

**Ответы на поступившие вопросы о применении отдельных
положений постановления Правительства Российской Федерации
от 30 мая 2024 г. № 709 «О порядке выполнения работодателем
квоты для приема на работу инвалидов»**

Минтруд России не предоставлено право давать разъяснения о применении постановления Правительства Российской Федерации от 30 мая 2024 г. № 709 «О порядке выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов» (далее - постановление № 709) и, соответственно, данные ответы, не являясь официальным разъяснением нормативного правового акта, содержит мнение специалистов, основанное на положениях постановления № 709.

Об установлении квоты для приема на работу инвалидов

Об установлении квоты для приема на работу инвалидов в обособленных подразделениях работодателя

В соответствии с частью 1 статьи 38 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 565-ФЗ) квота для приема на работу инвалидов устанавливается нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации. Представительствам и филиалам работодателя квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территории которых они расположены (часть 4 статьи 38 Федерального закона № 565-ФЗ).

Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал без учета работников представительств и филиалов работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации (часть 3 статьи 38 Федерального закона № 565-ФЗ).

Положениями Федерального закона № 565-ФЗ не предусмотрено установление квоты для приема на работу инвалидов в обособленных подразделениях, не являющимися филиалами или представительствами работодателя.

Об установлении квоты в филиалах и представительствах, находящихся в одном субъекте Российской Федерации с головной организацией

В соответствии с частью 1 статьи 38 Федерального закона № 565-ФЗ квота для приема на работу инвалидов устанавливается нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации. Представительствам и филиалам работодателя квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территории которых они расположены (часть 4 статьи 38 Федерального закона № 565-ФЗ).

Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал без учета работников представительств и филиалов работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации (часть 3 статьи 38 Федерального закона № 565-ФЗ).

Положениями Федерального закона № 565-ФЗ не предусмотрено установление квоты для приема на работу инвалидов для филиалов или представительств работодателя в случае, если они расположены на территории одного субъекта Российской Федерации с центральным офисом. В данном случае квота для приема на работу инвалидов устанавливается и рассчитывается в целом по организации с предоставлением информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов в соответствии со статьей 53 Федерального закона № 565-ФЗ.

О предоставлении информации о специальных рабочих местах для трудоустройства инвалидов

В соответствии с частью 2 статьи 39 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 565-ФЗ) количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается исполнительными органами субъектов Российской Федерации для каждого работодателя в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Таким образом, работодатель обязан выделять специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с их минимальным количеством, установленным нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

В случае установления работодателю количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов информация о количестве созданных специальных рабочих мест указывается в информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов (по форме № 7, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 апреля 2024 г. № 195н «Об утверждении форм предоставления работодателями обязательной информации, предусмотренной частью 1 статьи 53 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»).

Правила выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов

О подтверждении невозможности выполнения квоты

Подпунктом «г» пункта 4 Правил установлен один из случаев освобождения работодателя от выполнения установленной квоты: «при отсутствии на учете в государственных учреждениях службы занятости безработных инвалидов, инвалидов, зарегистрированных в качестве ищущих работу, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям

к вакансиям, заявленным работодателем, либо при отсутствии в субъекте Российской Федерации, где находится работодатель, иных организаций или индивидуальных предпринимателей, готовых заключить соглашение».

Пункт 5 содержит последовательность действий государственных учреждений службы занятости по содействию в подборе работников из числа инвалидов на вакантные рабочие места.

При обращении работодателя за содействием в подборе работников осуществляется подбор работников из числа инвалидов, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости в качестве безработных или ищущих работу. При наличии инвалидов, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакантным рабочим местам, заявленным работодателем, учреждения службы занятости направляют его к работодателю для трудоустройства.

При отсутствии инвалидов, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакантным рабочим местам, заявленным работодателем, учреждения службы занятости обращаются к иным организациям за информацией о согласии заключить соглашение о трудоустройстве инвалидов. При наличии организаций, готовых заключить такое соглашение, работодатель направляет информацию о таких организациях работодателю. В случае если таких организаций нет, служба занятости информирует работодателя о невозможности выполнения квоты.

Таким образом, государственные учреждения службы занятости могут информировать работодателя о невозможности выполнения квоты только при соблюдении последовательности действий, установленной пунктом 5 Правил.

Учитывая ежеквартальный срок исчисления работодателем численности работников, которые должны быть трудоустроены в целях исполнения квоты, целесообразно освобождение от выполнения квоты для приема на работу инвалидов для работодателей устанавливать на календарный квартал.

Об определении размера установленной квоты для приема на работу инвалидов

При определении размера установленной квоты для приема на работу инвалидов необходимо исходить из численности работников организации.

