируемого рабочего для трудоустройства инвалидов не является выполнением квоты. Применение альтернативных механизмов выполнения квоты для приема на работу инвалидов может осуществляться только в рамках федерального законодательного процесса.

42. Сколько на предприятии должно быть специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты?

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.

Требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов установлены *приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»* (далее - Требования). *Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30 утверждены СП 2.2.9.2510-09. Гигиенические требования к условиям труда инвалидов. Санитарные правила.*

Перечень вспомогательных и технических средств для оборудования специальных рабочих мест для инвалидов *утвержден приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 23.09.2014 № 1177-ст (Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 9999-2014 «Вспомогательные средства для людей с ограничениями жизнедеятельности. Классификация и терминология»).*

Специальные рабочие места оснащаются индивидуально для каждого инвалида или для группы инвалидов с однотипными нарушениями (ограничениями). Обустройство рабочих мест для инвалидов не должно препятствовать выполнению трудовых функций другими работниками.

Оборудование рабочего места зависит от нарушения функций организма, ограничений жизнедеятельности инвалида и осуществляется с учетом его профессии (должности), характера труда, выполняемых обязанностей.

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

- 1) проанализировать потребности инвалида (группы инвалидов) в оснащении (оборудовании) специального рабочего места, в частности, на основании сведений, указанных в ИПРА (ИПР);

- 2) сформировать перечень мероприятий по оснащению (оборудованию) специального рабочего места;

3) реализовать указанный перечень.

Справочно (пример):

Рабочее место для слабовидящего должно быть оснащено общим и местным освещением, видеоувеличителями и лупами. Компьютерная техника должна иметь адаптированные видеодисплеи, программные средства для укрупнения шрифта и т.д. (пп. «а», «б» п. 4 Требований).

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

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Нормативно-правовыми актами города Москвы для работодателей, осуществляющих деятельность на территории города Москвы минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах квоты не установлена.

Работодатели вправе создавать специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов по собственной инициативе.

Работодатели независимо от организационно-правовых форм и форм собственности организаций, за исключением общественных объединений инвалидов и образованных ими организаций, в том числе хозяйственных товариществ и обществ, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, организуют в городе Москве квотируемые рабочие места за счет собственных средств.

Сведения о количестве специальных рабочих мест на которые трудоустроены инвалиды представляются работодателем в ГКУ ЦЗН ежеквартально в строке 15 формы № 1 - квотирование «Сведения о выполнении установленной квоты и движении денежных средств» (ст. 22 Закона о социальной защите инвалидов, п. 1, п. 2, п. 3 Требований, п. 2 ст. 2 Закона о квотировании, п. 25 Методических рекомендаций по работе с инвалидами, приложение 1, п. 2, 11 приложения 2 к Приказу № 1532).

43. Для каких категорий инвалидов в ИПРА (ИПР) содержатся рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места?

Рекомендации по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалидов указываются, как правило в ИПРА (ИПР) следующим категориям инвалидов, имеющим выраженные и значительно выраженные стойкие нарушения функций организма и ограничение способности к трудовой деятельности 2 или 3 степени (инвалидам по слуху - имеющим умеренные нарушения функций организма и ограничение способности к трудовой деятельности 1 степени):

- а) инвалидам по зрению - слабовидящим;
- б) инвалидам по зрению - слепым (незрячим);

- в) инвалидам с одновременным нарушением функции зрения и слуха (слепоглухим);
- г) инвалидам по слуху - слабослышащим;
- д) инвалидам по слуху - глухим;
- е) инвалидам с нарушением функций опорно-двигательного аппарата;
- ж) инвалидам, передвигающимся на креслах-колясках (*п. 25 Методических рекомендаций по работе с инвалидами*).

44. В организации по квоте работали инвалиды в должности вахтеров (сторожей), сейчас в организации возникла необходимость на квотируемые рабочие места закрепить другие должности (в частности, инвалидов в должностях тренера-преподавателя, главного энергетика, уборщика служебных помещений). Каким образом организация может это сделать?

Закрепить должности на квотируемые места работодатель может локальным актом организации. Форма локального нормативного акта не установлена на законодательном уровне, поэтому работодатели вправе сами ее разработать (например, в виде приказа или положения о квотировании и создании рабочих мест для трудоустройства инвалидов).

