

Сводный отчет
о проведении оценки регулирующего воздействия

1. *Общая информация.*

1.1. *Разработчик:* Департамент труда и занятости населения Томской области (далее - Департамент).

1.2. *Вид и наименование проекта нормативного правового акта:*

Закон Томской области «О внесении изменений в Закон Томской области «О социальной поддержке инвалидов в Томской области» (далее - Проект).

1.3. *Предполагаемая дата вступления в силу нормативного правового акта:* 3 квартал 2022 года.

1.4. *Краткое описание проблемы, на решение которой направлено предлагаемое правовое регулирование:*

Обеспечение реализации Федерального закона от 28 июня 2021 года № 219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

1.5. *Краткое описание целей предлагаемого правового регулирования:*

Приведение Закона Томской области от 10 сентября 2003 года № 109-ОЗ «О социальной поддержке инвалидов в Томской области» (далее – Закон № 109-ОЗ) в соответствие с нормами федерального законодательства (Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон № 1032-1), 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»).

1.6. *Краткое описание содержания предлагаемого правового регулирования:*

Изложение в новой редакции статьи 21-1 «Установление квоты для приема на работу инвалидов. Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов» Закона № 109-ОЗ.

Установление квоты для приема на работу инвалидов филиалам и представительствам работодателя, расположенным на территории Томской области, исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

1.7. *Срок, в течение которого проводилось обсуждение идеи (концепции) предлагаемого правового регулирования:*

Обсуждение не проводилось на основании абзаца второго пункта 6-1 Порядка проведения оценки регулирующего воздействия проектов нормативных правовых актов Томской области, утвержденного постановлением Администрации Томской области от 14.03.2014 № 75а.

1.8. *Количество замечаний и предложений, полученных в связи с проведением обсуждения идеи (концепции) предлагаемого правового регулирования:* отсутствуют.

1.9. *Контактная информация исполнителя разработчика проекта нормативного правового акта (фамилия, имя, отчество, должность, телефон, адрес электронной почты):*

Симонова Светлана Вячеславовна, председатель комитета правового и кадрового обеспечения Департамента труда и занятости населения Томской области, 8 (3822) 468-647, urist2@rabota.tomsk.ru.

1.10. *Степень регулирующего воздействия проекта акта:* средняя.

1.11. *Обоснование отнесения проекта акта к определенной степени регулирующего воздействия:* проект содержит положения, изменяющие ранее предусмотренные нормативными правовыми актами Томской области обязанности для субъектов предпринимательской и инвестиционной деятельности (подпункт 2 пункта 6 Порядка проведения оценки регулирующего воздействия проектов нормативных правовых актов Томской области, утвержденного постановлением Администрации Томской области от 14.03.2014 № 75а).

1.12. *Срок проведения публичных консультаций, в течение которого разработчиком принимаются предложения:* 27.05.2022 – 09.06.2022.

2. Описание проблемы, на решение которой направлено предлагаемое правовое регулирование.

2.1. Формулировка проблемы:

Согласно Федеральному закону от 28 июня 2021 года № 219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» вопросы установления квоты для приема на работу инвалидов регулируются в соответствии с законодательством о занятости населения. Закон № 1032-1 дополнен статьей 13.2. «Установление квоты для приема на работу инвалидов».

Вышеуказанные положения вступили в силу с 1 марта 2022 года.

Статья 13.2 содержит следующие новеллы:

установлено понятие выполнения квоты по приему на работу инвалидов - квота 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;

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 представителям работодателя устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территориях которых они расположены, исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя;

оформление работодателем в установленном порядке трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполнением квоты для приема на работу инвалидов в случаях и порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации.

Правила выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 14.03.2022 № 366 (далее - Постановление № 366), которое вступает в силу с 01.09.2022 и действует до 01.09.2028.

Постановлением № 366 установлен порядок расчета работодателем квоты, условия выполнения квоты, а также порядок заключения соглашений между работодателями, которым установлена квота, и иными организациями или индивидуальными предпринимателями в целях трудоустройства инвалидов и выполнения квоты.