Так как порядок определения численности работников организаций Федеральным законом № 565-ФЗ не установлен, то для расчета указанной численности может быть использован порядок определения списочной численности работников, установленный Указаниями по заполнению формы федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», утвержденными приказом Росстата от 22 декабря 2023 № 678.

Размер квоты целесообразно закрепить локальным актом исходя из списочной численности работников по состоянию на последний день месяца отчетного квартала (31 декабря, 31 марта, 30 июня, 30 сентября).

После определения размера квоты производится расчет численности работников, которые должны быть трудоустроены в целях исполнения квоты для приема на работу инвалидов. В соответствии с пунктом 2 Правил расчет производится работодателем ежеквартально, до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал.

При расчете из среднесписочной численности исключается численность работников представительств и филиалов работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации, а также численность работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

Численность работников, которые должны быть трудоустроены в целях исполнения квоты для приема на работу инвалидов, целесообразно закрепить локальным актом.

О выполнении квоты в случае отказа инвалида от реализации ИПРА

Выполнение работодателем установленной квоты для приема на работу инвалидов обеспечивается в соответствии с Правилами выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов, утверждёнными постановлением Правительства Российской Федерации от 30 мая 2024 г. № 709 «О порядке выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов» (далее – Правила).

В соответствии с пунктом 3 Правил выполнение работодателем установленной квоты для приема на работу инвалидов обеспечивается в случаях:

- а) наличия заключенного трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;
- б) наличия заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией;
- в) наличия заключенного трудового договора между инвалидом и индивидуальным предпринимателем, заключившим соглашение о трудоустройстве инвалидов с работодателем, которому установлена квота для приема на работу инвалидов;
- г) наличия договора возмездного оказания услуг или иного соглашения с организацией, обеспечивающей для группы организаций выполнение квоты по трудоустройству инвалидов посредством заключения соглашения о трудоустройстве с иной организацией или индивидуальным предпринимателем и наличия заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией, индивидуальным предпринимателем.

В соответствии с пунктом 46 постановления Правительства Российской Федерации от 5 апреля 2022 г. № 588 «О признании лица инвалидом» гражданину, признанному инвалидом, выдается справка, подтверждающая факт установления инвалидности, с указанием группы инвалидности

(категории «ребенок-инвалид») и индивидуальная программа реабилитации или абилитации (далее – ИПРА).

В силу части 2 статьи 11 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 181-ФЗ) индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида является обязательной для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

Индивидуальная программа реабилитации или абилитации имеет для инвалида рекомендательный характер, он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом (часть 5 статьи 11 Федерального закона № 181-ФЗ).

Частью 7 статьи 11 Федерального закона № 181-ФЗ предусмотрено, что отказ инвалида (или лица, представляющего его интересы) от индивидуальной программы реабилитации или абилитации в целом или от реализации отдельных ее частей освобождает соответствующие органы государственной власти, органы местного самоуправления, а также организации независимо от организационно-правовых форм и форм собственности от ответственности за ее исполнение и не дает инвалиду права на получение компенсации в размере стоимости реабилитационных мероприятий, предоставляемых бесплатно.

Статьей 40 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 565-ФЗ) установлена обязанность работодателя создавать инвалидам, принятым на работу, необходимые условия труда в соответствии с ИПРА.

Для того чтобы документально обосновать правомерность неисполнения обязанности по созданию условий труда в соответствии с ИПРА работодателю целесообразно письменно зафиксировать отказ работника от реализации ИПРА.

В статье 65 Трудового кодекса Российской Федерации, определяющей перечень обязательных документов при трудоустройстве, справка об инвалидности и ИПРА не поименованы. Истребование работодателем у лица, поступающего на работу, дополнительных документов может быть обусловлено только спецификой такой работы и только в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

В случае отсутствия у инвалида ИПРА или отказа от ее исполнения при предъявлении справки, подтверждающей факт установления инвалидности, трудоустройство гражданина будет считаться случаем выполнения квоты для приема на работу инвалидов. Если работник не представляет документы об инвалидности, то его трудоустройство не может являться выполнением установленной квоты.

Соглашения о трудоустройстве инвалидов

О заключении трудовых договоров с инвалидами в рамках соглашений о трудоустройстве инвалидов

В силу части 2 статьи 58 ТК РФ 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 1 статьи 59 ТК РФ.

Без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора только в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ.

Поскольку возможность заключения срочного трудового договора в связи с ограничением срока действия соглашения о трудоустройстве инвалидов либо его последующим расторжением не предусмотрена положениями статьи 59 ТК РФ, заключение трудового договора в данном случае должно быть на неопределенный срок.

