

## Сводный отчет

о проведении оценки регулирующего воздействия проекта закона Республики Татарстан  
«О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите»

№	Сроки проведения публичного обсуждения проекта акта: начало: «13» апреля 2022г.; окончание: «27» апреля 2022г.
---	--

### 1. Общая информация

1.1.	Республиканский орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, или республиканский орган исполнительной власти, на который в соответствии с нормативными правовыми актами возложены функции по подготовке проекта нормативного правового акта (далее – разработчик): <i>Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан</i>
1.2.	Сведения о республиканских органах исполнительной власти - соисполнителях: <i>отсутствуют</i>
1.3.	Вид и наименование проекта нормативного правового акта: <i>проект Закона Республики Татарстан «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите»</i>
1.4.	Предполагаемая дата вступления в силу проекта акта: <i>II квартал 2022 года</i>
1.5.	Необходимость установления переходного периода и (или) отсрочки введения предлагаемого регулирования, необходимость распространения предлагаемого регулирования на ранее возникшие отношения: <i>отсутствует</i>
1.6.	Краткое описание проблемы, на решение которой направлен предлагаемый способ регулирования: <i>основная проблема, с которой сталкиваются граждане, испытывающие трудности в поиске работы и инвалиды при трудоустройстве - нежелание работодателей принимать на работу данные категории граждан. Законопроект предусматривает урегулирование процентного соотношения установления квотируемых рабочих мест для инвалидов и резервирования рабочих мест для граждан, особо нуждающиеся в социальной защите.</i> <i>Законопроектом предлагается, самостоятельное исчисление работодателем квотируемых рабочих мест в зависимости от среднесписочной численности работников организации, а также изменение процентного соотношения квотируемых рабочих мест для инвалидов, что будет способствовать выполнению квоты и более ответственному отношению работодателей к проблеме трудоустройства инвалидов.</i>
1.7.	Краткое описание целей предлагаемого регулирования: <i>совершенствование действующего правового регулирования по квотированию рабочих мест для инвалидов, а также снижения финансовой нагрузки на работодателей в части создания рабочих мест для инвалидов.</i>
1.8.	Краткое описание предлагаемого способа регулирования: <i>Проект закона Республики Татарстан «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите»</i>



(далее – законопроект) разработан в соответствии со статьей 13.2 Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости населения), Постановлением 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», подпунктом 5 пункта 1 статьи 3 Закона Республики Татарстан от 19.06.2006 № 39-ЗРТ «О реализации государственной политики в области содействия занятости населения в Республике Татарстан», статьей 3 Закона Республики Татарстан от 24.07.2006 № 60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите» (далее – Закон № 60-ЗРТ).

Законопроектом предлагается, что квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем самостоятельно в зависимости от среднесписочной численности работников организации (независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также индивидуальных предпринимателей), осуществляющих деятельность на территории Республики Татарстан, в следующих размерах:

1) для работодателей, численность работников которых составляет от 35 человек до 100 человек включительно, - в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников;

2) для работодателей, численность работников которых превышает 100 человек, - в размере 3 процентов от среднесписочной численности работников.

Размер установленной квоты для приема на работу включает количество рабочих мест, на которых работают ранее принятые инвалиды.

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

Если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

В среднесписочную численность работников органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций не включаются должности, замещение которых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Татарстан, муниципальными нормативными правовыми актами осуществляется путем избрания на должность, избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначения на должность или утверждения в должности.

