



**ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ**  
**ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ**  
**ГОРОДА МОСКВЫ**  
**П Р И К А З**

от 20 декабря 2019

№ 1402

**Об утверждении Программы  
профилактики нарушений  
обязательных требований  
в области квотирования рабочих  
мест для инвалидов и молодежи  
на 2020-2022 г.г.**

В соответствии с частью 1 статьи 8.2 Федерального закона от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», Стандартом комплексной профилактики рисков причинения вреда охраняемым законом ценностям, одобренным по итогам заседания проектного комитета по основному направлению стратегического развития Российской Федерации «Реформа контрольной и надзорной деятельности» (протокол № 2 от 27 марта 2018 г.)

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Программу профилактики нарушений обязательных требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи на 2020-2022 г.г. (далее – Программа профилактики) согласно приложению к настоящему приказу.
2. Управлению содействия занятости населения (**Илюхина О.А.**) и Государственному казенному учреждению города Москвы Центру занятости населения города Москвы (**Шкут Р.А.**) обеспечить проведение мероприятий, предусмотренных Программой профилактики.
3. Государственному казенному учреждению города Москвы Центру занятости населения города Москвы (**Шкут Р.А.**) представить отчет о проведенных мероприятиях в срок до 15 января года, следующего за отчетным.
4. Приказ Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы от 14 марта 2019 г. № 243 «Об утверждении Программы профилактики нарушений обязательных требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи на 2019 год» признать утратившим силу.

5. Контроль за исполнением приказа возложить на первого заместителя руководителя Департамента **Александрову А.Б.**

**Руководитель Департамента**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'С' followed by a flourish.

**Е.П.Стружак**

Приложение  
к приказу Департамента труда  
и социальной защиты  
населения города Москвы  
от 20.12.2019 № 1402

**Программа профилактики нарушений обязательных требований в области  
квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи на 2020-2022 г.г.**

Паспорт

|   |   |
|---|---|
| Наименование программы                  | Программа профилактики нарушений обязательных требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи на 2020-2022 г.г. (далее - Программа)   |
| Правовые основания разработки программы | Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора), муниципального контроля», Стандарт комплексной профилактики рисков причинения вреда охраняемым законом ценностям, одобренный по итогам заседания проектного комитета по основному направлению стратегического развития Российской Федерации «Реформа контрольной и надзорной деятельности» (протокол № 2 от 27 марта 2018 г.)  |
| Разработчик программы                   | Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы   |
| Цели программы                          | 1) разъяснение поднадзорным субъектам обязательных требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи (далее – обязательные требования);<br>2) сокращение количества нарушений работодателями требований к представлению информации о квотируемых рабочих местах для трудоустройства инвалидов и молодежи;<br>3) предупреждение нарушения обязательных требований, включая устранение причин, факторов и условий, способствующих возможному нарушению обязательных требований;<br>4) повышение социальной ответственности подконтрольных субъектов в части трудоустройства инвалидов и молодежи. |
| Задачи программы                        | 1) формирование единого понимания работодателями обязательных требований;<br>2) выявление и устранение причин, факторов и условий, способствующих нарушению обязательных требований;  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>3) повышение правосознания и правовой культуры работодателей;</p> <p>4) оценка состояния поднадзорной сферы (определение перечня видов и сбор статистических данных);</p> <p>5) снижение административной нагрузки на подконтрольные субъекты;</p> <p>6) повышение квалификации кадрового состава Департамента, осуществляющего контрольно-надзорную деятельность;</p> <p>7) создание системы консультирования подконтрольных субъектов, в том числе с использованием современных информационно-телекоммуникационных технологий;</p> <p>8) создание электронных сервисов, обеспечивающих взаимодействие контрольно-надзорных органов с подконтрольными субъектами.</p> |
| Принципы программы                                 | <p>1) Законность;</p> <p>2) Прозрачность;</p> <p>3) Проактивный подход;</p> <p>4) Индивидуальный подход.</p>  |
| Сроки и этапы реализации программы                 | <p>2020-2022 г.</p> <p>Первый этап – 2020 г.</p> <p>Второй этап – 2021-2022 г.</p>  |
| Источник финансирования                            | Бюджет города Москвы  |
| Ожидаемые конечные результаты реализации программы | <p>1) снижение количества нарушений обязательных требований;</p> <p>2) повышение уровня занятости инвалидов;</p> <p>3) уменьшение административной нагрузки на подконтрольные субъекты, в т.ч. выдача предостережений о недопустимости нарушения обязательных требований;</p> <p>4) повышение уровня правовой грамотности подконтрольных субъектов;</p> <p>5) повышение мотивации подконтрольных субъектов к добросовестному соблюдению обязательных требований;</p> <p>6) повышение прозрачности контрольно-надзорной деятельности;</p>  |
| Структура программы                                | Программой профилактики не предусмотрено отдельных подпрограммных мероприятий   |