Также обращаем ваше внимание, что работодатели обязаны представлять информацию в ГКУ Центр занятости населения города Москвы о созданных рабочих местах для приема на работу инвалидов в соответствии с квотой, о выполнении квоты для приема на работу инвалидов, а также информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах (*п. 3 ст. 25 Закона о занятости, ст. 24 Закон о социальной защите инвалидов*).

45. При сокращении штата могут ли в организации сокращаться квотируемые рабочие места?

При сокращении численности штата в организации, количество квотируемых рабочих мест будет зависеть от среднесписочной численности. Поскольку при сокращении штата среднесписочная численность работников может сократиться, размер установленной квоты от среднесписочной численности свыше 100 человек также может сократиться (*п.1. ст. 3. Закона о квотировании*).

46. Организация не стоит на учете в ГКУ Центре занятости населения города Москвы. Обязана ли она создавать квотируемые рабочие места?

Работодатели в срок не позднее 30 календарных дней со дня их государственной регистрации встают на учет в Государственном казенном учреждении города Москвы Центр занятости населения города Москвы.

Отсутствие факта постановки на учет в Государственном казенном учреждении города Москвы Центр занятости населения города Москвы не освобождает работодателей от исполнения обязанностей, возложенных на них Законом о квотировании (*ст. 21 Закона о социальной защите инвалидов, п. 1 ст. 3 Закона о квотировании, п.2.1 ст. 2 Положения о квотировании*).

47. Среднесписочная численности работников организации составляет менее 100 человек. Должна ли организация в этом случае встать на учет по квотированию в ГКУ Центре занятости населения города Москвы?

Все работодатели, осуществляющие деятельность на территории города Москвы не зависимо от организационно-правовых форм и форм собственности, среднесписочной численности их работников встают на учет в Государственном казенном учреждении города Москвы «Центр занятости населения города Москвы» в срок не позднее 30 календарных дней со дня их государственной регистрации (*п.2.1 ст. 2 Положения о квотировании*).

48. Какие документы необходимы для постановки на учет по квотированию в ГКУ Центре занятости населения города Москвы?

Для постановки на учет в ГКУ Центре занятости населения города Москвы работодателями предъявляется заявление о постановке на учет в Центре занятости и следующие документы:

- копия учредительного документа юридического лица, заверенная в установленном порядке;
- информационное письмо органов государственной статистики об учете в статистическом регистре Федеральной службы государственной статистики;
- копия отчетности, содержащей сведения о среднесписочной численности работников, по форме, утвержденной Федеральной службой государственной статистики, либо письмо, содержащее сведения о среднесписочной численности работников, за подписью руководителя работодателя (в случае если работодателем не представляется отчетность в органы государственной статистики).

Также, работодатели вправе представить по собственной инициативе следующие документы:

- выписки из Единого государственного реестра юридических лиц;
- выписки из Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей;
- свидетельства о постановке работодателя на учет в налоговом органе.

При этом выписка из Единого государственного реестра юридических лиц или выписка из Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей должна быть выдана не ранее чем за 30 календарных дней до дня обращения за постановкой на учет в центре занятости. Указанные выписки представляются в подлинниках, а свидетельство о постановке работодателя на учет в налоговом органе - в копии, удостоверенной в установленном порядке.

При постановке на учет в Центре занятости работодателю присваивается регистрационный номер, который указывается при последующей сдаче статистической отчетности по квотированию (*п.2.2 ст. 2 Положения о квотировании*).

49. Решением собственников организация прекращает свою деятельность. Должна ли она сняться с учета по квотированию в ГКУ Центре

занятости населения города Москвы?

В случае ликвидации организации или прекращения физическим лицом деятельности в качестве индивидуального предпринимателя работодателя должны сняться с учета в ГКУ Центре занятости населения города Москвы (*п.2.3 ст. 2 Положения о квотировании*).

50. Организация, состоящая на учете по квотированию, сменила юридический адрес. Должна ли она сообщить об этом в ГКУ Центр занятости населения города Москвы?

Обо всех изменениях регистрационных данных работодатель уведомляет ГКУ Центр занятости города Москвы.

При смене юридического адреса и места постановки работодателя на учет в налоговых органах работодателю необходимо пройти перерегистрацию в ГКУ Центре занятости населения города Москвы.