В то же время Законом о занятости населения предусмотрено, что законодательством субъекта Российской Федерации работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников. Таким образом, процентное соотношение предлагаемой законопроектом в размере 3 процентов не создает дополнительной социальной нагрузки на работодателей, так как размер устанавливаемых квот не превышает нормы установленной федеральным законодательством и превышает минимальный установленный порог (2 процента), в то же время способствует обяза-



	<i>тельному выполнению работодателем квоты для приема на работу инвалидов установленной пунктом 6 статьи 13.2 Закона Закон о занятости населения, частями 11 и 12 статьи 3 Закона № 60-ЗРТ.</i>
1.9.	Срок, в течение которого разработчиком принимались предложения в связи с размещением уведомления о подготовке проекта акта: начало: «25» марта 2022 г.; окончание: «8» апреля 2022 г.
1.10.	Сведения о количестве замечаний и предложений, полученных в ходе публичных консультаций: Всего замечаний и предложений: <u>0</u> , из них учтено: <u>0</u> полностью: <u>0</u> , учтено частично: <u>0</u> , не учтено: <u>0</u> . (Заполняется по результатам публичного обсуждения).
1.11.	Контактная информация исполнителя разработчика:
1.11.1.	Ф.И.О.: <i>Бикмиева Алсу Илнуровна</i>
1.11.2.	Должность: <i>ведущий советник отдела реализации мер активной политики занятости</i>
1.11.3.	Тел: <i>8 (843) 557-20-30</i>
1.11.4.	Адрес электронной почты: <i>Alsu.Bikmieva@tatar.ru</i>

## 2. Степень регулирующего воздействия положений проекта акта

2.1.	Степень регулирующего воздействия положений проекта акта:	<i>средняя</i>
2.2.	Обоснование отнесения к определенной степени регулирующего воздействия: <i>проект акта содержит положения, изменяющие ранее предусмотренные законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан и иными нормативными правовыми актами обязанности для физических и юридических лиц в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности или способствующие их установлению.</i>	

## 3. Описание проблемы, на решение которой направлен предлагаемый способ регулирования, оценка негативных эффектов, возникающих в связи с наличием рассматриваемой проблемы

3.1.	Формулировка проблемы, на решение которой направлен предлагаемый способ регулирования: <i>совершенствование действующего правового регулирования по квотированию рабочих мест для инвалидов, а также резервированию рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы.</i> <i>Снижение социальной напряженности среди граждан, испытывающих трудности в поиске работы, снижение безработицы среди вышеперечисленных групп населения и увеличение доходов данной категории граждан.</i>
3.2.	Характеристика основных негативных эффектов, возникающих в связи с наличием проблемы, группы участников отношений, испытывающих негативные эффекты, и их количественные оценки: <i>отказ работодателей в приеме на работу инвалидов, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы, как на свободные вакансии, так и в счет установленной квоты или резервируемые рабочие места. Обязательное трудоустройство инвалидов на выделенные рабочие места существенно увели-</i>



	<p><i>чит процент трудоустройства инвалидов и обяжет работодателей не только создавать и выделять рабочие места для инвалидов, но и выполнять обязанность по трудоустройству инвалидов на данные рабочие места.</i></p> <p><i>По данным Пенсионного Фонда Российской Федерации численность инвалидов трудоспособного возраста в феврале 2022 года составила 110 103 человека, из них работало 31 802 человека. Доля работающих инвалидов трудоспособного возраста составила 28,88 %.</i></p> <p><i>В 2020 году в целях поиска работы в органы службы занятости республики обратились 3677 инвалидов, из которых при содействии центров занятости населения трудоустроено 1710 инвалидов (46,5%). В 2021 году в целях поиска работы в органы службы занятости республики обратились 3338 инвалидов, из которых при содействии центров занятости населения трудоустроено 1986 инвалидов (59,5%).</i></p> <p><i>За 2020 год в счет установленной квоты в размере 1029 рабочих мест трудоустроено 365 инвалидов. На 2021 год квота была установлена на 836 рабочих мест, трудоустроено 332 инвалида. На 2022 год квота установлена на 1101 рабочее место, за январь – март трудоустроено 178 инвалидов.</i></p>
3.3.	<p>Основные причины и факторы существования проблемы:  <i>информация указана в п.3.1, п.3.2, п.1.6 Сводного отчета о проведении оценки регулирующего воздействия.</i></p>
3.4.	<p>Информация о возникновении, выявлении проблемы и мерах, принятых ранее для ее решения, достигнутых результатах и затраченных ресурсах:</p> <p><i>В Республике Татарстан содействие в трудоустройстве инвалидов, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы осуществляется в рамках реализации мероприятий государственной программы «Содействие занятости населения Республики Татарстан на 2014-2025 годы», утвержденной постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 09.08.2013 № 553 (подпрограмма «Реализация мер содействия занятости населения и регулирование трудовой миграции. Сопровождение инвалидов молодого возраста при трудоустройстве»).</i></p> <p><i>Особое внимание в республике уделяется трудоустройству инвалидов, ведется систематическая работа по вовлечению инвалидов в трудовую деятельность. Во всех центрах занятости населения сформирован персонифицированный учет нуждающихся в трудоустройстве инвалидов. Ведется адресная предметная работа по трудоустройству инвалидов, как обратившихся в центры занятости населения, так и не обратившихся, в соответствии с индивидуальными программами реабилитации или абилитации, выданными учреждениями медико-социальной экспертизы. В каждом центре занятости населения республики введена система кураторства, назначены ответственные работники по работе с инвалидами (на 01.12.2021 - 68 специалистов центров занятости населения).</i></p> <p><i>Для достижения задачи по обеспечению занятости инвалидов трудоспособного возраста ежегодно, начиная с 2017 года, разрабатываются дорожные карты по обеспечению занятости инвалидов в Республике Татарстан, которые утверждаются Заместителем Премьер-министра Республики Татарстан и доводятся до муниципальных образований Республики Татарстан для обязательного испол-</i></p>



