

# Выполнение обязанности работодателя по квотированию рабочих мест для трудоустройства инвалидов



## Введение

Люди с ограниченными возможностями здоровья, с инвалидностью от рождения / по стечению обстоятельств испытывают трудности в получении работы и нуждаются в поддержке.

Государства и компании, осознавшие эту социальную проблему, принимают меры по созданию условий для занятости людей с инвалидностью (ограниченными возможностями здоровья).

В России законодательно установлены обязанности работодателей (в том числе – для всех средних и части малых предприятий) по трудоустройству людей с инвалидностью.

В данном материале приводятся правовые рекомендации по выполнению работодателями соответствующих требований законодательства.



# Кто обязан принимать на работу инвалидов

Для работодателей, у которых больше 100 работников, законом субъекта Российской Федерации устанавливается квота для трудоустройства инвалидов – от 2 до 4 % среднесписочной численности работников.

Для работодателей, у которых 35 – 100 работников, законом субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для трудоустройства инвалидов – не выше 3 % среднесписочной численности работников.

[статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»](#)

Работодатель самостоятельно рассчитывает размер квоты, исходя из численности своих работников и нормативных правовых актов субъекта Российской Федерации.

Квота для трудоустройства инвалидов:

- минимальная доля рабочих мест, предназначенная для людей с инвалидностью
- устанавливается законом субъекта Российской Федерации
- обязательна для работодателей с 35+ работниками в большинстве регионов
- распространяется на юридические лица и индивидуальных предпринимателей

## Квота для работодателей с численностью работников более 100 человек

2 %

- Амурская область
- Астраханская область
- Волгоградская область
- Вологодская область
- Еврейская автономная область
- Калужская область
- Камчатский край
- Кировская область  
(более 3000 работников)
- Коми Республика
- Красноярский край  
(более 2000 работников)
- Магаданская область
- Москва
- Московская область
- Мурманская область
- Нижегородская область
- Омская область
- Оренбургская область
- Пермский край
- Приморский край
- Псковская область
- Рязанская область
- Самарская область
- Саратовская область
- Сахалинская область
- Северная Осетия – Алания
- Тверская область
- Ульяновская область  
(более 500 работников)
- Хакасия
- ХМАО – Югра
- Чувашия
- Чукотский АО

2,5 %

- Кировская область  
(1001-3000 работников)
- Пензенская область
- Санкт-Петербург
- Томская область
- Ямало-Ненецкий АО
- Татарстан  
(индивидуально от 2 до 4%)

3 %

- Адыгея
- Алтай Республика
- Архангельская область
- Белгородская область
- Воронежская область
- Ивановская область
- Калмыкия
- Кировская область  
(301 - 1000 работников)
- Костромская область
- Краснодарский край
- Красноярский край  
(101-2000 работников)
- Крым
- Ленинградская область
- Липецкая область
- Марий Эл
- Мордовия
- Ненецкий АО
- Новгородская область
- Новосибирская область
- Ростовская область
- Свердловская область  
(для отдельных - 2 %)
- Севастополь
- Смоленская область
- Тамбовская область
- Тюменская область
- Удмуртия
- Ульяновская область  
(201 – 500 работников)
- Хабаровский край
- Челябинская область

4 %

- Алтайский край
- Брянская область
- Бурятия
- Дагестан
- Забайкальский край
- Ингушетия
- Кабардино-Балкария
- Калининградская область
- Карачаево-Черкесия
- Карелия
- Кемеровская область
- Кировская область  
(101 - 300 работников)
- Курганская область
- Орловская область
- Саха (Якутия)
- Ставропольский край
- Тульская область
- Ульяновская область  
(101 – 200 работников)
- Ярославская область