При снятии с учета в ГКУ Центре занятости населения города Москвы в случае изменения юридического адреса работодателя ГКУ Центр занятости населения города Москвы совместно с работодателем составляет двухсторонний акт о выполнении условий квотирования рабочих мест (*п.2.3, 2.4 ст. 2 Положения о квотировании*).

51. Какие документы организации необходимо представить в ГКУ Центр занятости населения города Москвы для снятия с учета по квотированию?

Для снятия с учета в ГКУ Центре занятости населения города Москвы работодателями представляется заявление о снятии с учета в центре занятости и один из следующих документов:

- решение учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительным документом, о ликвидации юридического лица;

- копия заявления о государственной регистрации прекращения физическим лицом деятельности в качестве индивидуального предпринимателя, заверенная в установленном порядке;

- копия решения суда о ликвидации юридического лица, вступившего в законную силу, заверенная в установленном порядке;

- копия решения суда о признании индивидуального предпринимателя несостоятельным (банкротом), вступившего в законную силу, заверенная в установленном порядке.

Также, работодатели вправе представить по собственной инициативе удостоверенные в установленном порядке копии следующих документов:

- выписки из Единого государственного реестра юридических лиц;

- выписки из Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей;

- свидетельства о постановке работодателя на учет в налоговом органе (*п. 2.4 ст. 2 Положения о квотировании*).

52. Организация встала на учет по квотированию в ГКУ Центре занятости населения города Москвы. В каком случае она должна представлять отчет о выполнении квоты?

Работодатели, не зависимо от организационно-правовых форм и форм собственности, осуществляющие деятельность на территории города Москвы, у которых среднесписочная численность работников хотя бы за один месяц отчетного или предыдущего периода составляла более 100 человек обязаны ежеквартально представлять информацию о выполнении квоты в порядке, установленном Правительством Москвы.

Работодатели, у которых среднесписочная численность работников за все месяцы отчетного и предыдущего периода составляла 100 и менее человек вправе представить информацию о выполнении квоты по собственной инициативе (*п.3 ст. 24 Закона о социальной защите инвалидов, п. 4 ст. 4 Закона о квотировании, п. 2.9 ст. 2 Положения о квотировании, п. 1 приложения 2 к Приказу № 1532*).

53. Каким нормативно-правовым актом должен руководствоваться работодатель при составлении отчета о выполнении квоты?

Приказом Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 14.12.2017 № 1532 «Об утверждении формы региональной статистической отчетности в области квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи» (п. 4 ст. 4 Закона о квотировании, п. 2.9 ст. 2 Положения о квотировании).

Ознакомиться с данным приказом можно на официальном сайте Департамента по адресу: http://www.dszn.ru/activities/trud_i_zaniatost/kvotirovanie-rabochikh-mest-dlya-invalidov-i-molodezhi/

54. В какой форме предоставляется отчетность по квотированию?

Работодатели представляют информацию ежеквартально не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, посредством Интерактивного портала ГКУ ЦЗН (<https://czn.mos.ru>) либо в территориальные подразделения Отдела квотирования рабочих мест ГКУ ЦЗН по месту государственной регистрации в налоговых органах в 2 экземплярах (один экземпляр с отметкой о дате его получения возвращается работодателю).

Информация о выполнении квоты представляется работодателем по форме № 1-квотирование «Сведения о выполнении установленной квоты и движении денежных средств» утвержденной Приказом Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 14.12.2017 N 1532 «Об утверждении формы региональной статистической отчетности в области квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи».

Справочно:

Адреса и телефоны территориальных подразделений Отдела квотирования рабочих мест:

Центральный административный округ:

123290, г.Москва, Шелетихинское ш. д.17, корп. 1, тел. 8 (495) 707-24-93, 8 (495) 707-25-92.

Северный административный округ:

127474, г.Москва, ул. Селигерская, д.14, тел. 8 (499) 488-35-00, 8 (499) 488-30-12.

Северо-Восточный административный округ:

129281, г.Москва, ул. Енисейская, д. 28, корп.2, тел. 8 (499) 185-02-00, 8 (499) 185-03-00.