	<p>нения.</p> <p><i>В 2022 году утверждена Дорожная карта по трудоустройству инвалидов в Республике Татарстан от 31.01.2022 с планируемым трудоустройством 6649 инвалидов. Фактическое трудоустройство на 07.04.2022 – 1989 инвалидов или 102,1 % от плана на 3 месяца 2022 года.</i></p> <p><i>В целях предоставления дополнительных возможностей для занятости безработным инвалидам оказываются государственные услуги по содействию в открытии собственного дела, также проводится их обучение основам предпринимательской деятельности. Так, в 2021 году с помощью службы занятости открыли собственное дело 15 инвалидов, в 2020 году - 14 инвалидов. Каждому инвалиду была выделена единовременная финансовая помощь при государственной регистрации предпринимательской деятельности в размере 145,1 тыс. рублей. В соответствии с постановлениями Кабинета Министров Республики Татарстан предоставляются субсидии на возмещение работодателю части затрат на оплату труда инвалида, трудоустроенного по направлению центров занятости населения, создание специальных рабочих мест для инвалидов, поддержка предприятий, образованным общественными объединениями инвалидов.</i></p> <p><i>При осуществлении контроля за приемом на работу инвалидов осуществляется ежемесячный мониторинг трудоустройства инвалидов, проводятся проверки по контролю и надзору за приемом на работу инвалидов в рамках квот, профилактические мероприятия с работодателями по разъяснению обязательных требований законодательства.</i></p>
3.5.	<p>Причины невозможности решения проблемы участниками соответствующих отношений самостоятельно без вмешательства государства:</p> <p><i>законопроект разработан в соответствии со статьей 13.2 Закон о занятости населения, Постановлением 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», подпунктом 5 пункта 1 статьей 3 Закона Республики Татарстан от 19.06.2006 № 39-ЗРТ «О реализации государственной политики в области содействия занятости населения в Республике Татарстан», статьей 3 Закона № 60-ЗРТ .</i></p> <p><i>Введение квотируемых рабочих мест для инвалидов согласуется с позицией Верховного Суда Российской Федерации, в Определении которого от 11.05.2011 № 92-Г11-1 где указано, что квота - это минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить на данном предприятии, в учреждении, организации.</i></p>
3.6.	<p>Источники данных:</p> <p><i>По данным системы Консультант Плюс из 85 субъектов Российской Федерации квотирование рабочих мест в различном процентном соотношении введено во всех субъектах Российской Федерации, кроме этого в ряде субъектов введено дополнительное квотирование для лиц, испытывающих трудности в поиске работы.</i></p>
3.7.	<p>Иная информация о проблеме: <i>отсутствует</i></p>



