



КонсультантПлюс

Приказ Минтруда России от 09.08.2024 N 399
"Об утверждении методических рекомендаций
по установлению нормативным правовым
актом субъекта Российской Федерации квоты
для приема на работу инвалидов"

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 14.11.2024

Источник публикации

"Официальные документы в образовании", N 24, август, 2024

Примечание к документу

Начало действия документа - [01.09.2024](#).

Название документа

Приказ Минтруда России от 09.08.2024 N 399

"Об утверждении методических рекомендаций по установлению нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации квоты для приема на работу инвалидов"

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ от 9 августа 2024 г. N 399

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ НОРМАТИВНЫМ ПРАВОВЫМ АКТОМ СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ КВОТЫ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ

В соответствии с [частями 1 и 2 статьи 38](#) Федерального закона от 12 декабря 2023 г. N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" и [подпунктом 5.2.202 пункта 5](#) Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, приказываю:

1. Утвердить методические [рекомендации](#) по установлению нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации квоты для приема на работу инвалидов согласно приложению к настоящему приказу.

2. Установить, что настоящий приказ вступает в силу с 1 сентября 2024 г.

Министр
А.КОТЯКОВ

Приложение
к приказу Министерства
труда и социальной защиты
Российской Федерации
от 9 августа 2024 г. N 399

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ НОРМАТИВНЫМ ПРАВОВЫМ АКТОМ СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ КВОТЫ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ

I. Общие положения

1. Настоящие методические рекомендации разработаны с целью упорядочения работы по установлению квоты для приема на работу инвалидов, дифференцированию размера квоты для приема на работу инвалидов для различных видов экономической деятельности, различных муниципальных образований субъекта Российской Федерации, работодателей с различной среднесписочной численностью работников.

2. Согласно [статье 20](#) Трудового кодекса Российской Федерации работодатель - это 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.

3. В соответствии со [статьей 44](#) Федерального закона от 21 декабря 2021 г. N 414-ФЗ "Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации" к полномочиям органов государственной власти субъекта Российской Федерации по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации относятся осуществление мер в области содействия занятости населения, включая осуществление мер по содействию в трудоустройстве и занятости инвалидов, а также осуществление регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты.

4. На основании [пункта 1 части 1 статьи 37](#) Федерального закона от 12 декабря 2023 г. N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон N 565-ФЗ) к специальным мероприятиям по содействию занятости инвалидов относится установление в организациях независимо от организационно-правовых форм квоты для приема на работу инвалидов и количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

5. В соответствии с [частью 1 статьи 38](#) Федерального закона N 565-ФЗ работодателям, у которых численность работников превышает 35 человек, нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников.

6. В соответствии с [частью 2 статьи 38](#) Федерального закона N 565-ФЗ субъект Российской Федерации вправе дифференцировать размер квоты для приема на работу инвалидов для различных видов экономической деятельности, различных муниципальных образований субъекта Российской Федерации, работодателей с различной среднесписочной численностью работников.

7. При установлении размера квоты для приема на работу инвалидов могут применяться любые из оснований для дифференциации размера квоты, а также применяться несколько оснований одновременно.

8. Установление дифференцированных размеров квоты для приема на работу инвалидов является правом субъекта Российской Федерации.

9. При установлении дифференцированных размеров квоты для приема на работу инвалидов необходимо устанавливать критерии, которые позволят обеспечить объективность и обоснованность размеров квоты для приема на работу инвалидов, а также однозначно идентифицировать конкретный размер квоты для приема на работу инвалидов для работодателя.

II. Установление квоты для приема на работу инвалидов

10. Требования по установлению квоты для приема на работу инвалидов закреплены [статьей 38](#) Федерального закона N 565-ФЗ. Работодателям, у которых численность работников превышает 35 человек, нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников.

11. Квота для приема на работу инвалидов в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом специфики регионального рынка труда, численности инвалидов различных групп инвалидности, профессионально-квалификационного состава инвалидов, потребности в замещении свободных рабочих мест и вакантных должностей, выполнения квоты

для приема на работу инвалидов.

12. Органы службы занятости получают ежемесячную информацию от работодателей о выполнении квоты для приема на работу инвалидов (далее - отчет) посредством единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России" или иных информационных ресурсов, на которых может размещаться такая информация в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации.