## Квота для работодателей с численностью работников от 35 человек до 100 человек (включительно)

не установлена	1 %	2 %	3 %
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Алтайский край</li> <li>▪ Архангельская область</li> <li>▪ Кировская область</li> <li>▪ Ленинградская область</li> <li>▪ Москва</li> <li>▪ Санкт-Петербург</li> <li>▪ Свердловская область</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Московская область</li> <li>▪ Нижегородская область</li> <li>▪ Чувашия (1,5 %)</li> <li>▪ Ямало-Ненецкий АО</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Адыгея</li> <li>▪ Алтай Республика</li> <li>▪ Амурская область</li> <li>▪ Астраханская область</li> <li>▪ Брянская область</li> <li>▪ Владимирская область</li> <li>▪ Волгоградская область</li> <li>▪ Вологодская область</li> <li>▪ Ивановская область</li> <li>▪ Ингушетия</li> <li>▪ Калужская область</li> <li>▪ Коми Республика</li> <li>▪ Костромская область</li> <li>▪ Магаданская область</li> <li>▪ Марий Эл</li> <li>▪ Мордовия</li> <li>▪ Мурманская область</li> <li>▪ Омская область (от 50 работников)</li> <li>▪ Пензенская область (2,5%)</li> <li>▪ Пермский край (50-100 работников)</li> <li>▪ Самарская область</li> <li>▪ Саратовская область</li> <li>▪ Сахалинская область</li> <li>▪ Смоленская область</li> <li>▪ Ставропольский край</li> <li>▪ Тамбовская область</li> <li>▪ Тверская область</li> <li>▪ Томская область</li> <li>▪ Удмуртия</li> <li>▪ Ульяновская область</li> <li>▪ ХМАО-Югра</li> <li>▪ Челябинская область</li> <li>▪ Чукотский АО</li> <li>▪ Ямало-Ненецкий АО (50-100 работников)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Белгородская область</li> <li>▪ Бурятия</li> <li>▪ Воронежская область</li> <li>▪ Дагестан</li> <li>▪ Еврейская АО</li> <li>▪ Забайкальский край</li> <li>▪ Кабардино-Балкария</li> <li>▪ Калининградская область</li> <li>▪ Калмыкия</li> <li>▪ Камчатский край</li> <li>▪ Карачаево-Черкесия</li> <li>▪ Карелия</li> <li>▪ Кемеровская область</li> <li>▪ Краснодарский край</li> <li>▪ Красноярский край</li> <li>▪ Крым</li> <li>▪ Липецкая область</li> <li>▪ Новгородская область</li> <li>▪ Новосибирская область</li> <li>▪ Оренбургская область</li> <li>▪ Орловская область</li> <li>▪ Приморский край</li> <li>▪ Псковская область</li> <li>▪ Ростовская область</li> <li>▪ Рязанская область</li> <li>▪ Саха (Якутия)</li> <li>▪ Севастополь</li> <li>▪ Северная Осетия – Алания</li> <li>▪ Татарстан</li> <li>▪ Тульская область</li> <li>▪ Тюменская область</li> <li>▪ Хабаровский край</li> <li>▪ Хакасия</li> <li>▪ Ярославская область</li> </ul>

## Среднесписочная численность работников

Расчёт количества рабочих мест, в счёт установленной квоты, производится работодателем ежемесячно исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий месяц, которая исчисляется в порядке, установленном Росстатом.

[приказ Росстата от 22.11.2017 № 772](#)

При расчете квоты в среднесписочную численность не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным согласно результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда.

[часть 2 статьи 21 Федерального закона № 181-ФЗ](#)

Расчет квоты производится без учета филиалов и представительств организации, расположенных в другой местности.

[определение ВАС РФ от 03.09.2012 № ВАС-11395/12](#)

Округление значения размера квоты производится в разных субъектах Российской Федерации по-разному: как в сторону уменьшения до целого значения, так и в сторону увеличения (рекомендуется уточнить в соответствующем нормативном правовом акте субъекта Российской Федерации либо округлять в сторону увеличения)

# Обязанности работодателей по квотированию рабочих мест для инвалидов

- создать / выделить рабочие места для трудоустройства инвалидов;
- принять локальные нормативные акты о данных рабочих местах;
- создать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (абилитации) инвалида;
- направлять в службу занятости необходимую информацию.

[статья 24 Федерального закона № 181-ФЗ](#)

Работодатель должен принять локальный нормативный акт, в котором следует указать: сколько рабочих мест выделено в счёт квоты, перечислить профессии (специальности) и должности, предусмотренные штатным расписанием.