Восточный административный округ:

107076, г.Москва, ул. Атарбекова, д. 4а, тел. 8 (495) 964-53-00, 8 (495) 963-35-47.

Юго-Восточный административный округ:

109439, г.Москва, Волгоградский проспект, д. 130, корп. 3, тел. 8 (495) 172-77-78, 8 (499) 378-00-32.

Троицкий и Новомосковский административный округ:

108841, г.Москва, г.Троицк, ул. Полковника милиции Курочкина, д. 8, тел. 8 (495) 651-85-99.

Южный административный округ:

115280, г.Москва, ул. Ленинская Слобода, д. 4, тел. 8 (495) 675-44-41, 8 (495) 675-73-33.

Юго-Западный административный округ:

117449, г.Москва, ул.Большая Черемушкинская д 2, корп.5, тел. 8 (495) 779-77-07, 8 (499) 126-22-96.

Западный административный округ:

121357, г.Москва, Аминьевское ш., д. 16, тел. 8 (495) 735-26-41, 8 (495) 735-26-46.

Северо-Западный административный округ:

125362, г.Москва, ул. Меццержакова, д. 9, тел. 8 (495) 490-66-45, 8 (495) 490-42-82.

Зеленоградский административный округ:

124527, г. Москва, Зеленоград, корп. 841, тел. 8 (499) 710-55-20, 8 (499) 710-99-65.

Подразделение по работе с иностранными плательщиками:

ул. Усиевича, д.29, корп.1., тел. 8 (499) 488-33-80, 8 (499) 488-24-30.

(п. 4 ст. 4 Закона о квотировании, п. 2.9 ст. 2 Положения о квотировании, п. 2, приложения 2 к Приказу № 1532).

55. Кем подписывается отчет по форме N 1-квотирование?

Отчет, поданный работодателем через Интерактивный портал ГКУ Центра занятости населения города Москвы, подписывается ЭЦП (электронной цифровой подписью).

Заполненные «Сведения о выполнении установленной квоты и движении денежных средств» (форма № 1 – квотирование) должны быть подписаны руководителем, главным бухгалтером и заверены оттиском печати **(п.4**

приложение 2 к Приказу № 1532).

56. В каких случаях ГКУ Центр занятости населения города Москвы может не принять отчет по форме № 1-квотирование?

«Сведения о выполнении установленной квоты и движении денежных средств» (форма № 1 – квотирование) могут быть не приняты сотрудниками ГКУ Центра занятости населения города Москвы в случае, если они заполнены не в соответствии с Указаниями по заполнению формы регионального государственного статистического наблюдения № 1-квотирование «Сведения о выполнении установленной квоты и движении денежных средств» (*приложение 2 к Приказу № 1532*) до момента устранения ошибок в заполнении.

57. Если работник, трудоустроенный на квотируемое рабочее место был уволен, как работодатель должен учитывать его в отчетности?

В строках 07-09 «Работало на квотируемых рабочих местах» формы № 1-квотирование отражается численность трудоустроенных инвалидов, имеющих рекомендации к труду, и молодежи, отработавших на квотируемых рабочих местах не менее 15 дней в текущем месяце отчетного квартала. В количестве работающих на квотируемых рабочих местах по строкам 07-09 учитываются также и граждане, уволившиеся до конца месяца отчетного квартала, но проработавшие на квотируемом рабочем месте не менее 15 дней этого месяца.

В строке 17 «Выбыло в течение отчетного квартала» формы № 1 - квотирование указывается численность инвалидов и молодежи, выбывших с квотируемых рабочих мест по различным причинам (уволившихся или переведенных на другие рабочие места) в течение всего отчетного квартала, независимо от количества отработанных дней (*п. 8, 13 приложения 2 к Приказу № 1532*).

58. В каком случае указывается дата проведения аттестации или специальной оценки рабочих мест с вредными или опасными условиями труда в «Сведениях о выполнении установленной квоты и движении денежных средств» по форме № 1-квотирование?

Дата проведения аттестации или специальной оценки рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда отражается в справке 3 формы № 1-квотирование в случае проведения в организации специальной оценки рабочих мест, при которой были выявлены рабочие места с вредными или опасными условиями труда, подтвержденные аттестационными протоколами организации имеющей аккредитацию на оказание вышеуказанных услуг на основании *Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (справка 3 приложения 1, п. 19 приложения 2 к приказу № 1532).*

59. В каких случаях необходимо предоставлять Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) для трудоустройства инвалидов и молодежи квотируемых категорий?

