

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 сентября 2022 г. N 16-5/В-994  
Об отдельных вопросах, связанных с реализацией работодателями требований по  
квотированию рабочих мест для инвалидов и представлению сведений и информации  
органам службы занятости

Департамент занятости населения и трудовой миграции совместно с Департаментом оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства рассмотрел Ваше письмо от 23 мая 2022 г. N 271/122 и по компетенции сообщает следующее.

1. Можно ли засчитывать в счет квоты работников, имеющих инвалидность, трудоустроенных в организацию до принятия [Федерального закона](#) от 28 июня 2021 г. N 219-ФЗ и [постановления](#) Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. N 366?

В соответствии с [пунктом 6 статьи 13.2](#) Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (в редакции [Федерального закона](#) от 28 июня 2021 г. N 219-ФЗ, далее - Закон N 1032-1) выполнением квоты считается оформление работодателем в установленном порядке трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место в случаях и порядке, устанавливаемых Правительством Российской Федерации.

14 марта 2022 года принято [постановление](#) Правительства Российской Федерации N 366 "Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место" (далее - [Правила](#), постановление N 366) внесены изменения в части механизма квотирования, в соответствии с которым заключение трудового договора является фактом исполнения квоты для приема на работу инвалидов.

Учитывая изложенное, работники, имеющие инвалидность, с которыми непосредственно работодателями заключены трудовые договоры до вступления в силу вышеназванных нормативных правовых актов, учитываются в счет выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов в отчетный период.

2. Возможно ли в счет установленной квоты засчитывать дистанционных работников?

Квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

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

б) 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.

На основании вышеизложенного, квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем, при наличии трудового договора с инвалидом, предусматривающим выполнение работником трудовой функции, в том числе дистанционно.

Поскольку, согласно [главе 49.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) на них распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в полной мере.

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

Федеральное законодательство не содержит ограничений в работе инвалида по совместительству. Также в законе отсутствуют какие-либо специальные указания на то, что инвалид-совместитель не учитывается для целей выполнения квоты. Вместе с тем

работодатель должен располагать сведениями о наличии у инвалидов основных рабочих мест.

Следовательно, до приема на работу совместителя с целью выполнения квоты необходимо руководствоваться федеральным законодательством и также нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации.

4. Включаются ли в счет выполнения квоты работники-инвалиды, за которыми в соответствии с трудовым законодательством сохраняется рабочее место (например, в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет)?

В соответствии с [частью 4 статьи 256](#) ТК РФ на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Работники, находящиеся в различных отпусках, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе и в отпуске по уходу за ребенком, не исключаются из списочной численности организации. На период отпуска за ними сохраняется место работы и трудовые отношения не приостанавливаются. Работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, может в любое время прервать отпуск и вернуться на работу.

Таким образом, время нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком засчитывается в счет выполнения квоты.

5. Будет ли признано, что на рабочее место трудоустроен инвалид, если он работает в режиме неполного рабочего времени, на неполную ставку?

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, [статьей 92](#) ТК РФ и [статьей 23](#) Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Согласно [статьям 94](#) и [224](#) ТК РФ работодатель обязан создавать инвалидам условия труда (включая продолжительность ежедневной работы) в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, инвалид может быть принят на неполную ставку, при этом продолжительность ежедневной работы (смены) работника-инвалида не может превышать времени, указанного в медицинском заключении, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6. На какой срок работодатель должен трудоустроить инвалидов в счет установленной квоты? Какое минимальное число дней в месяц (в год) должен быть трудоустроен инвалид, чтобы его работодатель считался выполнившим квоту?

Расчет числа рабочих мест в счет установленной квоты (установление квоты) осуществляется работодателем самостоятельно в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации. Квотируемые рабочие места должны быть заняты установленными законодательством субъекта Российской Федерации, категориями граждан на протяжении всего периода времени, в течение которого среднесписочная численность работников превышает минимальную численность, при которой устанавливается квота. В случае изменения штатной и среднесписочной численности организации в зависимости от результатов ее деятельности и социально-экономического развития размер квоты устанавливается от среднесписочной численности организации.

7. При сокращении штата в организации, возможно ли сократить работников, принятых по квоте?

В соответствии со [статьей 179](#) ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с

самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Таким образом инвалиды не относятся к категории работников, которым отдается предпочтение оставления на работе при сокращении.

В случае принятия решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров, работодатель вправе принимать решение о сокращении в отношении инвалидов, принятых в счет квоты, если это не противоречит трудовому законодательству.

8. Если работник, трудоустроенный на котируемое рабочее место уволился по собственному желанию, как работодатель должен учитывать его в отчетности (будет ли выполнена квота, поскольку инициатива увольнения исходила от работника)?

В случае расторжения трудового договора по инициативе инвалида, квота для приема на работу инвалидов не считается выполненной работодателем.

9. Как должен быть учтен в отчетности уволенный работник, трудоустроенный по соглашению (пп. "б" п. 5 Правил, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. N 366)?

Информация представляется в соответствии с формой, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. N 24 "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения" (далее - Приказ N 24).

10. Какую конкретно информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов, должен ежемесячно предоставлять работодатель во исполнение абзаца второго пункта 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации"?

11. Какие сведения о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов должны содержаться в локальных нормативных актах, упомянутых в абзаце третьем пункта 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации"?

Согласно пункту 3 статьи 25 Закона N 1032-1 работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию 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, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Порядок представления работодателями сведений и информации, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается в соответствии с Правилами, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2021 г. N 2576.