#### 4. Анализ международного (российского) опыта в соответствующих сферах деятельности

4.1.	<p><i>Международный (российский) опыт в соответствующих сферах деятельности:</i></p> <p><i>Мировой опыт уходит от системы квотирования рабочих мест для инвалидов и контроля за его осуществлением к системе стимулирования организации рабочих мест для инвалидов, в том числе путем предоставления экономических преференций и налоговых льгот.</i></p> <p><i>Тем не менее, в ряде европейских стран квотирование рабочих мест осуществляется для различных незащищенных категорий населения, в том числе и для инвалидов.</i></p> <p><i>Под законы о квотировании в Австрии и Польше попадают организации - с численностью сотрудников от 25 человек. В Испании минимальное число сотрудников - 50. Квота для людей с инвалидностью в Германии составляет 5%, во Франции - 6%. В Люксембурге квота варьируется от 2% до 5% в зависимости от формы собственности и от количества сотрудников предприятия. В Испании и Ирландии квота составляет 3%. В Японии квота составляет от 1,6% до 2%. В европейских странах уделяется пристальное внимание образованию инвалидов.</i></p> <p><i>Передовая система предоставления работы людям с инвалидностью, действует в США. В США нет специальных квот, обязывающих работодателей выделять места таким сотрудникам. Вопрос решается методом получения налоговых льгот для организаций трудоустройства лиц с ограниченными возможностями.</i></p> <p><i>В Швеции трудовое законодательство не предусматривает квоты, зато предприятиям и учреждениям выделяют государственные дотации за каждого трудоустроенного человека с инвалидностью.</i></p> <p><i>В некоторых странах за незаполнение квот организации выплачивают специальные взносы в целевые фонды, средства которых распределяются на создание рабочих мест для инвалидов, а также адаптацию существующих рабочих мест к нуждам людей с ограниченными возможностями.</i></p>
4.2.	Источники данных: интернет

#### 5. Цели предлагаемого регулирования и их соответствие принципам правового регулирования, программным документам Президента Республики Татарстан и Кабинета Министров Республики Татарстан

5.1.	<p>Основание для разработки проекта нормативного правового акта: разработан в соответствии с Законом о занятости населения в Российской Федерации, Постановлением 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», Законом Республики Татарстан от 19.06.2006 № 39-ЗРТ «О реализации государственной политики в области содействия занятости населения»</p>
------	---



	<i>в Республике Татарстан», Законом № 60-ЗРТ.</i>		
5.2.	Описание целей предлагаемого регулирования, их соотношение с проблемой:	5.3	Установленные сроки достижения целей предполагаемого регулирования:
	Приведение в соответствие с изменениями в действующее законодательство о квотировании рабочих мест для инвалидов, а также изменение процентного соотношения квотируемых рабочих мест для инвалидов в зависимости от численности работников.		<i>II квартал 2022 года</i>
5.4.	<p>Документы, содержащие принципы правового регулирования, программные документы Президента Республики Татарстан и Кабинета Министров Республики Татарстан с указанием положений, которым соответствуют цели предлагаемого регулирования:</p> <p><i>Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;</i></p> <p><i>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»;</i></p> <p><i>Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;</i></p> <p><i>Закон Республики Татарстан от 19.06.2006 № 39-ЗРТ «О реализации государственной политики в области содействия занятости населения в Республике Татарстан»;</i></p> <p><i>Закон Республики Татарстан от 24.07.2006 № 60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите».</i></p>		
5.5.	Иная информация о целях предлагаемого регулирования: <i>отсутствует</i>		