Это может быть отдельный приказ (например, положение о выделении рабочих мест для трудоустройства инвалидов) либо раздел в правилах внутреннего распорядка или штатном расписании. В некоторых субъектах Российской Федерации разработаны примерные формы таких локальных нормативных актов.

Необходимо периодически направлять в службу занятости информацию об указанных актах, о выделенных в счёт квоты рабочих местах, о принятых на эти места инвалидах и наличии соответствующих вакансий.

[пункт 3 статьи 24 Федерального закона № 181-ФЗ](#)

Порядок направления указанной информации устанавливается правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Рекомендуем уточнить периодичность и форму её направления в центре занятости населения.



# Индивидуальная программа реабилитации (абилитации) инвалида

**(ИПРА)** – это документ, который оформляется ФГБУ бюро медико-социальной экспертизы, и может содержать рекомендации:

- по оснащению (оборудованию) специального рабочего места;
- по установлению особого режима рабочего времени;
- о предоставлении наставника;
- обеспечении особых гигиенических требований.

[Форма утверждена приказом Минтруда России от 13.06.2017 № 486н](#)

Положения ИПРА в части условий труда обязательны для работодателя.

[статья 224 Трудового кодекса РФ](#)

На практике нередко встречаются ИПРА, в которых такие рекомендации отсутствуют либо из их содержания невозможно определить, какие дополнительные меры должен принять работодатель, при организации условий труда работника с инвалидностью.

Для самого инвалида ИПРА носит рекомендательный характер и работник вправе отказаться от её реализации (полностью или частично).

Такой отказ может быть оформлен заявлением в адрес работодателя в произвольной форме, в которой следует указать реквизиты ИПРА и перечислить условия, от которых работник отказывается (например, от установления индивидуального графика работы с частичным выполнением работы на дому).





## Специальные рабочие места

Специальные рабочие места для приёма на работу инвалидов – это рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию оборудования, техническое и организационное оснащение, дополнительное оснащение и обеспечение техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Приспособление рабочего места требуется не для всех инвалидов.

Правовыми актами оно предусмотрено в отношении следующих категорий:

- слабовидящих и слепых;
- слабослышащих и глухих;
- имеющих нарушение функций опорно-двигательного аппарата;
- передвигающихся на креслах-колясках.

[Приказ Минтруда России от 19.11.2013 N 685н](#)

При решении вопроса о необходимости дополнительного оснащения (оборудования) рабочего места следует учитывать потребности конкретного инвалида / группы инвалидов, связанные с нарушениями функций организма.

Конкретные меры по приспособлению рабочего места могут быть предусмотрены в ИПРА либо определены работодателем самостоятельно или совместно с инвалидом.

Примеры: лупа, дополнительное освещение, большой монитор, программы для озвучивания текста и изменения шрифта, регулируемые по высоте и наклону стулья и столы, визуальные индикаторы, преобразующие звуковые сигналы в световые или речевые сигналы в текстовую бегущую строку



## Количество специальных рабочих мест

Минимальное количество специальных рабочих мест должно устанавливаться высшим органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации (постановлением администрации области или правительства республики и т.п.) для каждой организации в пределах установленной квоты.

[статья 22 Федерального закона № 181-ФЗ](#)

Во многих регионах количество специальных рабочих мест определяется:

- в виде процента от котируемых рабочих мест;
- (например, 20 % котируемых мест должны быть специальными);
- в единицах рабочих мест для организаций той или иной численности;
- (1 место при 101 - 200 работников; 2 места при 201 - 300 работников и т.д.).

Рекомендуется уточнить в центре занятости или органе исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере труда и занятости населения: установлена ли для вашего предприятия необходимость создания специальных рабочих мест и в каком количестве.