В том случае, если в «Сведениях о выполнении установленной квоты и движении денежных средств» (форма № 1-квотирование), представленного работодателем, строка 19 «Потребность в работниках для трудоустройства в счет установленной квоты на конец отчетного квартала» имеет не нулевое значение, например – 3, то необходимо заполнить и представить в Отдел квотирования ГКУ Центра занятости населения города Москвы приложение к форме № 1-квотирование «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) для трудоустройства инвалидов и молодежи квотируемых категорий», в данном случае на 3-х человек (*пп. 15, 16 приложения 2 к Приказу № 1532*).

60. Какая сумма задолженности работодателем по уплате компенсационных выплатах не подлежит индексации?

Не подлежит индексации по величине прожиточного минимума сумма компенсационной стоимости за несозданные (невыделенные) квотируемые рабочие места начисленная до 01.01.2005 г. (*п. 28 приложения 2 к Приказу № 1532*).

61. Возможно ли осуществить перевод заранее перечисленных компенсационных средств в счет будущих платежей при реорганизации предприятия?

Работодатель обязан уведомлять ГКУ Центр занятости населения города Москвы обо всех регистрационных изменениях.

В случае если в организации произошла реорганизация на основании удостоверяющих документов, ранее уплаченная компенсационная стоимость будет переведена на вновь образованное юридическое лицо, либо правопреемникам организации в соответствии с передаточным актом (*ст.ст. 57, 58. ч. 1 ГК РФ, п. 2.3 ст. 2 Положения о квотировании*).

62. Возможен ли возврат излишне перечисленных в бюджет города Москвы сумм компенсационных платежей за не трудоустройство молодежи квотируемых категорий?

В случае невыполнения установленной квоты для приема на работу молодежи работодатели ежемесячно в период с 1 до 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который производится уплата, перечисляют в бюджет города Москвы компенсационную стоимость квотируемого рабочего места в размере величины прожиточного минимума в городе Москве для трудоспособного населения, установленной в городе Москве на день уплаты указанной компенсационной стоимости в порядке, установленном нормативными правовыми актами города Москвы.

Контроль за своевременным и полным перечислением в бюджет города Москвы компенсационной стоимости квотируемого рабочего места работодателями, не выполняющими условия квотирования рабочих мест для молодежи, учет поступлений денежных средств в разрезе плательщиков,

осуществляется ГКУ Центром занятости населения города Москвы.

В силу положений *Гражданского кодекса Российской Федерации (ГК РФ)* согласно которым не подлежат возврату в качестве неосновательного обогащения денежные суммы и иное имущество, предоставленные во исполнение несуществующего обязательства, если приобретатель докажет, что лицо, требующее возврата имущества, знало об отсутствии обязательства либо предоставило имущество в целях благотворительности выявленные излишне уплаченные платежи независимо от причин, по которым они образовались будут учитываться в счет будущих платежей.

Возврат компенсационных платежей из бюджета города Москвы может быть осуществлен только во исполнение вступившего в законную силу решения суда (**ч. 4 ст. 1109 ГК РФ, п. 3 ст. 2 Закона о квотировании, п.2.8 ст. 2 Положения о квотировании**).

63. Какая ответственность предусмотрена за невыполнение норм Закона города Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест»?

Невыполнение работодателем установленной законодательством города Москвы обязанности по созданию или выделению квотируемых рабочих мест влечет наложение административного штрафа в размере:

- на должностных лиц от 3 000 до 5 000 рублей,
- на юридических лиц от 30 000 до 50 000 рублей (**ст. 5 Закона о квотировании, ст. 2.2 КоАП Москвы**).

64. Каким органом исполнительной власти в Москве осуществляется контроль за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты?

Региональный государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями - юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, осуществляющими деятельность на территории города Москвы, обязательных требований в области квотирования рабочих мест осуществляются Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы.

Перечень должностных лиц Департамента, уполномоченных на осуществление регионального государственного надзора и контроля, утверждается правовым актом Департамента и размещается на его официальном сайте <http://www.dszn.ru> (**пп. 3, 4, 5, приложения 1 к Постановлению № 471**).