## 6. Описание предлагаемого регулирования и иных возможных способов решения проблемы

6.1.	<p>Описание предлагаемого способа решения проблемы и преодоления связанных с ней негативных эффектов:</p> <p><i>Законопроект разработан в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан: Законом о занятости населения, Правилами выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место, утвержденное Постановлением 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, Законом Республики Татарстан от 19.06.2006 № 39-ЗРТ «О реализации государственной политики в области содействия занятости населения в Республике Татарстан» и др.</i></p> <p><i>Законопроект предусматривает самостоятельный расчет работодателями</i></p>
------	---



	<p>квотируемых рабочих мест для инвалидов.</p> <p>Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем самостоятельно в зависимости от среднесписочной численности работников организации (независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также индивидуальных предпринимателей), осуществляющих деятельность на территории Республики Татарстан, в следующих размерах:</p> <p>1) для работодателей, численность работников которых составляет от 35 человек до 100 человек включительно, - в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников;</p> <p>2) для работодателей, численность работников которых превышает 100 человек, - в размере 3 процентов от среднесписочной численности работников.</p> <p>Законопроект призван устранить недостатки действующего правового регулирования в сфере квотирования рабочих мест.</p> <p>Кроме этого, законопроектом устанавливается порядок установления минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, а также резервирование рабочих мест для граждан испытывающих трудности с поиском работы и нуждающихся в социальной защите.</p>
6.2.	<p>Описание иных способов решения проблемы (с указанием того, каким образом каждым из способов могла бы быть решена проблема):</p> <p>без нормативного закрепления квот для трудоустройства инвалидов, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы невозможно урегулировать отношения, связанные с квотированием рабочих мест для выделенных категорий граждан. В соответствии с действующими нормативными правовыми актами квотирование рабочих мест для инвалидов осуществляется субъектами Российской Федерации. Квотирование рабочих мест для инвалидов является одной из мер активной политики занятости и дает возможность трудоустроить граждан, испытывающих трудности в поиске работы и снизить социальную напряженность.</p>
6.3.	<p>Обоснование выбора предлагаемого способа решения проблемы:</p> <p>Законом о занятости населения предусмотрено, что законодательством субъекта Российской Федерации работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Таким образом, данным законопроектом не создается дополнительной социальной нагрузки на работодателей, поскольку размер установленной квоты не превышает нормы, определенные в федеральном законе. В то же время квота для трудоустройства инвалидов составляет 3 процента и превышает минимальный установленный порог (2 процента). Для работодателей, численность работников которых составляет от 35 человек до 100 человек включительно, законопроектом процент квотирования устанавливается в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников, что тоже не противоречит федеральному законодательству.</p>
6.4.	<p>Иная информация о предлагаемом способе решения проблемы:</p> <p>отсутствует</p>



7. Основные группы субъектов предпринимательской и иной экономической деятельности, иные заинтересованные лица, включая органы государственной власти, интересы которых будут затронуты предлагаемым правовым регулированием, оценка количества таких субъектов

7.1.	Группа участников отношений	7.2.	Количество участников	7.3.	Прогноз изменения количества в среднесрочном периоде
	юридические лица, индивидуальные предприниматели	За период с 01.01.2016 по 01.01.2022 квота для трудоустройства инвалидов установлена более чем 2,9 тыс. работодателям		С каждым годом количество работодателей, которым устанавливается квота, незначительно снижается. Это связано с закрепляемостью инвалидов на рабочих местах, проведением работодателями специальной оценки труда на рабочих местах. Также этому способствует снижение численности рабочих мест на предприятиях, высвобождение работников, ликвидация, слияние, реорганизация организаций. Изменения законодательства по обязательному трудоустройству инвалидов на квотируемых рабочих местах, количество работодателей у которых работают инвалиды и граждане, испытывающие трудности в поиске работы должно значительно увеличиться.	
7.4.	Источники данных: данные центров занятости населения, данные Татарстанстата				

8. Новые, изменяемые и отменяемые функции, полномочия, обязанности и права республиканских органов и органов местного самоуправления, а также порядок их реализации

8.1.	8.2.	8.3.	8.4.	8.5.
Наименование функции, полномочия, обязанности или права	Характер изменения	Предлагаемый порядок реализации	Оценка изменения трудозатрат по функции (чел./час в год), изменения численности сотрудников (чел.)	Оценка изменения потребностей в иных ресурсах для реализации функции