Вместе с тем согласно абзацу 3 части 2 статьи 59 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера.

Таким образом, если в медицинском заключении есть указание на то, что гражданин может выполнять работу только временного характера, то по соглашению сторон возможно заключить срочный трудовой договор. Если в медицинском заключении такого указания нет, то трудовой договор заключается на общих основаниях.

Трудовые отношения с инвалидами можно заключить как на постоянной основе, так и временно путем заключения срочного трудового договора.

При этом расторжение Соглашения либо истечение срока его действия не могут являться основаниями увольнения принятого инвалида.

Прекращение трудового договора с работниками инвалидами возможно также только в случаях, предусмотренных ТК РФ, и по основаниям, установленным трудовым законодательством (глава 13 ТК РФ).

О трудоустройстве инвалидов при заключении соглашения

В соответствии с Федеральным законом от 12 декабря 2024 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» работодателем определяется численность работников, которые должны быть трудоустроены в целях исполнения квоты в соответствии с Правилами выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов, утвержденными постановлением № 709.

При заключении соглашения с иной организацией обеспечение выполнения работодателем установленной квоты для приема на работу инвалидов возможно при наличии заключенного трудового договора с инвалидом. Также при заключении соглашения работодатель финансирует расходы иной организации, связанной с трудоустройством инвалида в соответствии с Правилами заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов, утвержденных постановлением № 709.

Таким образом, обеспечивается фактическое трудоустройство инвалидов в пределах определенной работодателем численности работников, которые должны быть трудоустроены в целях исполнения квоты.

Заключение нескольких соглашений в отношении одного и того же гражданина с инвалидностью одним исполнителем с несколькими заказчиками не обеспечит выполнение квоты и противоречит цели установления квоты для приема на работу инвалидов – поддержки занятости лиц с инвалидностью.

О заключении соглашений о трудоустройстве инвалидов бюджетными, автономными, казенными учреждениями

В соответствии с Правилами заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов, утвержденными постановлением № 709 условия возмещения затрат на заработную плату и оборудование (оснащение) рабочих мест и (или) специализированных рабочих мест для трудоустройства инвалидов могут не включаться в соглашение при заключении соглашения бюджетными, автономными, казенными учреждениями.

В случае, если стороной соглашения выступает работодатель, не являющийся бюджетными, автономными, казенными учреждениями, в соглашении должны определяться условия финансирования расходов на оплату труда инвалидов, условия оборудования рабочего места инвалида и (или) условия финансирования расходов исполнителя на оборудование (оснащение) таких рабочих мест. Размер финансирования расходов на оплату труда инвалида, трудоустроенного в рамках соглашения, не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», увеличенного на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, если инвалид отработал месячную норму рабочего времени и выполнил месячную норму труда.

В соглашении определяется способ и сроки финансирования расходов на оплату труда инвалидов, трудоустроенных в счет установленной заказчику квоты, а также иных расходов, предусмотренных соглашением.

Также в соглашении определяется способ подтверждения выполненных обязательств, обязательство использования денежных средств заказчика на цели, предусмотренные соглашением.

О применении Федерального закона от 5 апреля 2013г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» при заключении соглашений

Согласно части 1 статьи 1 Федерального закона от 5 апреля 2013г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (далее - Закон № 44-ФЗ) данный закон регулирует отношения, направленные на обеспечение государственных и муниципальных нужд в целях повышения эффективности, результативности осуществления закупок товаров, работ, услуг, в части, касающейся в том числе определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и заключения предусмотренных Законом № 44-ФЗ контрактов.

При этом в соответствии с пунктом 81 части 1 статьи 3 Закона № 44-ФЗ под контрактом понимается государственный или муниципальный контракт либо гражданско-правовой договор, предметом которого являются поставка товара, выполнение работы, оказание услуги (в том числе приобретение недвижимого имущества или аренда имущества) и который заключен бюджетным учреждением, государственным или муниципальным унитарным предприятием либо иным юридическим лицом в соответствии с частями 1, 21, 4, 41, 43 и 5 статьи 15 Закона № 44-ФЗ.

Следует отметить, что пунктом 7 части 1 статьи 3 Закона № 44-ФЗ установлено определение понятия «заказчик» в контексте Закона № 44-ФЗ, согласно которому заказчиком является государственный или муниципальный заказчик либо в соответствии с частями 1 и 21 статьи 15 Закона № 44-ФЗ бюджетное учреждение, государственное, муниципальное унитарные предприятия, осуществляющие закупки.