Проект подготовлен в целях приведения положений статей 21-1, 21-2 Закона № 109-ОЗ в соответствие со статьей 13.2 Закона № 1032-1 в части установления квоты для приема на работу инвалидов филиалам и представителям работодателя, расположенным на территории Томской области, а также исключения положений о порядке расчета работодателями квоты для приема на работу инвалидов, заключения соглашений об организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов на котируемые рабочие места у другого работодателя, аренды рабочих мест у других работодателей (урегулированы Постановлением № 366).

2.2. Информация о возникновении, выявлении проблемы и мерах, принятых ранее для ее решения, достигнутых результатах и затраченных ресурсах:

По данным Пенсионного фонда Российской Федерации по состоянию на 01.04.2022 в Томской области проживает 64,9 тыс. инвалидов, из них 32,4 тыс. инвалидов трудоспособного возраста, в т.ч. 7029 человек работают (21,7 %).

Законом № 109-ОЗ установлена квота для приема на работу инвалидов работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, а также работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, в размере 2 процентов среднесписочной численности работников.

Количество работодателей, обязанных котирировать рабочие места для приема на работу инвалидов – 1529. Размер установленной квоты составил 2986 рабочих мест. По состоянию на

01.05.2022 на квотируемых рабочих местах работал 1951 инвалид (65,3 % от установленной квоты).

Зарезервированы 1042 рабочих места для трудоустройства инвалидов.

В 2018-2021 годах 12 работодателей заключили 15 соглашений об организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов, организовав рабочие места для 44 инвалидов, в том числе 10 работодателей заключили соглашения об организации рабочих мест для трудоустройства 42 инвалидов с общественными организациями инвалидов (ТРООО «Всероссийское общество инвалидов», ТРООО «Всероссийское Ордена Трудового Красного Знамени общество слепых», ТРООО «Всероссийское общество глухих», АНО «Центр поддержки людей с нарушенным слухом «Созвучие»).

2.3. Социальные группы, заинтересованные в устранении проблемы, их количественная оценка: неработающие инвалиды трудоспособного возраста (по состоянию на 01.04.2022 – 25,4 тыс. человек).

2.4. Характеристика негативных эффектов, возникающих в связи с наличием проблемы, их количественная оценка: Невозможность трудоустройства приводит к снижению уровня благосостояния инвалидов, их интеграции в общество.

2.5. Причины возникновения проблемы и факторы, поддерживающие ее существование:

Созданные в рамках квот рабочие места зачастую фактически не ориентированы на инвалидов и не отвечают их особым потребностям.

Работодатели выделяют рабочие места в счет установленной квоты с учетом специфики своего производства и потребности в кадрах соответствующей квалификации.

В разрезе профессионально-квалификационной структуры среди заявленных работодателями вакансий: 37,0 % составляют рабочие места, требующие наличия высшего образования; 23,0 % - среднего профессионального образования; 40,0 % - не требующие наличия профессионального образования.

Вместе с тем, профессионально-квалификационная структура ищущих работу инвалидов не соответствует структуре заявленных вакансий. В январе-апреле 2022 года из общего числа обратившихся инвалидов высшее образование имели 20,0% инвалидов, среднее профессиональное образование - 25,9 %, не имели высшего и профессионального образования - 54,1 %.

Подбор вариантов трудоустройства ограничен рекомендациями, содержащимися в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА): гражданам с инвалидностью, как правило, рекомендован «легкий труд», либо имеются заболевания, предусматривающие трудоустройство в специально-созданных условиях (интеллектуальные нарушения, психиатрические заболевания, нарушение опорно-двигательного аппарата, нарушение зрения и органов слуха и др.).

подавляющая доля работодателей, обязанных квотировать рабочие места в рамках действующего законодательства, расположены на территории областного центра (75% от общего числа). Для граждан, проживающих в сельской местности, особенно в отдаленных поселках, возможность трудоустройства отсутствует (доля инвалидов, ищущих работу, проживающих в сельской местности, составляет 32%).

Отказы работодателей от трудоустройства инвалидов в связи с нежеланием нести дополнительные затраты, связанные с оборудованием специального рабочего места для инвалида в соответствии с требованиями законодательства и ИПРА, предоставлением дополнительных отпусков, иных льгот инвалидам; проводить дополнительное обучение (переобучение) инвалида на предприятии и др. Отсутствие значимых стимулов для работодателей в связи с приемом на работу инвалидов.

