



## АДМИНИСТРАЦИЯ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Комитет по труду и занятости  
населения Курской области

### П Р И К А З

от 23.06.2022 г. № 01-196

г. Курск

#### Об утверждении руководств по соблюдению обязательных требований

В соответствии со статьей 46 Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. Руководство по соблюдению обязательных требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов;

1.2. Руководство по соблюдению обязательных требований в области квотирования рабочих мест для отдельных категорий молодежи.

2. Признать утратившим силу приказ комитета от 01.04.2020 № 01-109 «Об утверждении руководств по соблюдению обязательных требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов и отдельных категорий молодежи».

3. Отделу автоматизации, коммуникационных технологий и защиты информации (И.В. Шахова) обеспечить в течение десяти дней со дня подписания размещение данного приказа на интерактивном портале комитета по труду и занятости населения Курской области (далее – комитет) (<http://trud46.ru>).

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя председателя комитета В.А. Винцкевича.

Председатель комитета

Е.В. Кулагина

УТВЕРЖДЕНО  
приказом комитета по труду  
и занятости населения  
Курской области  
от 23.06.2022 г. № 01-196

**РУКОВОДСТВО**  
**по соблюдению обязательных требований в области квотирования**  
**рабочих мест для инвалидов**

**I. Общие положения**

Настоящее Руководство по соблюдению обязательных требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов (далее – Руководство) разработано в целях профилактики нарушений контролируруемыми лицами законодательства о занятости населения и информирования контролируемых лиц, в отношении которых осуществляется региональный государственный контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, по вопросам соблюдения обязательных требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов.

**II. Основные понятия, используемые в данном Руководстве**

Для целей настоящего Руководства используются следующие основные понятия:

обязательные требования – содержащиеся в нормативных правовых актах требования, которые связаны с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, оценка соблюдения которых осуществляется в рамках регионального государственного контроля (надзора)

квота для приема на работу инвалидов – количество рабочих мест, установленное в процентах от среднесписочной численности работников, для приема на работу инвалидов, которых работодатель обязан трудоустроить, включая количество рабочих мест, на которые уже работают лица указанной категории;

квотирование рабочих мест – установление минимального количества рабочих мест (создание, выделение) рабочих мест в процентах от среднесписочной численности работников в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов;

квотируемые рабочие места – рабочие места, созданные или выделенные работодателем в соответствии с установленной квотой для трудоустройства инвалидов;

работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), осуществляющее деятельность на территории Курской области и вступившее в трудовые отношения с работником;

контролируемые лица – работодатели, у которых численность работников составляет от 35 человек.

### **III. Нормативные правовые акты, содержащие обязательные требования в области квотирования рабочих мест**

Обязательные требования в области квотирования рабочих мест для инвалидов, соблюдение которых оценивается при осуществлении регионального государственного контроля (надзора), содержатся в следующих нормативных правовых актах:

- Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости);

- Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 181-ФЗ);

- Закон Курской области от 30.07.2003 № 45-ЗКО «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Курской области» (далее – Закон Курской области № 45-ЗКО);

- постановление Правительства Российской Федерации от 14.03.2022 № 366 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место»<sup>1</sup> (далее – Правила выполнения квоты);

### **IV. Рекомендации по соблюдению обязательных требований в области квотирования рабочих мест**

Контролируемые лица в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (далее – ИПРА);

3) осуществлять прием на работу инвалидов в пределах установленной квоты;

4) предоставлять в органы службы занятости информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

---

<sup>1</sup> Вступают в силу с 1 сентября 2022 года и действуют до 1 сентября 2028 года

## **Создание (выделение) рабочих мест для трудоустройства инвалидов**

Расчет числа рабочих мест в счет установленной квоты осуществляется работодателями самостоятельно в порядке, предусмотренном статьей 13.2 Закона о занятости, статьей 4 Закона Курской области № 45-ЗКО и Правилами выполнения квоты.

На территории Курской области квота для приема на работу инвалидов установлена работодателям, у которых численность работников:

- составляет от 35 до 100 человек включительно, в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников;
- превышает 100 человек, в размере 3 процентов от среднесписочной численности работников.

Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников без учета работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

Филиалам и представительством (обособленным подразделениям) работодателя, расположенным на территории Курской области квота для приема на работу инвалидов устанавливается исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств (обособленных подразделений).

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

В соответствии с Правилами выполнения квоты работодатель ежегодно в срок до 1 февраля рассчитывает квоту для приема на работу инвалидов, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

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

Квота для приема на работу инвалидов подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц, за исключением работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Перерасчет квоты для приема на работу инвалидов осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников.