Автономные учреждения осуществляют закупки в соответствии с положениями Закона № 44-ФЗ в случаях, установленных частями 4 и 6 статьи 15 Закона № 44-ФЗ.

Учитывая изложенное, по мнению Минфина России, осуществление заказчиками закупок товаров, работ, услуг в целях оснащения рабочих мест и (или) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов регламентируется положениями Закона № 44-ФЗ.

Об отражении на счетах бухгалтерского учета бюджетными, автономными, казенными учреждениями средств возмещения затрат работодателя при заключении соглашения о трудоустройстве инвалидов

Применение видов расходов классификации расходов бюджетов осуществляется в соответствии с Порядком формирования и применения кодов бюджетной классификации Российской Федерации, их структурой и принципами назначения, утвержденными приказом Минфина России от 24.05.2022 № 82н (далее - Порядок № 82н).

Для корректного применения Порядка № 82н необходимо учитывать, что Правилами выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов, утвержденными Постановлением № 709, предусмотрена возможность выполнения работодателями квоты в случае заключения соглашения о трудоустройстве инвалида с иной организацией, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации (далее - соглашение).

В соответствии с Правилами заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов, утвержденными Постановлением № 709:

работодатель, которому установлена квота для приема на работу инвалидов (далее - работодатель), вправе заключить соглашение с иной организацией, индивидуальным предпринимателем (далее - исполнитель) и в рамках соглашения возмещать исполнителю расходы на заработную плату инвалидов, трудоустроенных в счет квоты, затраты на оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, а также компенсировать иные затраты, предусмотренные соглашением;

при заключении соглашений бюджетными, автономными, казенными учреждениями условия возмещения затрат на заработную плату и оборудование (оснащение) рабочих мест и (или) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соглашение могут не включаться.

Согласно пункту 68 федерального стандарта бухгалтерского учета для организаций государственного сектора «Концептуальные основы бухгалтерского учета и отчетности организаций государственного сектора», утвержденного приказом Минфина России от 31.12.2016 № 256н, в целях достоверного раскрытия информации в бухгалтерской (финансовой) отчетности информация об объектах бухгалтерского учета, фактах хозяйственной жизни должна быть представлена в соответствии с экономической сущностью фактов хозяйственной жизни, а не только их правовой формой.

Суть соглашения заключается в том, что исполнитель за плату (в виде возмещения предусмотренных соглашением затрат) принимает на себя обязательство по реализации квоты, установленной работодателю.

Учитывая изложенное, основываясь на требованиях Порядка № 82н, Минфин России полагает, что расходы государственного (муниципального) учреждения - работодателя на финансирование предусмотренных соглашением обязательств следует отражать по виду расходов 244 «Прочая закупка товаров, работ и услуг».

Об оплате труда

В соглашении должны определяться условия финансирования расходов на оплату труда инвалидов, условия оборудования рабочего места инвалида и (или) условия финансирования расходов исполнителя на оборудование (оснащение) таких рабочих мест. Размер финансирования расходов на оплату труда инвалида, трудоустроенного в рамках соглашения, не может быть ниже

величины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», увеличенного на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, если инвалид отработал месячную норму рабочего времени и выполнил месячную норму труда.

С учетом положений статей 57, 132, 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) заработная плата каждого работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда и зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

При этом, внебюджетные организации вправе самостоятельно устанавливать системы оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

Исходя из положений статей 144 ТК РФ вопросы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений относятся к компетенции соответственно субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

При этом трудовым законодательством Российской Федерации допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше МРОТ, при условии, что заработная плата, включая стимулирующие и компенсационные выплаты, которые в соответствии со статьей 129 ТК РФ являются элементами заработной платы (ее составной частью), не может быть ниже МРОТ.

С учетом постановлений Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже МРОТ без учета выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

Кроме того, сверх МРОТ осуществляется начисление районных коэффициентов и процентных надбавок в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. № 38-П).

Таким образом, при заключении трудового договора с работником ему необходимо предусмотреть месячную заработную плату не ниже МРОТ без учета выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), а также

районных коэффициентов и процентных надбавок в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При этом необходимо обеспечить дифференциацию оплаты труда в зависимости от сложности труда.

Учитывая изложенное, размер финансирования расходов на оплату труда при заключении соглашения о трудоустройстве инвалида, осуществляющего трудовую деятельность в местностях с особыми климатическими условиями, не может быть ниже величины МРОТ, увеличенного на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, районных коэффициентов и процентных надбавок в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В соответствии с пунктом 6 Правил в соглашении о трудоустройстве инвалида определяются условия финансирования расходов на оплату труда инвалидов, принятых на работу к исполнителю.