65. Что является основанием для включения организации в план проведения проверок выполнения установленной квоты?

Плановые проверки проводятся не чаще чем один раз в три года, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Основанием для включения организации в ежегодный план проведения плановых проверок является истечение трехлетнего срока со дня:

- государственной регистрации работодателя.
- окончания проведения последней плановой проверки работодателя (**п. 3.2.6 приложения 2 к Постановлению № 471**).

66. Что является основанием для проведения внеплановой проверки выполнения организацией установленной квоты?

Основанием для проведения в организации внеплановой проверки является:

1) Истечение срока исполнения работодателем ранее выданного Департаментом предписания об устранении выявленных нарушений обязательных требований.

2) Мотивированное представление уполномоченного должностного лица Департамента по результатам рассмотрения или предварительной проверки поступивших в Департамент обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, а также информации от органов государственной власти, органов местного самоуправления, из средств массовой информации о фактах:

- отказа в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты.
- непредставления или несвоевременного представления сведений (информации) о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов.

3) Принятие решения о проведении проверки, в соответствии с поручениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям (*пп. 3.2.1.2, 3.2.1.2.3 приложения 2 к Постановлению №471*).

67. Как работодатель уведомляется о начале проверки?

О проведении плановой проверки работодатель о уведомляется в срок не позднее чем за 3 рабочих дня до даты начала проведения проверки посредством направления копии приказа Департамента о проведении проверки заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении и (или) посредством электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью и направленного по адресу электронной почты работодателя, если такой адрес содержится в едином государственном реестре юридических лиц, едином государственном реестре индивидуальных предпринимателей либо ранее был представлен работодателем в Департамент, или иным способом, обеспечивающим подтверждение получения копии приказа Департамента о проведении проверки.

О проведении внеплановой выездной проверки, работодатель уведомляется любым доступным способом, обеспечивающим подтверждение получения такого уведомления, в срок не менее чем за 24 часа до начала ее проведения (*пп. 3.3.3, 3.3.4 приложения 2 к Постановлению № 471*).

II. Интерактивный портал Центра занятости населения города Москвы (далее - ИАП) (<https://czn.mos.ru>)

68. В каком разделе Интерактивного портала можно узнать об услугах, оказываемых ГКУ Центром занятости населения города Москвы работодателям?

На Интерактивном портале ГКУ Центра занятости населения города Москвы раздел «Работодателям», подраздел «Услуги для работодателей».

Перечень услуг, представляемый ГКУ Центра занятости населения города Москвы:

- содействие работодателям в подборе необходимых работников;
- информирование о положении на рынке труда г. Москвы;
- предоставление сведений по квотированию;
- предоставление сведений о высвобождении работников;
- предоставление сведений о вакансиях;
- временное трудоустройство;
- предоставление сведений о неполном рабочем времени, приостановке производства, кадровом составе;
- предоставление табеля учета рабочего времени при организации временных и общественных работ.

69. Как получить доступ к личному кабинету на ИАП?

Для того чтобы получить доступ к «личному кабинету» Интерактивного портала организации необходимо обратиться в Отдел квотирования рабочих мест ГКУ Центра занятости населения города Москвы для получения доступа для регистрации. Код активации высылается на адрес электронной почты, указанный в карточке организации, а также выдается на руки под подпись сотрудником территориального отдела квотирования.

70. В каком разделе ИАП можно найти информацию о порядке заполнения сведений по квотированию?

На ИАП зайти в раздел «Работодателям», далее раздел «Квотирование», подраздел «Выполнение закона города Москвы о квотировании рабочих мест», пункт «Квартальная отчетность».

Порядок заполнения Сведений о выполнении установленной квоты описан в Приложении 2 «Указания по заполнению формы регионального государственного статистического наблюдения № 1-квотирование «Сведения о выполнении установленной квоты и движении денежных средств».

71. Предусмотрены ли инструменты самостоятельного контроля работодателями выполнения обязательных требований законодательства о квотировании рабочих мест?

Начиная с 2018 года Департаментом реализуется практика применения Проверочного листа для осуществления работодателем самостоятельного контроля за приемом на работу инвалидов и молодежи в пределах установленной квоты. Проверочный лист (список контрольных вопросов) включает в себя перечень

вопросов, ответы на которые свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении организацией обязательных требований законодательства о квотировании рабочих мест.