## **1. Анализ и оценка состояния подконтрольной сферы**

### **1.1. Анализ текущего состояния подконтрольной сферы**

На основании Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Положения о Департаменте, утвержденном постановлением Правительства Москвы от 8 сентября 2015 г. № 566-ПП, Департамент осуществляет региональный государственный контроль и надзор за приемом на работу инвалидов и молодежи в пределах установленной квоты. В соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», законом города Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест» обязанности в сфере квотирования рабочих мест для трудоустройства на работу инвалидов и молодежи возложены на юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, имеющих численность работников более 100 человек (подконтрольные субъекты). Общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, освобождены от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов и молодежи.

По состоянию на 1 декабря 2019 г. на территории города Москвы количество работодателей, обязанных выполнять квоту для приема на работу инвалидов и молодежи, составляет 4 904. Общий объем квоты на 1 декабря 2019 г. составил 77 941 рабочих мест: для инвалидов – 43 210, для молодежи – 34 731. Численность трудоустроенных в счет квоты инвалидов – 31 358 (72,5% от общего объема квот), молодежи – 25 584 (73,6% от общего объема квот).

На территории города Москвы на 1 декабря 2019 г. в ГКУ Центр занятости населения г. Москвы (далее – ГКУ ЦЗН) работодателями подано 3 695 вакансий на рабочие места, выделенные в счет квоты для трудоустройства инвалидов.

В области регионального государственного контроля за приемом на работу инвалидов и молодежи в пределах установленной квоты ключевым показателем является выполнение квоты для приема на работу инвалидов и молодежи. Данный показатель в 2019 г. составил 73%.

По состоянию на 1 декабря 2019 г. проведено 88 плановых документальных проверок и 9 внеплановых. По результатам проведенных проверок составлено 75 протоколов в отношении юридических лиц и 69 протоколов в отношении должностных лиц. Назначено административных штрафов в отношении юридических лиц на общую сумму 1 880 тыс. руб., в отношении должностных лиц – 185,3 тыс. руб.

В соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, в том числе путем установления квоты для приема на работу инвалидов. Невыполнение работодателями установленных квот приводит к риску снижения уровня трудовой занятости инвалидов.

Тенденции, которые оказывают воздействие на состояние подконтрольной сферы:

- Работодатели заявляют высокие квалификационные и профессиональные требования к соискателям из числа граждан квотируемых категорий;

- Низкая заработная плата, предлагаемая работодателями для соискателей из числа граждан квотируемых категорий.

Указанные тенденции влияют на заполнение квотируемых рабочих мест.

## **1.2. Описание текущего уровня развития профилактической деятельности Департамента**

Приказом Департамента от 14 марта 2019 г. № 243 утверждена программа профилактики нарушений обязательных требований на 2019 г. В рамках данной программы на сайтах Департамента и ГКУ ЦЗН размещаются и поддерживаются в актуальном состоянии перечни нормативных правовых актов, содержащих обязательные требования, их тексты, методические рекомендации для работодателей по вопросам выполнения квоты, обобщение практики проведения проверок в рамках регионального государственного контроля за приемом на работу инвалидов и молодежи в пределах установленной квоты. В 2019 году проведено 33 групповых консультаций и 22 036 индивидуальных консультаций, работодателям направлено 5 861 информационных уведомлений (писем) о необходимости выполнении условий квотирования, сдачи отчетности, постановки на учет и 904 приглашения на совместные мероприятия («Круглые столы», семинары, форумы).

### **1.3. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа**

Основными проблемами подконтрольной среды являются;

- нетрудоустройство работодателями инвалидов и молодежи в счет установленной квоты;

- создание (выделение) работодателями рабочих мест в счет квоты с высокими профессионально-квалификационными требованиями и низким уровнем заработной платы;

- нарушения работодателями порядка и сроков предоставления сведений о выполнении установленной квоты для приема на работу инвалидов и молодежи, а также наличия свободных рабочих мест и вакантных должностей, выделенных для трудоустройства инвалидов и молодежи в счет установленной квоты;

- отсутствие постановки работодателями на учет в ГКУ ЦЗН по квотированию рабочих мест.