Не надо путать требования по созданию специальных рабочих мест с требованиями по обеспечению доступности для инвалидов зданий и сооружений, и требованиями по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

## Контроль и ответственность

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

Нарушение указанных обязанностей влечёт административную ответственность. Так, за неисполнение работодателем обязанности по созданию (выделению) рабочих мест для инвалидов в соответствии с установленной квотой, а также отказ в приёме на работу инвалида в пределах квоты, предусмотрен штраф на должностных лиц в размере 5 – 10 тысяч рублей.

[часть 1 статьи 5.42 КоАП РФ](#)

За непредставление информации в государственный орган предусмотрено предупреждение или штраф в размере от 100 до 300 рублей на должностных лиц, от 3 до 5 тысяч рублей на юридических лиц.

[статья 19.7 КоАП РФ](#)

Минтрудом России подготовлены законопроекты, которые предусматривают:

- увеличение установленного в статье 5.42 КоАП РФ размера штрафа на должностных лиц до 50 тысяч рублей;
- установление в этой статье штрафа на юридических лиц в размере от 100 тысяч до 500 тысяч рублей;
- администрирование этих нарушений инспекциями труда;
- лишение нарушителей возможности участвовать в государственных закупках, получать меры поддержки для МСП и привлекать иностранных работников.

## Поддержка работодателей, принимающих на работу людей с инвалидностью

Правовыми актами субъектов ряда субъектов Российской Федерации предусмотрены субсидии для компенсации расходов работодателей на создание специальных рабочих мест, оплату работы наставников для инвалидов, уплату за них страховых взносов и т.п. (рекомендуем уточнить в центре занятости).

Налоговым кодексом РФ предусмотрены льготы для организаций, учредителями которых являются общественные организации инвалидов, среди работников которых инвалиды составляют **не менее 50 %**, а их доля в фонде оплаты труда **не менее 25 %**:

- освобождение от НДС в отношении товаров собственного производства и самостоятельно выполняемых работ и оказываемых услуг;  
[подпункт 2 пункта 3 статьи 149 НК РФ](#)
- освобождение от налогообложения налогом на имущество организаций;  
[пункт 3 статьи 381 НК РФ](#)
- освобождение от налогообложения земельным налогом;  
[пункт 5 статьи 395 НК РФ](#)
- возможность использования упрощённой системы налогообложения;  
[подпункт 14 пункта 3 статьи 346.12 НК РФ](#)
- возможность использования единого налога на вменённый доход.  
[подпункт 2 пункта 2.2 статьи 346.26 НК РФ](#)

Минэкономразвития России подготовлен законопроект, предусматривающий, что субъекты малого и среднего предпринимательства, среди работников которых инвалиды составляют не менее 50 %, а их доля в фонде оплаты труда не менее 25 %, признаются субъектами социального предпринимательства, которым планируется предоставить ряд льгот

# Трудовые права работников с инвалидностью

Для работников с инвалидностью **I и II групп устанавливается сокращённое рабочее время** – 35 часов в неделю или менее.

При этом размер оплаты труда не подлежит сокращению.

Для работников с инвалидностью **III группы по соглашению сторон может устанавливаться неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя** с оплатой труда пропорционально отработанному времени.

Все категории инвалидов имеют право на отпуск:

- ежегодный оплачиваемый – не менее 30 календарных дней;
- дополнительный без сохранения зарплаты – до 60 календарных дней.

Дополнительный отпуск предоставляется только при подаче заявления.

Такой отпуск может понадобиться для проведения медицинской реабилитации.

Привлечение работника с инвалидностью к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также в ночное время допускается при его согласии (если это не запрещено медицинским заключением).

[статьи 92, 94, 96, 99 и 113 ТК](#)

[статья 23 Федерального закона № 181-ФЗ](#)

При согласии работника с инвалидностью на сверхурочные работы, работу в выходные или в ночное время следует оформить такое согласие письменно (одно согласие на неопределённый срок в свободной форме с указанием на то, что работник уведомлён о своём праве отказаться от такой работы).

Увольнение работников с инвалидностью проводится на общих основаниях (за исключением случая, когда инвалидность получена на данном предприятии).

# Трудовой договор



В трудовом договоре с работником, имеющим инвалидность, при необходимости следует дополнительно отразить:

- сокращённое рабочее время (для I и II групп инвалидности);
- меры по оснащению (оборудованию) специального рабочего места.