Работодатели могут направлять (представлять) проверочные листы в ГКУ Центр занятости населения города Москвы по месту государственной регистрации, в том числе посредством интерактивной формы.

Заполнение проверочного листа осуществляется работодателем добровольно. Факт неисполнения работодателем обязательных требований, нашедший отражение в проверочном листе, не влечет административной ответственности. В случае неисполнения работодателем требований законодательства в области квотирования ему будет предложена консультация и даны необходимые рекомендации.

Форма проверочного листа и указания по его заполнению размещены на сайтах Департамента и ИАП (интерактивная форма доступна для авторизованных пользователей) (*приложения 2, 3 к приказу Департамента от 18.12.2017 № 1555 «Об утверждении Программы профилактики нарушений обязательных требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи»*).

72. Куда можно подать заявку о потребности в привлечении иностранных работников?

Прием заявок работодателей о потребности в привлечении иностранных работников осуществляется в Департаменте труда и социальной защиты населения города Москвы по адресу: ул. Новая Басманная, д. 10, стр.1, каб. 102, (метро «Комсомольская», «Красные ворота»).

На ИАП: раздел «Работодателям», раздел «Иностранная рабочая сила».

III. Термины, используемые в настоящих методических рекомендациях

Абилитация инвалидов. Система и процесс формирования отсутствовавших у инвалидов способностей к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности.

Инвалид. Лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты. Признание гражданина инвалидом осуществляется при проведении медико-социальной экспертизы исходя из комплексной оценки состояния организма гражданина на основе анализа его клинико-функциональных, социально-бытовых, профессионально-трудовых и психологических данных. В зависимости от степени выраженности стойких расстройств функций организма, возникших в результате заболеваний, последствий травм или дефектов, гражданину, признанному инвалидом, устанавливается I, II или III группа инвалидности, а гражданину в возрасте до 18

лет – категория «ребенок-инвалид».

Инвалидность. Социальная недостаточность вследствие нарушения здоровья со стойким расстройством функций организма, приводящая к ограничению жизнедеятельности и необходимости социальной защиты.

Индивидуальная программа реабилитации и абилитации инвалидов (ИПРА). Разработанный на основе нормативно-правовых актов медико-социальной экспертизы документ, включающий в себя комплекс оптимальных для человека с инвалидностью реабилитационных мероприятий. В их числе – отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных или утраченных функций организма, восстановление, компенсацию способностей человека с инвалидностью к выполнению определенных видов деятельности (*Приказ Минтруда России № 528н от 31 июля 2015 г. «Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм»*).

Квота. Минимальное количество рабочих мест (в процентах к среднесписочной численности работников, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории) для лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, в пределах которого работодатель обязан трудоустроить граждан названной категории.

Квотирование рабочих мест. Это выделение рабочих мест для трудоустройства квотируемой категории граждан, определенных законодательством Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в процентах от среднесписочной численности работников в соответствии с установленной квотой.

Молодежь квотируемых категорий. Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет; выпускники учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет, высшего профессионального образования в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущие работу впервые.

Потребность в работниках. Необходимая численность работников для замещения свободных рабочих мест (вакантных должностей), заявленная организациями в органы службы занятости.

Работник. Физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель. Физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Рабочее место. Место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Реабилитация инвалидов. Система и процесс полного или частичного восстановления способностей инвалидов к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности.

Специальное рабочее место. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов – это рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Специальная оценка условий труда (СОУТ). Единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Лист согласования к документу № 01-22-4274/18(ЦЗН) от 10.08.2018. В ответ на № 01-22-4274/18(ЦЗН)
(17.07.2018)

Инициатор согласования: Джалилов А.Б. Заместитель начальника Отдела по квотированию рабочих мест
Управления содействия занятости населения

Согласование инициировано: 10.08.2018 14:31

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Тип согласования: **последовательное**

| № | ФИО | Срок согласования | Результат согласования | Замечания/Комментарии |
|---|------------------------------|-------------------|-------------------------------|-----------------------|
| 1 | Бештанько А.В. / Садова Д.Г. | | Подписано 10.08.2018 14:42 | - |