Работодатели вправе создавать (выделять) рабочие места сверх установленной квоты для приема на работу инвалидов.

*Пример 1.*

*Среднесписочная численность работников организации за IV квартал предыдущего года составила 80 человек. Численность работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным – 20 человек. Таким образом, расчетная квота составляет:  $(80-20) \times 2\% = 1,2 = 1$  квотируемое рабочее место.*

*Пример 2.*

*Среднесписочная численность работников организации за IV квартал предыдущего года составила 160 человек. Численность работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным – 0 человек. Таким образом, расчетная квота составляет:  $160) \times 3\% = 4,8 = 4$  квотируемых рабочих места.*

*Пример 3.*

*Среднесписочная численность работников организации за IV квартал предыдущего года составила 90 человек. Численность работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным – 50 человек. Численность работников филиала организации, расположенного за пределами Курской области – 10 человек. Таким образом, среднесписочная численность работников составляет 30 человек. Для создания квотируемых рабочих мест отсутствуют основания.*

Таким образом, работодатель обязан:

- произвести расчет количества квотируемых рабочих мест до 1 февраля текущего года, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года;
- создать или выделить (зарезервировать) рабочие места для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты;
- утвердить локальным актом количество квотируемых рабочих мест, перечень созданных или выделенных (зарезервированных) рабочих мест по профессиям (специальностям), должностям;
- в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц произвести перерасчет квоты с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение численности.

### **Трудоустройство инвалидов в соответствии с установленной квотой**

Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой.

Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

как по направлению службы занятости населения, так и путем прямого обращения инвалидов к работодателю.

При приеме на работу гражданина, направленного органом службы занятости, работодатель в пятидневный срок уведомляет об этом орган службы занятости в электронной форме с использованием единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее – единая цифровая платформа) с указанием дня приема гражданина на работу либо возвращает направление, выданное гражданину органом службы занятости, в орган службы занятости в случае, если работодатель не зарегистрирован на единой цифровой платформе в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного органом службы занятости, работодатель уведомляет орган службы занятости о дне проведенных с гражданином переговоров о вариантах подходящей работы и причине отказа в приеме на работу в электронной форме с использованием единой цифровой платформы либо делает в направлении органа службы занятости отметку о дне явки гражданина, причине отказа в приеме на работу и возвращает направление гражданину в случае, если работодатель не зарегистрирован на единой цифровой платформе в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Оформление работодателем в установленном порядке трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполнением квоты для приема на работу инвалидов в следующих случаях:

- наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

- наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов.

Соглашение о трудоустройстве инвалидов заключается в случае невозможности создания или выделения рабочих мест для приема на работу инвалидов в счет установленной квоты.

В случае заключения соглашения работодатель, которому установлена квота для приема на работу инвалидов (далее - направляющая сторона), направляет обратившихся к нему лично либо по направлению органов службы занятости инвалидов к другому работодателю (далее - принимающая сторона), а принимающая сторона создает или выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимает на работу инвалидов в счет установленной для направляющей стороны квоты, при этом принимающая сторона не освобождается от обязанности по квотированию рабочих мест.

В соглашении определяются численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу, условия возмещения расходов на оплату труда, условия оборудованности рабочего места инвалида, необходимость создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида, при необходимости условия компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве, в организации, у индивидуального предпринимателя, у которых трудоустраивается инвалид, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон, условия расторжения и прочие условия.

### **Предоставление информации, необходимой для организации занятости инвалидов**

В соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона о занятости работодатели обязаны ежемесячно представлять в органы службы занятости информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Правила предоставления указанных сведений утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2021 № 2576.

Сведения предоставляются ежемесячно в соответствии с формой, утвержденной приказом Минтруда России от 26.01.2022 № 24, посредством их размещения на единой цифровой платформе.

### **V. Ответственность работодателя за несоблюдение обязательных требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов**

Неисполнение законодательства Российской Федерации о занятости населения в области квотирования рабочих мест влечет за собой административную ответственность работодателей.

Должностные лица комитета по труду и занятости населения Курской области вправе составлять протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 статьи 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ), частью 1 статьи 19.5 КоАП РФ, статьей 19.7 КоАП РФ.

Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя от приема на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц – от пяти до десяти тысяч рублей (ст. 5.42 КоАП РФ).