<i>Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан:</i>				
<i>Разработка плана профилактических мероприятий в рамках программы профилактики</i>	<i>новая</i>	<i>Ежегодно</i>	<i>16 чел./час в год Изменение численности сотрудников не предусматривается</i>	<i>Не меняется</i>
<i>Организация и проведение профилактических мероприятий</i>	<i>изменяемые</i>	<i>Не реже одного раза в квартал и при изменении законодательства</i>	<i>300 чел./час в год Изменение численности сотрудников не предусматривается</i>	<i>Не меняется</i>
<i>Наблюдение за соблюдением обязательных требований</i>	<i>новая</i>	<i>Не реже одного раза в месяц</i>	<i>48 чел./час в год Изменение численности сотрудников не предусматривается</i>	<i>Не меняется</i>

9. Оценка расходов и возможных поступлений бюджетов бюджетной системы Российской Федерации

9.1.		9.2.	9.3.
Наименование новой, изменяемой или отменяемой функции		Качественное описание расходов и возможных поступлений бюджетной системы Российской Федерации	Количественная оценка расходов и возможных поступлений, млн. рублей
9.4.	Наименование органа, исполняющего (предполагаемого уполномоченного исполнять) функцию: Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан		
9.1.1. <i>Разработка ежегодного плана проведения проверок</i>	9.2.1.1.	Единовременные расходы (указать год возникновения): 2022	<i>не требуется</i>
	9.2.1.2.	Периодические расходы за период 2022-2026 годов:	<i>не требуется</i>
	9.2.1.3.	Возможные поступления за период 2022-2026 годов	<i>отсутствуют</i>
9.1.2. <i>Разработка плана профилактических мероприятий в рамках программы профилактики</i>	9.2.2.1.	Единовременные расходы (указать год возникновения): 2022 год	<i>не требуется</i>
	9.2.2.2.	Периодические расходы за период 2022-2026 годов:	<i>не требуется</i>
	9.2.2.3.	Возможные поступления за период 2022-2026 годов	<i>отсутствуют</i>



9.1.3. Организация и проведение профилактических мероприятий	9.2.3.1.	Единовременные расходы (указать год возникновения): 2022 год	<i>не требуется</i>
	9.2.3.2.	Периодические расходы за период 2022-2026 годов:	<i>не требуется</i>
	9.2.3.3.	Возможные поступления за период 2022-2026 годов	<i>отсутствуют</i>
9.1.4. Наблюдение за соблюдением обязательных требований	9.2.4.1.	Единовременные расходы 2022 год	<i>не требуется</i>
	9.2.4.2.	Периодические расходы за период 2022-2025 годов:	<i>не требуется</i>
	9.2.4.3.	Возможные поступления за период 2022-2026 годов	<i>отсутствуют</i>
9.3.1.	Итого единовременные расходы по Министерству труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан за период 2022-2026 годов:		0
9.3.2.	Итого периодические расходы по Министерству труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан за период 2022-2026 годов:		0
9.3.3.	Итого возможные поступления по Министерству труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан за период 2022-2026 годов:		0
	- федеральный бюджет		0
	- региональный бюджет		0
	- местный бюджет		0
	- внебюджетные фонды		0
9.5.	Итого единовременные расходы, в т.ч. по уровням бюджетной системы:		0
	- федеральный бюджет		0
	- региональный бюджет		0
	- местный бюджет		0
	- внебюджетные фонды		0
9.6.	Итого периодические расходы, в т.ч. по уровням бюджетной системы:		0



	- федеральный бюджет	0
	- региональный бюджет	0
	- местный бюджет	0
	- внебюджетные фонды	0
9.7.	Итого возможные поступления, в т.ч. по уровням бюджетной системы:	0
	- федеральный бюджет	0
	- региональный бюджет	0
	- местный бюджет	0
	- внебюджетные фонды	0
9.8.	Иные сведения о расходах и возможных поступлениях бюджетов бюджетной системы Российской Федерации: <i>не потребует дополнительных ассигнований и не приведет к сокращению доходной части соответствующих бюджетов</i>	
9.9.	Источники данных: <i>отсутствуют</i>	