Варианты решения проблем:

- повышение уровня информированности работодателей об обязанностях в сфере квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов и молодежи;

- оказание методической помощи работодателям по выполнению квот для приема на работу инвалидов и молодежи;

- содействие в подборе персонала на квотируемые рабочие места.

## **2. Цели и задачи профилактической работы**

### **2.1 Цели профилактической работы**

Целями профилактической работы являются:

1) разъяснение поднадзорным субъектам обязательных требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи (далее – обязательные требования);

2) сокращение количества нарушений работодателями требований к представлению информации о квотируемых рабочих местах для трудоустройства инвалидов и молодежи;

- Низкая заработная плата, предлагаемая работодателями для соискателей из числа граждан квотируемых категорий.

Указанные тенденции затрудняют заполнение квотируемых рабочих мест.

## **1.2. Описание текущего уровня развития профилактической деятельности Департамента**

Приказом Департамента от 14 марта 2019 г. № 243 утверждена программа профилактики нарушений обязательных требований на 2019 г. В рамках данной программы на сайтах Департамента и ГКУ ЦЗН размещаются и поддерживаются в актуальном состоянии перечни нормативных правовых актов, содержащих обязательные требования, их тексты, методические рекомендации для работодателей по вопросам выполнения квоты, обобщение практики проведения проверок в рамках регионального государственного контроля за приемом на работу инвалидов и молодежи в пределах установленной квоты. В 2019 году проведено 33 групповых консультаций и 22 036 индивидуальных консультаций, работодателям направлено 5 861 информационных уведомлений (писем) о необходимости выполнении условий квотирования, сдачи отчетности, постановления на учет и 904 приглашения на совместные мероприятия («Круглые столы», семинары, форумы).

## **1.3. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа** Основными проблемами подконтрольной среды являются;

- нетрудоустройство работодателями инвалидов и молодежи в счет установленной квоты;

- создание (выделение) работодателями рабочих мест в счет квоты с высокими профессионально-квалификационными требованиями и низким уровнем заработной платы;

- нарушения работодателями порядка и сроков предоставления сведений о выполнении установленной квоты для приема на работу инвалидов и молодежи, а также наличия свободных рабочих мест и вакантных должностей, выделенных для трудоустройства инвалидов и молодежи в счет установленной квоты;

- отсутствие постановления работодателями на учет в ГКУ ЦЗН по квотированию рабочих мест.

Варианты решения проблем:

- повышение уровня информированности работодателей об обязанностях в сфере квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов и молодежи;

- оказание методической помощи работодателям по выполнению квот для приема на работу инвалидов и молодежи;

- содействие в подборе персонала на квотируемые рабочие места.

## **2. Цели и задачи профилактической работы**

### **2.1 Цели профилактической работы**

Целями профилактической работы являются:

1) разъяснение поднадзорным субъектам обязательных требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи (далее – обязательные требования);

2) сокращение количества нарушений работодателями требований к представлению информации о квотируемых рабочих местах для трудоустройства инвалидов и молодежи;

3) предупреждение нарушения обязательных требований, включая устранение причин, факторов и условий, способствующих возможному нарушению обязательных требований;

4) повышение социальной ответственности подконтрольных субъектов в части трудоустройства инвалидов и молодежи.

## **2.2. Задачи профилактической работы**

Для достижения основных целей профилактической работы необходимо решение следующих задач:

1) формирование единого понимания работодателями обязательных требований;

2) выявление и устранение причин, факторов и условий, способствующих нарушению обязательных требований;

3) повышение правосознания и правовой культуры работодателей;

4) оценка состояния поднадзорной сферы (определение перечня видов и сбор статистических данных, необходимых для организации профилактической работы);

5) снижение административной нагрузки на подконтрольные субъекты;

6) повышение квалификации кадрового состава Департамента, осуществляющего контрольно-надзорную деятельность;

7) создание системы консультирования подконтрольных субъектов, в том числе с использованием современных информационно-телекоммуникационных технологий;

8) создание электронных сервисов, обеспечивающих взаимодействие контрольно-надзорных органов с подконтрольными субъектами.

## **2.3. Принципы программы**

### **2.3.1. Законность**

Неукоснительное соблюдение законодательства, а также применение исключительно правовых методов осуществления профилактической деятельности.

### **2.3.2. Прозрачность**

Обязательное опубликование на сайтах Департамента и ГКУ ЦЗН Программы и отчетов о ее реализации.

### **2.3.3. Проактивный подход**

Использование статистических данных и налаживание взаимодействия с организациями, подпадающими под выполнение закона о квотировании.