2.6. Причины невозможности решения проблемы участниками соответствующих отношений самостоятельно, без вмешательства государств: квота для приема на работу инвалидов работодателям, филиалам и представительствам работодателя устанавливается законодательством субъектов Российской Федерации (статья 13-2 Закона № 1032-1).

2.7. Опыт решения аналогичных проблем в других субъектах Российской Федерации:

В настоящее время квота для приема на работу инвалидов филиалам и представительствам работодателя, расположенным на территории субъектов Российской Федерации, исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя, установлена:

в Республике Алтай: филиалам и представительствам работодателя, расположенным на территории Республики Алтай, у которых численность работников превышает 100 человек, - в размере 3 процентов от среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя, филиалам и представительствам работодателя, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно - в размере 2 процентов (Закон Республики Алтай от 04.04.2022 № 17-РЗ «О внесении изменений в Закон Республики Алтай «Об установлении в Республике Алтай квоты для приема на работу инвалидов»);

в Мурманской области - в размере 2 процентов к среднесписочной численности работников, но не менее одного рабочего места (Закон Мурманской области от 22.02.2022 № 2727-01-ЗМО «О внесении изменений в Закон Мурманской области «О социальной защите и мерах социальной поддержки инвалидов в Мурманской области»);

в Волгоградской области - в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников (Закон Волгоградской области от 24.02.2022 № 4-ОД «О внесении изменений в Закон Волгоградской области от 05 декабря 2005 г. № 1127-ОД «О квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов»);

в Тверской области - в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников (Закон Тверской области от 25.02.2022 № 1-ЗО «О внесении изменений в Закон Тверской области «О квотировании рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите»).

2.8. Иная информация о проблеме: отсутствует.

3. Определение целей предлагаемого правового регулирования:

Цели предлагаемого правового регулирования	Сроки достижения целей предлагаемого правового регулирования	Периодичность мониторинга достижения целей предлагаемого правового регулирования
Установление квоты для приема на работу инвалидов филиалам и представительствам работодателя, расположенным на территории Томской области, исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя	31.12.2023	1 раз в год

3.1. Определение индикаторов для оценки достижения целей предлагаемого правового регулирования:

Цели предлагаемого правового регулирования (соответствует п. 3 настоящего сводного отчета)	Индикаторы достижения целей предлагаемого правового регулирования	Единица измерения индикаторов	Целевые значения индикаторов по годам
Установление квоты для приема на работу инвалидов филиалам и представительствам работодателя, расположенным на территории	Численность трудоустроенных инвалидов	Чел.	2023 г. – 100

Томской области, исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя			
--	--	--	--

3.2. Методы расчета индикаторов достижения целей предлагаемого правового регулирования, источники информации для расчетов: ведомственная информация уполномоченных органов и официальная статистическая информация.

3.3. Оценка затрат на проведение мониторинга достижения целей предлагаемого правового регулирования: отсутствуют.

4. Качественная характеристика и оценка численности потенциальных адресатов предлагаемого правового регулирования (их групп):

Группы потенциальных адресатов предлагаемого правового регулирования (краткое описание их качественных характеристик)	Количество участников группы
<u>Группа 1:</u> филиалы и представительства работодателей, расположенные на территории Томской области	Более 50

5. Сведения о дополнительных расходах (доходах) областного бюджета, связанных с введением предлагаемого правового регулирования: реализация Проекта не потребует дополнительных расходов за счет средств областного бюджета.

6. Новые обязанности, запреты и ограничения, изменение существующих обязанностей, запретов и ограничений потенциальных адресатов предлагаемого правового регулирования и связанные с ними дополнительные расходы (доходы):

Группы потенциальных адресатов предлагаемого правового регулирования (соответствует пункту 4)	Новые обязанности, запреты и ограничения, изменения существующих обязанностей, запретов и ограничений, вводимые предлагаемым правовым регулированием (с указанием соответствующих положений проекта нормативного правового акта)	Описание расходов и возможных доходов, связанных с введением предлагаемого правового регулирования	Количественная оценка, руб.
Филиалы и представительства работодателей, расположенные на территории Томской области	Филиалам и представительством работодателя, численность работников которых составляет от 35 человек и выше, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя	Расходы на создание (оборудование) специального рабочего места для инвалида	не определена

6.1. Издержки и выгоды адресатов предлагаемого правового регулирования, не поддающиеся количественной оценке:

Издержки: отсутствуют.