Непредставление или несвоевременное представление сведений (информации) либо представление таких сведений (информации) в неполном объеме или в искаженном виде влечет предупреждение или наложение

административного штрафа на должностных лиц – от трехсот до пятисот рублей, на юридических лиц – от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ст. 19.7 КоАП РФ).

Неисполнение предписания в установленный срок влечет наложение административного штрафа на должностных лиц – от одной тысячи до двух тысяч рублей или дисквалификацию на срок до трех лет; на юридических лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей (ст. 19.5 КоАП РФ).

УТВЕРЖДЕНО  
приказом комитета по труду  
и занятости населения  
Курской области  
от 23.06.2022 г. № 01-196

**РУКОВОДСТВО**  
**по соблюдению обязательных требований в области квотирования**  
**рабочих мест для отдельных категорий молодежи**

**I. Общие положения**

Настоящее Руководство по соблюдению обязательных требований в области квотирования рабочих мест для отдельных категорий молодежи (далее – Руководство) разработано в целях профилактики нарушений законодательства о занятости населения и информирования работодателей по вопросам соблюдения обязательных требований в области квотирования рабочих мест для отдельных категорий молодежи.

**II. Основные понятия, используемые в данном Руководстве**

Для целей настоящего Руководства используются следующие основные понятия:

обязательные требования – содержащиеся в нормативных правовых актах требования, которые связаны с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности;

квота – минимальное количество рабочих мест (в процентах от среднесписочной численности работников) для молодых граждан, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории;

квотирование рабочих мест – выделение (резервирование) и (или) создание рабочих мест для трудоустройства молодежи в соответствии с установленной квотой;

квотируемые рабочие места – рабочие места, созданные или выделенные работодателем в соответствии с установленной квотой для трудоустройства молодежи;

работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), осуществляющее деятельность на территории Курской области, численность работников которого составляет более 100 человек.

### **III. Нормативные правовые акты, содержащие обязательные требования в области квотирования рабочих мест**

Обязательные требования в области квотирования рабочих мест для инвалидов содержатся в следующих нормативных правовых актах:

- Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости);
- Закон Курской области от 31.10.2007 № 111-ЗКО «О квотировании рабочих мест для отдельных категорий молодежи в Курской области» (далее – Закон Курской области № 111-ЗКО);
- постановление Администрации Курской области от 02.03.2022 № 181-па «Об утверждении Порядка предоставления работодателями в органы службы занятости населения Курской области сведений о выполнении квоты для приема на работу отдельных категорий молодежи».

### **IV. Рекомендации по соблюдению обязательных требований в области квотирования рабочих мест**

Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу отдельных категорий молодежи обязаны:

- 1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства молодежи и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;
- 2) осуществлять прием на работу молодых граждан в пределах установленной квоты;
- 3) предоставлять в органы службы занятости информацию, о выполнении квоты.

#### **Создание (выделение) рабочих мест для трудоустройства отдельных категорий молодежи**

Квотирование рабочих мест осуществляется для следующих категорий молодежи:

- 1) несовершеннолетние граждане в возрасте от 14 до 18 лет:
  - дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
  - освобожденные из учреждений уголовно-исполнительной системы или вернувшиеся из специальных учебно-воспитательных учреждений закрытого типа;
  - состоящие на учете в органах внутренних дел, комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав;
  - дети из семей, в которых оба родителя (или единственный) признаны в установленном порядке безработными;
  - дети из малоимущих и (или) многодетных семей;

- дети из неполных семей, в том числе дети из семей, потерявших кормильцев;
- дети из семей беженцев и вынужденных переселенцев;
- прошедшие курс лечения и реабилитации от наркомании, алкоголизма;
- иные граждане, относящиеся к данной категории;

2) граждане в возрасте от 18 до 25 лет, имеющие среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущие работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации.

Расчет числа рабочих мест в счет установленной квоты осуществляется работодателями самостоятельно в порядке, предусмотренном статьей 3 Закона Курской области № 111-ЗКО.

Квота устанавливается для организаций независимо от форм собственности и организационно-правовых форм, осуществляющих свою деятельность на территории Курской области, в которых среднесписочная численность работников составляет более 100 человек.

Квота не устанавливается следующим организациям:

- общественным объединениям инвалидов и образованным ими организациям, в том числе хозяйственным товариществам и обществам, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов;

- находящимся в стадии ликвидации или реорганизации;

- находящимся в стадии банкротства;

- молодежным и детским общественным объединениям, которым предоставляется государственная поддержка в соответствии с законодательством Российской Федерации и Курской области о государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений, и образованным ими организациям, в том числе хозяйственным товариществам и обществам, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада молодежного, детского общественного объединения;

- органам государственной власти и органам местного самоуправления;

- общественным и религиозным организациям (объединениям).