### **2.3.4. Индивидуальный подход**

Построение работы в зависимости от особенности деятельности конкретной организации.

## **2.4. Основные этапы и сроки реализации Программы**

Срок реализации Программы: 2020-2022 гг.

Основные этапы реализации Программы:

Первый этап – 2020 г.;

Второй этап – 2021-2022 гг.

## **3. Профилактические мероприятия**

Перечень профилактических мероприятий и план-график их реализации приведены в приложении 1 к Программе.

## **4. Ресурсное обеспечение Программы**

Реализация Программы будет осуществляться имеющимся кадровым составом отдела по квотированию рабочих мест Управления содействия занятости населения Департамента и отдела квотирования рабочих мест ГКУ ЦЗН.

Финансовое обеспечение деятельности по профилактике нарушений обязательных требований осуществляется в соответствии с Государственной программой города Москвы «Социальная поддержка жителей города Москвы».

## **5. Механизм реализации Программы**

### **5.1. Координатор Программы**

Координатором программы является начальник Управления содействия занятости населения Департамента.

В обязанности координатора Программы входят:

- контроль за организацией исполнения мероприятий профилактики нарушений обязательных требований, предусмотренных разделом 3 настоящей Программы;
- подготовка внесения изменений в настоящую Программу;
- подготовка ежегодного доклада о результативности и эффективности Программы.

### **5.2. Перечень уполномоченных должностных лиц, ответственных за организацию и проведение профилактических мероприятий**

Должностные лица, ответственные за организацию и проведение профилактических мероприятий:

- сотрудники отдела по квотированию рабочих мест Управления содействия занятости населения Департамента;
- сотрудники отдела квотирования рабочих мест ГКУ ЦЗН

Ответственными за составление и направление предостережений о недопустимости нарушения обязательных требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи являются сотрудники отдела квотирования рабочих мест ГКУ ЦЗН.

Контактные данные должностных лиц, указанных в настоящем пункте, размещаются на официальном сайте Департамента (<https://www.mos.ru/dszn/function/state-control/control-quota/>).

## **6. Оценка эффективности Программы**

Оценка эффективности Программы осуществляется координатором Программы ежегодно в срок до 1 марта года, следующего за отчетным.

Ожидаемый социальный эффект профилактики нарушений обязательных требований заключается в создании условий для трудоустройства инвалидов (трудоустройство на работу инвалидов и молодежи, предоставление информации о вакантных рабочих местах в органы службы занятости), повышении уровня доверия подконтрольных субъектов к Департаменту за счет повышения уровня открытости контрольно-надзорной деятельности.

Экономический эффект от реализованных мероприятий заключается в:

- снижении количества зафиксированных нарушений обязательных требований;
- увеличение количества работодателей, вставших на учет;

- увеличении уровня выполнения квоты для приема на работу инвалидов и молодежи;

- снижении административной нагрузки на подконтрольные субъекты.

Количественные и качественные показатели оценки эффективности Программы приведены в приложении 2 к Программе.

Результаты оценки уровня развития профилактической работы размещаются на официальных сайтах Департамента и ГКУ ЦЗН.

## Перечень профилактических мероприятий и план-график их реализации

| № п/п | Мероприятия   | Периодичность проведения | Исполнители          | Адресаты мероприятий                                  | Ожидаемый результат   |
|-------|---|--------------------------|----------------------|---|---|
| 1     | Размещение на официальных сайтах Департамента и ГКУ ЦЗН перечней правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования, а также текстов соответствующих правовых актов | Постоянно                | Департамент, ГКУ ЦЗН | Работодатели с численностью работников более 100 чел. | Повышение информированности подконтрольных субъектов об обязательных требованиях  |
| 2     | Информирование работодателей по вопросам соблюдения обязательных требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи:   |                          |                      |   |   |
| 2.1   | Проведение публичных мероприятий  | Ежеквартально            | ГКУ ЦЗН              | Работодатели с численностью работников более 100 чел. | Повышение информированности подконтрольных субъектов об обязательных требованиях и результатах правоприменительной практики. Сокращение количества нарушений обязательных требований. |
| 2.2   | Разъяснительная и консультационная работа   | Постоянно                | ГКУ ЦЗН              | Работодатели с численностью работников более 100 чел. | Повышение информированности подконтрольных субъектов об обязательных требованиях  |
| 2.3   | Подготовка, размещение и поддержание в актуальном состоянии руководств (методических рекомендаций) по соблюдению обязательных требований  | Постоянно                | Департамент, ГКУ ЦЗН | Работодатели с численностью работников более 100 чел. | Повышение информированности подконтрольных субъектов об обязательных требованиях и результатах правоприменительной практики   |