10. Новые обязанности или ограничения для субъектов предпринимательской и иной деятельности или изменение содержания существующих обязанностей и ограничений, а также порядок организации их исполнения

10.1.	Группа участников отношений	10.2.	Описание новых или изменения содержания существующих обязанностей и ограничений	10.3.	Порядок организации исполнения обязанностей и ограничений
	Юридические лица, индивидуальные предприниматели (работодатели)		Соблюдение обязательных требований в сфере квотирования рабочих мест. Для работодателей с численностью от 35 человек снижается социальная нагрузка в виде трудоустройства на 1 п.п., для работодателей с численностью более 100 человек - фиксируется установленный процент трудоустройства инвалидов.		В рамках осуществления регионального законодательства



11. Оценка расходов субъектов предпринимательской и иной экономической деятельности, связанных с необходимостью соблюдения установленных обязанностей или ограничений либо изменением содержания таких обязанностей и ограничений

11.1.	11.2.	11.3.	11.4.
Группа субъектов предпринимательской и иной экономической деятельности	Описание обязанности или ограничения	Описание видов расходов и возможных доходов	Количественная оценка, млн. рублей
<i>Юридические лица, индивидуальные предприниматели</i>	<i>Расходы на предоставление документов, истребованных центрами занятости населени. В настоящее время ежемесячная информация предоставляется в органы службы занятости посредством единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» через личные кабинеты работодателей. В 2022 году предусмотрен бумажный вариант предоставления сведений в ЦЗН.</i>	<i>1. Единовременные расходы:</i>	<i>0</i>
		<i>Периодические расходы: Вид расходов 1 (трудоzатраты) Вид расходов 2 (канцелярские принадлежности, бумага, расходные материалы)</i>	<i>0,001 - 0,005 в зависимости от заработной платы начисляемой работодателем.</i>
		<i>Возможные доходы:</i>	<i>0.</i>
11.5.	Итого совокупные единовременные расходы:		0
11.6.	Итого совокупные ежегодные расходы:		0,001-



		0.005
11.7.	Итого совокупные возможные доходы:	0
11.8.	Описание расходов и доходов, не поддающихся количественной оценке: <i>расходы по созданию и сохранению рабочих мест для инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Налоговые платежи на начисленную заработную плату трудоустроенных инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы.</i>	
11.9.	Источники данных: <i>бухгалтерская отчетность юридического лица, индивидуального предпринимателя</i>	

12. Риски решения проблемы предложенным способом регулирования и риски негативных последствий, а также описание методов контроля эффективности избранного способа достижения цели регулирования

12.1.	12.2.	12.3.	12.4.
Основные риски решения проблемы предложенным способом и риски негативных последствий	Оценки вероятности наступления рисков	Методы контроля эффективности достижения цели по рискам	Степень контроля рисков
Риск необоснованного отказа в трудоустройстве инвалидов в счет установленной квоты	Средняя	В рамках осуществления регионального государственного контроля, мониторинга трудоустройства граждан указанных категорий, наблюдения за соблюдением обязательных требований без взаимодействия с работодателями	Средняя
12.5.	Источники данных: <i>отчетность Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, центров занятости населения Республики Татарстан</i>		

13. Предполагаемая дата вступления в силу проекта акта, оценка необходимости установления переходного периода и (или) отсрочки вступления в силу проекта акта либо



необходимость распространения предлагаемого регулирования на ранее возникшие отношения