13. Отчет представляется работодателями в соответствии с [правилами](#) выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 30 мая 2024 г. N 709 "О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов", и по форме согласно [приказу](#) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 апреля 2024 г. N 195н "Об утверждении форм предоставления работодателями обязательной информации, предусмотренной частью 1 статьи 53 Федерального закона "О занятости населения в Российской Федерации", в государственную службу занятости".

14. В целях содействия работодателям в установлении в организациях независимо от организационно-правовых форм квоты для приема на работу инвалидов органы службы занятости населения могут проводить:

14.1. Консультирование работодателей, проведение разъяснительных встреч и семинаров о требованиях законодательства, порядке установления квоты для приема на работу инвалидов и возможностях взаимодействия с органами службы занятости по данному вопросу.

14.2. Разработку методических материалов для работодателей по исчислению и выполнению установленной квоты для приема на работу инвалидов.

14.3. Информирование работодателей о требованиях законодательства.

III. Установление квоты для приема на работу инвалидов для работодателей в зависимости от вида экономической деятельности

15. При принятии решения о дифференциации размера квоты для приема на работу инвалидов для работодателей в зависимости от вида экономической деятельности используется Общероссийский [классификатор](#) видов экономической деятельности (ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2)).

16. Дифференцированный размер квоты для приема на работу инвалидов может устанавливаться исходя из следующих особенностей деятельности работодателей:

16.1. Основной вид деятельности работодателя имеет сезонный характер работы (сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев. Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства).

16.2. Деятельность работодателя предусматривает особые условия приема на работу, включая требования к состоянию здоровья граждан (военная служба, служба в правоохранительных органах, охранная деятельность, работы по ликвидации чрезвычайных ситуаций и пр.).

16.3. Основной вид деятельности работодателя относится к отрасли экономической деятельности, занимающей основную часть в структуре валового регионального продукта (основные отрасли экономической деятельности в структуре валового регионального продукта определяются на основе статистической информации о социально-экономическом положении субъектов Российской Федерации).

16.4. Основной вид деятельности работодателя относится к отраслям, по которым удельный вес численности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в организациях, в субъекте Российской Федерации превышает общероссийский показатель по соответствующему виду экономической деятельности.

16.5. В качестве работодателя выступают государственные или муниципальные учреждения, государственные или муниципальные унитарные предприятия, юридические лица, в уставном капитале которых доля участия субъекта Российской Федерации или муниципального образования составляет более 50 процентов.

IV. Установление квоты для приема на работу инвалидов для различных муниципальных образований субъекта Российской Федерации

17. Дифференциация размера квоты для приема на работу инвалидов для различных муниципальных образований субъекта Российской Федерации может производиться с учетом:

17.1. Численности населения в трудоспособном возрасте.

17.2. Численности инвалидов трудоспособного возраста, в том числе незанятых трудовой деятельностью инвалидов трудоспособного возраста.

17.3. Среднесписочной численности работников организаций.

17.4. Количества работодателей и потребности в замещении свободных рабочих мест и вакантных должностей.

17.5. Отнесения муниципальных образований Российской Федерации к монопрофильным (моногородам).

17.6. Социально-экономической ситуации в муниципальном образовании.

17.7. Уровня регистрируемой безработицы в муниципальном образовании.

17.8. Признания имеющего органы местного самоуправления административно-территориального образования закрытым административно-территориальным образованием.

17.9. Включения территорий в перечень опорных населенных пунктов (муниципальных

образований) Арктической зоны Российской Федерации.

17.10. Включения в перечень отдаленных или труднодоступных местностей, который утверждается органом государственной власти субъекта Российской Федерации.

17.11. Осуществления деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

V. Установление квоты для приема на работу инвалидов для работодателей с различной среднесписочной численностью работников

18. Субъект Российской Федерации вправе дифференцировать размер квоты для приема на работу инвалидов в зависимости от среднесписочной численности работников.

19. С учетом региональных особенностей могут определяться количество групп работодателей с различной численностью, при которой определяется конкретный размер квоты для приема на работу инвалидов от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников (минимальный, максимальный, в интервале от минимального до максимального).

20. Дифференцированный размер квоты для приема на работу инвалидов может быть предусмотрен для организаций, относящихся к градообразующим.