|   |   |               |                      |   |   |
|---|---|---------------|----------------------|---|---|
| 3 | Обобщение правоприменительной практики осуществления государственного контроля и надзора за приемом на работу инвалидов и молодежи в пределах установленной квоты и размещение таких обобщений на официальных сайтах Департамента и ГКУ ЦЗН   | Раз в полгода | Департамент, ГКУ ЦЗН | Работодатели с численностью работников более 100 чел. | Сокращение количества нарушений обязательных требований.  |
| 4 | Выдача предостережений о недопустимости нарушения обязательных требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи  | Постоянно     | ГКУ ЦЗН              | Работодатели с численностью работников более 100 чел. | Сокращение количества нарушений обязательных требований.  |
| 5 | Реализация проверочного листа (список контрольных вопросов) на интерактивном портале ГКУ ЦЗН для самостоятельного контроля работодателями за исполнением обязательных требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи | Постоянно     | ГКУ ЦЗН              | Работодатели с численностью работников более 100 чел. | Увеличение количества работодателей, заполняющих проверочный лист. Сокращение количества нарушений обязательных требований. |
| 6 | Стимулирование социальной активности работодателей посредством размещения на официальных сайтах Департамента и ГКУ ЦЗН списка работодателей, исполняющих обязательные требования в полном объеме  | Раз в полгода | Департамент, ГКУ ЦЗН | Работодатели с численностью работников более 100 чел. | Повышение мотивации подконтрольных субъектов к соблюдению обязательных требований   |
| 7 | Размещение на официальных сайтах Департамента и ГКУ ЦЗН успешных практик трудоустройства инвалидов  | Раз в полгода | Департамент, ГКУ ЦЗН | Работодатели с численностью работников более 100 чел. | Повышение мотивации подконтрольных субъектов к соблюдению обязательных требований   |

## Количественные и качественные показатели оценки эффективности Программы профилактики

| № п/п | Наименование показателя   | Расчет показателя   | Планируемое значение показателя на конец года       |
|-------|---|---|---|
| 1     | Доля проведенных профилактических мероприятий к общему числу профилактических мероприятий   | Отношение количества проведенных профилактических мероприятий к общему количеству профилактических мероприятий, умноженное на 100   | 100%  |
| 2     | Доля подконтрольных субъектов, в отношении которых проведены профилактические мероприятия, к общему количеству подконтрольных субъектов           | Отношение количества подконтрольных субъектов, в отношении которых проведены профилактические мероприятия, к общему количеству подконтрольных субъектов, умноженное на 100                | 2020 г. - 15%<br>2021 г. - 20%<br>2022 г. - 25%     |
| 3     | Доля выполненных квот подконтрольными субъектами к общему количеству установленных квот   | Отношение количества выполненных квот подконтрольными субъектами к общему количеству установленных квот, умноженное на 100  | 2020 г. – 73,5%<br>2021 г. - 74%<br>2022 г. – 74,5% |
| 4     | Доля подконтрольных субъектов, представляющих отчеты по квотированию, к общему количеству подконтрольных субъектов, обязанных представлять отчеты | Отношение подконтрольных субъектов, представляющих отчеты по квотированию, к общему количеству подконтрольных субъектов, обязанных представлять отчеты по квотированию, умноженное на 100 | 2020 г. - 75%<br>2021 г. - 80%<br>2022 г. - 85%     |

## План-график проведения публичных мероприятий на 2020-2022 г.г.

| № п/п | Тема мероприятия  | Месяц проведения мероприятия | Форма мероприятия | Адрес проведения мероприятия          |
|-------|---|------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| 1     | Исполнение обязательных требований в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи. Особенности трудоустройства людей с инвалидностью. | Март                         | «Круглый стол»    | г. Москва, ул. Щепкина, д. 38, стр. 1 |
| 2     | Исполнение обязательных требований в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи. Особенности трудоустройства людей с инвалидностью. | Июнь                         | «Круглый стол»    | г. Москва, ул. Щепкина, д. 38, стр. 1 |
| 3     | Исполнение обязательных требований в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи. Особенности трудоустройства людей с инвалидностью. | Сентябрь                     | «Круглый стол»    | г. Москва, ул. Щепкина, д. 38, стр. 1 |
| 4     | Исполнение обязательных требований в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи. Особенности трудоустройства людей с инвалидностью. | Ноябрь                       | «Круглый стол»    | г. Москва, ул. Щепкина, д. 38, стр. 1 |