13.1.	Предполагаемая дата вступления в силу проекта акта: (если положения вводятся в действие в разное время, указывается статья/пункт проекта акта и дата введения)		<i>2 квартал 2022</i>
13.2.	Необходимость установления переходного периода и (или) отсрочки введения предлагаемого регулирования:		<i>нет</i>
13.3.	Необходимость распространения предлагаемого регулирования на ранее возникшие отношения:		<i>нет</i>
13.4.	Срок переходного периода:	кол-во	<i>не требуется</i>
13.5.	Отсрочка введения:	кол-во	
13.6.	Период распространения на ранее возникшие отношения:	кол-во	
13.7.	Обоснование необходимости установления переходного периода и (или) отсрочки вступления в силу проекта акта либо необходимость распространения предлагаемого регулирования на ранее возникшие отношения: <i>не требуется</i>		

14. Описание методов контроля эффективности избранного способа достижения целей регулирования, индикативные показатели, программы мониторинга и иные способы (методы) оценки достижения заявленных целей регулирования

14.1.	14.2.	14.3.	14.4.	14.5.
Наименование целей регулирования	Показатели (индикаторы) достижения целей регулирования	Ед. измерения показателя (индикатора)	Способ расчета показателя (индикатора)	Источники информации для расчета
<i>Расширение возможности трудоустройства инвалидов и граждан, испытывающих трудности в</i>	<i>Доля выполненной квоты, установленной для приема на работу инвалидов</i>	<i>%</i>	<i>Осуществляется Министерством</i>	<i>Данные работодателей предоставленные в центры занятости населения</i>

	поиске работы путем увеличения количества котируемых рабочих мест для приема на работу указанных категорий граждан за счет увеличения количества работодателей, участвующих в процессе котирувания рабочих мест	Доля проинформированных работодателей, осуществляющих свою деятельность на территории Республики Татарстан, которым в соответствии с законодательством установлены квоты.	%	Осуществляется Министерством	Данные Министерства труда, занятости и социальной защиты РТ
		Доля работодателей, осуществляющих свою деятельность на территории Республики Татарстан, охваченных мероприятиями по профилактике нарушений обязательных требований, от общего числа работодателей, которым в соответствии с действующим законодательством установлена квота.	%	Осуществляется Министерством	Данные Министерства труда, занятости и социальной защиты РТ
14.6.	Оценка общих затрат на ведение мониторинга (в среднем в год):				отсутствуют
14.7.	Описание методов контроля эффективности избранного способа достижения целей регулирования, программы мониторинга и иных способов (методов) оценки достижения заявленных целей регулирования: сбор подтверждающих документов их анализ и обработка				

15. Необходимые для достижения заявленных целей регулирования организационно-технические, методологические, информационные и иные мероприятия

15.1.	15.2.	15.3.	15.4.	15.5.
-------	-------	-------	-------	-------



Мероприятия, необходимые для достижения целей регулирования	Сроки мероприятий	Описание ожидаемого результата	Объем финансирования	Источники финансирования
<i>Внесение изменений в положение Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, в положения о структурных подразделениях, написание инструкций, методических материалов и т.п.</i>	2022	<i>Приведение в соответствие нормативной правовой базы Республики Татарстан и органов исполнительной власти. Разработка методических указаний и инструкций для юридических лиц, индивидуальных предпринимателей.</i>	<i>В рамках текущего финансирования</i>	-
<i>Обучение сотрудников Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан</i>	2022-2023	<i>Повышение качества работы участников процесса</i>	<i>В рамках текущего финансирования</i>	-
<i>Проведение профилактических мероприятий и разъяснительной работы с работодателями</i>	2022	<i>Разъяснение обязательных требований в области квотирования рабочих мест</i>	<i>В рамках текущего финансирования</i>	-
15.6.	Общий объем затрат на необходимые для достижения заявленных целей регулирования организационно-технические, методологические, информационные и иные мероприятия: 0			

16. Иные сведения, которые, по мнению разработчика, позволяют оценить обоснованность предлагаемого регулирования

16.1.	Иные необходимые, по мнению разработчика, сведения: <i>отсутствуют</i>
16.2.	Источники данных: <i>отсутствуют</i>

Заместитель министра труда, занятости  
и социальной защиты Республики Татарстан



К.А. Тазетдинова