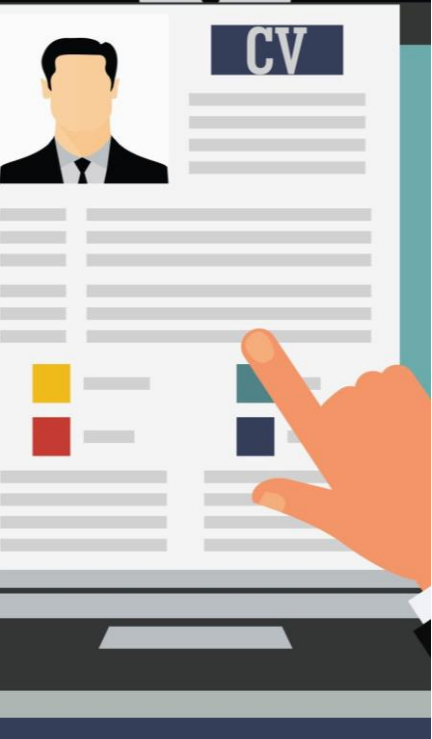
При этом в трудовой договор целесообразно включить положение о том, что дополнительные условия трудового договора ограничены сроком, на который установлена инвалидность.

В случае, если инвалидность работнику не будет продлена, следует внести изменения в трудовой договор, исключив условия, связанные с инвалидностью.

Условия трудового договора, связанные с инвалидностью работника, могут быть оформлены в виде дополнительного соглашения к договору.

Подробную информацию по вопросам труда инвалидов можно найти на [портале Роструда](http://portal.rostruda.ru) (онлайнинспекция.рф).

Кроме того, на портале есть онлайн-сервис предварительной проверки (самопроверки) соблюдения требований трудового законодательства с помощью [Электронного инспектора труда](http://portal.rostruda.ru).



# Сервисы подбора работников с инвалидностью



Трудоустройство инвалида в пределах установленной квоты может осуществляться как по направлению службы занятости, так и при непосредственном взаимодействии с инвалидом.

Работодатель не вправе отказать в приёме на работу инвалида, который направлен центром занятости населения в пределах квоты.

При самостоятельном трудоустройстве работодатель может предварительно оценить профессиональные качества соискателей. Для поиска подходящего работника можно использовать онлайн-сервисы подбора персонала.



[Trudvsem.ru](http://Trudvsem.ru) – государственный портал «Работа в России», в котором в том числе имеется специальный раздел [«Трудоустройство инвалидов»](#) и можно указать, что вакансия размещается по квоте для инвалидов, подходит для инвалидов, выбрать вид нарушений функций здоровья, а также указать множество других параметров вакансии.

Подробнее о портале «Работа в России» на следующем слайде.



[HeadHunter](#) [позволяет](#) публиковать вакансии и резюме, маркированные как доступные людям с инвалидностью. Доступ к базе резюме и размещение вакансий работодателя осуществляется за плату.

Существуют и другие базы резюме инвалидов и вакансий для них, созданные органами государственной власти субъектов Российской Федерации и региональными общественными объединениями.

# Размещение вакансий на портале «Работа в России»

- После регистрации на портале предоставляется возможность разместить объявление о приёме на работу с использованием подробного конструктора вакансии, который позволяет в том числе указать, что вакансия
  - выделена в счет квоты для трудоустройства инвалидов.
  - При этом можно выбрать виды допустимых для данного рабочего места нарушений функций организма:
    - зрения
    - интеллектуальных
    - кровообращения
    - опорно-двигательного аппарата (рук или ног)
    - слуха.
  - Кроме того, вакансия может быть размещена с пометкой «вакансии, подходящие для инвалидов», для тех случаев, когда работодатель имеет намерение принять на работу инвалида сверх установленной квоты, а также если для данного работодателя квота не установлена.

[skillsnet.ru](https://skillsnet.ru) - общероссийская социальная сеть деловых контактов позволяет оценить уровень компетенций соискателя и его подтвержденные навыки, а также формировать позитивный имидж работодателя