Выгоды: получение новых кадров; участие в формировании благоприятной, доступной среды для инвалидов, формирование положительного имиджа работодателя, выполняющего социальную функцию в обществе.

7. Оценка рисков неблагоприятных последствий применения предлагаемого правового регулирования: риски наступления неблагоприятных последствий в связи с принятием Проекта отсутствуют.

7.1. Сведения, касающиеся оценки воздействия правового регулирования на состояние конкуренции: принятие Проекта не повлияет на состояние конкуренции.

8. Сравнение возможных вариантов решения проблемы:

	Вариант 1	Вариант 2
8.1. Содержание варианта решения проблемы	Принятие проекта нормативного правового акта	Не определено
8.2. Качественная характеристика и оценка динамики численности потенциальных адресатов предлагаемого правового регулирования в среднесрочном периоде (1 - 3 года)	Филиалы и представительства работодателей, расположенные на территории Томской области. Динамику численности потенциальных адресатов предлагаемого правового регулирования определить не представляется возможным	Не определено
8.3. Оценка дополнительных расходов (доходов) потенциальных адресатов регулирования, связанных с введением предлагаемого правового регулирования	Оценить дополнительные расходы (доходы) потенциальных адресатов регулирования, связанных с введением предлагаемого правового регулирования, не представляется возможным	Не определено
8.4. Оценка расходов (доходов) областного бюджета, связанных с введением предлагаемого правового регулирования	Расходы (доходы) областного бюджета, связанные с введением предлагаемого правового регулирования, отсутствуют	Не определено
8.5. Оценка возможности достижения заявленных целей регулирования (раздел 3 сводного отчета) посредством применения рассматриваемых вариантов предлагаемого правового регулирования	Выполнение квоты для приема на работу инвалидов, установленная филиалам и представительством работодателей, расположенным на территории Томской области	Не определено
8.6. Оценка рисков неблагоприятных последствий	Риски отсутствуют	Не определено
8.6.1. Оценка воздействия предлагаемого правового регулирования на состояние конкуренции	Принятие Проекта не повлияет на состояние конкуренции	Не определено

8.7. *Обоснование выбора предпочтительного варианта решения выявленной проблемы:* вариант решения проблемы 1, поскольку Закон № 1032-1 предусматривает необходимость установления квоты для приема на работу инвалидов филиалам и представительствам работодателя, расположенным на территории Томской области, исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

8.8. *Детальное описание предлагаемого варианта решения проблемы:*

Проект подготовлен в целях приведения статей 21-1, 21-2 Закона № 109-ОЗ в соответствие со статьей 13.2 Закона № 1032-1.

Статья 21-1 Закона № 109-ОЗ изложена в новой редакции. Установлена квота для приема на работу инвалидов филиалам и представительствам работодателя, численность работников которых составляет от 35 человек и выше, в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя. Исключены положения о порядке расчета работодателями квоты для приема на работу инвалидов, заключения соглашений об организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов на котируемые рабочие места у другого работодателя, аренды рабочих мест у других работодателей (урегулированы Постановлением № 366).

В связи с изложением статьи 21-1 Закона № 109-ОЗ в новой редакции, в статью 21-2 внесены редакционные правки.

9. *Оценка необходимости установления переходного периода и (или) отсрочки вступления в силу нормативного правового акта либо необходимость распространения предлагаемого правового регулирования на ранее возникшие отношения:*

9.1. *Необходимость установления переходного периода и (или) отсрочки введения предлагаемого правового регулирования:* нет.

9.2. *Необходимость распространения предлагаемого правового регулирования на ранее возникшие отношения:* нет.

Начальник Департамента Светлана Николаевна Грузных



(подпись)