Квота для приема на работу молодежи устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников, включая количество рабочих мест, на которых уже работают ранее принятые молодые граждане, и составляет 1 процент от среднесписочной численности работников.

При определении количества рабочих мест, исходя из процентного соотношения, десятичная дробь от 0,5 и выше округляется в сторону увеличения до целого значения.

Квота для приема на работу молодых граждан в возрасте от 14 до 18 лет не может распространяться на рабочие места, где труд несовершеннолетних запрещен в соответствии с федеральным законодательством.

Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу молодых граждан определяется исходя из среднесписочной численности работников без учета работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

Филиалам и представительствам (обособленным подразделениям) работодателя, расположенным на территории Курской области квота устанавливается исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств (обособленных подразделений).

*Пример 1.*

*Среднесписочная численность работников организации составляет 160 человек. Таким образом, расчетная квота составляет:  $160 \times 1\% = 1,6 = 2$  квотируемых рабочих места.*

*Пример 2.*

*Среднесписочная численность работников организации составляет 240 человек. Численность работников филиала организации, расположенного за пределами Курской области – 25 человек. Таким образом, расчетная квота составляет:  $(240-25) \times 1\% = 2,15 = 2$  квотируемых рабочих места.*

*Пример 3.*

*Среднесписочная численность работников организации составляет 99 человек. Поскольку численность работников организации составляет менее 100 человек для создания квотируемых рабочих мест отсутствуют основания.*

Таким образом, работодатель обязан:

- произвести расчет количества квотируемых рабочих мест;
- создать или выделить (зарезервировать) рабочие места для трудоустройства молодежи в пределах установленной квоты;
- утвердить локальным актом количество квотируемых рабочих мест, перечень созданных или выделенных (зарезервированных) рабочих мест по профессиям (специальностям), должностям;
- в случае изменения среднесписочной численности работников произвести перерасчет квоты.

### **Трудоустройство молодых граждан в соответствии с установленной квотой**

Трудоустройство молодежи в пределах установленной квоты осуществляется работодателем как по направлению органов службы занятости, так и при непосредственном обращении к работодателю молодых граждан, указанных в статье 2 Закона Курской области № 111-ЗКО.

Прием молодежи на квотируемые рабочие места, а также увольнение осуществляются в соответствии с трудовым законодательством.

Обязанность по квотированию рабочих мест для молодых граждан считается выполненной в случае оформления с ними трудовых отношений в рамках исполнения работодателем обязанности по их трудоустройству в соответствии с установленной квотой.

Отказ в приеме на работу молодых граждан в счет установленной квоты может быть обжалован ими в судебном порядке.

### **Предоставление информации о выполнении квоты для приема на работу отдельных категорий молодежи**

В соответствии с частью 4 статьи 3 Закона Курской области № 111-ЗКО работодатели ежемесячно представляют сведения о выполнении квоты в органы службы занятости Курской области по месту нахождения организации.

Порядок предоставления работодателями в органы службы занятости населения Курской области сведений о выполнении квоты для приема на работу отдельных категорий молодежи (далее – Порядок) утвержден постановлением Администрации Курской области от 02.03.2022 № 181-па.

В соответствии с Порядком сведения о выполнении квоты для приема на работу отдельных категорий молодежи представляются работодателями следующими способами:

- на бумажном носителе при личном посещении центра занятости либо посредством организации почтовой связи;
- с использованием информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" посредством электронной почты;
- с использованием информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" через личный кабинет пользователя на интерактивном портале комитета по труду и занятости населения Курской области.

В целях информирования центров занятости работодатели представляют сведения о выполнении квоты для приема на работу отдельных категорий молодежи в центры занятости ежемесячно, не позднее 5-го числа месяца, следующего за отчетным.

Сведения о выполнении квоты представляются работодателями по форме, установленной приложением к Порядку.

### **V. Ответственность работодателя за несоблюдение обязательных требований в области квотирования рабочих мест для отдельных категорий молодежи**

Неисполнение законодательства Российской Федерации в области квотирования рабочих мест влечет за собой административную ответственность работодателей.

Должностные лица комитета по труду и занятости населения Курской области вправе составлять протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 статьи 19.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ), статьей 19.7 КоАП РФ и статьей 66.7 Закона Курской области № 1-ЗКО «Об административных правонарушениях в Курской области».