12. В случае заключения соглашения (пп. "б" п. 5 Правил, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. N 366) (далее - соглашение), какие сведения из соглашения должен предоставлять работодатель в органы службы занятости?

Следует отметить, что соглашения носят индивидуальный характер.

Вместе с тем, информация о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов, а также информация, необходимая для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов, представляется работодателем в органы службы занятости в соответствии с формами, утвержденными Приказом N 24.

13. Если организация имеет подразделения в разных субъектах Российской Федерации, достаточно заключить одно соглашение от общей численности квоты или необходимо заключить несколько соглашений в разных субъектах?

В соответствии с [п. 6 статьи 7.1-1](#) Закона N 1032-1, в соответствии с положением, утвержденным высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, осуществляется региональный государственный контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты. На основании вышеизложенного, при наличии у работодателя филиалов или представительств в иных субъектах Российской Федерации, допускается заключение Соглашения о трудоустройстве инвалидов с одной организацией, при условии оборудования организацией рабочего места инвалида, создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида (при необходимости), условий компенсации расходов связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве (при необходимости) и прочих условий предусмотренных Соглашением о трудоустройстве инвалидов, на территории субъекта Российской Федерации, которым установлена квота работодателю.

14. Если соглашение между работодателем и организацией, осуществляющей прием инвалидов, заключено на определенный срок и работник трудоустроен, что будет с трудовым договором работника после истечения срока соглашения между организациями или изменения среднесписочной численности работодателя, а соответственно и квоты? Каковы основания расторжения данного трудового договора, особенно в ситуации, когда исходя из требований [ТК РФ](#), с работником не может быть заключен срочный трудовой договор?

Согласно [пункту 5](#) Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место, утвержденных [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. N 366, квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

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

б) 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 (далее - соглашение).

Трудовые отношения с инвалидами можно заключить как на постоянной основе, так и временно путем заключения срочного трудового договора. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных [частью первой статьи 59](#) [ТК РФ](#) может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения ([часть вторая статьи 58](#) [ТК РФ](#)).

Основания расторжения трудового договора перечислены в [главе 13](#) [ТК РФ](#).

При этом, окончание действия выделенной работодателю квоты либо срока действия соглашения не может являться основанием для увольнения принятого в счет квоты инвалида.

15. Кто несет ответственность за фактическое невыполнение квоты, если работодатель заключил с организацией, осуществляющей прием инвалидов, соглашение на трудоустройство инвалида, а указанная организация не осуществила трудоустройство инвалида (не заключила с ним договор)?

Ответственность за невыполнение квоты для приема на работу инвалидов несет работодатель, которому в соответствии с законодательством субъектов Российской

Федерации установлена квота для приема на работу инвалидов (ст. 5.42 КоАП РФ).

ГАРАНТ:

Нумерация пунктов приводится в соответствии с источником

18. Соглашение должно содержать "условия возмещения расходов на оплату труда". Какой перечень обстоятельств (вопросов) может определять условия возмещения расходов на оплату труда? Каковы критерии определения условий возмещения расходов на оплату труда в виде денежной компенсации расходов на оплату труда, учитывая, что в силу ст. 56, 57, 129 ТК РФ заработная плата - вознаграждение за труд, зафиксированное в трудовом договоре с конкретным работодателем, в чьих интересах работник выполняет трудовую функцию и конкретный размер вознаграждения определяется по соглашению сторон трудовых отношений, а не третьим лицом?

Определение содержания соглашения в части условий, обстоятельств и критерий возмещения расходов на оплату труда к компетенции Минтруда России не относится и должно быть урегулировано сторонами соглашения (юридическими лицами и (или) индивидуальными предпринимателями).

Дополнительно информируем, что в соответствии со [статьей 132](#) ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

[Статьями 15, 16](#) ТК РФ предусмотрено, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Кодексом.

Согласно [статье 20](#) ТК РФ сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

При этом 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.

В соответствии с [частью второй статьи 57](#) ТК РФ заработная плата, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор.

Согласно [статье 135](#) ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Таким образом, заработная плата (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада), доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) каждого работника устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда организации.

По вопросам 16 и 17 (заключение соглашений, предусмотренных [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. N 366, в соответствии с федеральными законами [от 18 июля 2011 г. N 223-ФЗ](#) "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц" и [от 5 апреля 2013 г. N 44-ФЗ](#) "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"), обозначенным в Вашем обращении сообщается, что Минтрудом России был направлен запрос в Минфин России (письмо от 17 августа 2022 г. N 16-5/10/В-11108). До настоящего времени позиция Минфина России не поступила.

При поступлении, информация будет направлена в адрес незамедлительно.

Вместе с тем, в связи с поступающими вопросами от работодателей и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих полномочия в области содействия занятости населения, Минтрудом России готовятся разъяснения связанные с применением [постановления](#) N 366.

Одновременно сообщается, что согласно пункту 78 Единого плана первоочередных мероприятий Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на II полугодие 2022 года по реализации мероприятий [Генерального соглашения](#) между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 - 2023 годы, утвержденному координатором Комиссии, Заместителем Председателя Правительства Российской Федерации Т.А. Голиковой 29 июля 2022 г. N 8889п-П24, рассмотрение вопроса о подготовке разъяснений Минтруда России по реализации работодателями требований законодательства в части квотирования рабочих мест для инвалидов планируется в декабре текущего года.

Директор  
Департамента занятости  
населения и трудовой миграции

М.В. Кирсанов