

Сводный отчет
о проведении оценки регулирующего воздействия проекта постановления
Кабинета Министров Республики Татарстан
«О внесении изменений в Положение о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 23.09.2021 № 910 «Об утверждении Положения о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты»

№	Сроки проведения публичного обсуждения проекта акта: начало: 27 июня 2025 г.; окончание: 17 июля 2025 г.
---	--

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 постановления Кабинета Министров Республики Татарстан «О внесении изменений в Положение о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 23.09.2021 № 910 «Об утверждении Положения о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты»</i>	
1.4.	Предполагаемая дата вступления в силу проекта акта: <i>Со дня официального опубликования</i>	
1.5.	Необходимость установления переходного периода и (или) отсрочки введения предлагаемого регулирования, необходимость распространения предлагаемого регулирования на ранее возникшие отношения:	<i>не имеется</i>
1.6.	Краткое описание проблемы, на решение которой направлен предлагаемый способ регулирования: <i>В Республике Татарстан трудоустройство инвалидов на квотируемые рабочие места регулируется Законом Республики Татарстан от 24.07.2006 № 60-ЗРТ «О квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов и резервировании отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите. В Республике Татарстан квота для приема на работу инвалидов установлена в следующих фиксированных размерах:</i> <i>1. при численности работников от 35 до 100 человек включительно – 2% от среднесписочной численности работников;</i> <i>2. при численности работников более 100 человек – 3% от среднесписочной численности работников.</i> <i>Региональный государственный контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов осуществляется на основании Положения о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики</i>	

	Татарстан от 23.09.2021 № 910. В Республике Татарстан контроль за исполнением показателей по трудоустройству инвалидов на квотируемые рабочие места осуществляет Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан (далее – Министерство) и органы службы занятости населения Республики Татарстан. В Российской Федерации государственный контроль (надзор) регулируется Федеральным законом «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» от 31.07.2020 № 248-ФЗ (далее – Федеральный закон № 248-ФЗ). Постановлением Правительства Российской Федерации от 10.03.2022 г. № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля» в 2022 году введен мораторий на проведение плановых контрольных (надзорных) мероприятий, который продлен до 2030 года. Введение моратория на проведение плановых контрольных (надзорных) мероприятий призвано снизить излишнюю административную нагрузку (давление) на бизнес, хозяйствующие субъекты и предпринимательское сообщество в виде проверок, а также к переходу от «палочной системы» к системе показателей результативности и эффективности. Президент Российской Федерации В.В. Путин в ежегодных посланиях к Федеральному собранию Российской Федерации не раз подчеркивал о необходимости в снижении излишней административной нагрузки (давления) на хозяйствующие субъекты. Проект постановления Кабинета Министров Республики Татарстан «О внесении изменений в Положение о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 23.09.2021 № 910 «Об утверждении Положения о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты» разработан в связи со случаями несоблюдения работодателями с численностью работников более 35 человек обязательных требований в сфере квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов.
1.7.	Краткое описание целей предлагаемого регулирования: предотвращение несоблюдения работодателями с численностью работников более 35 человек обязательных требований в сфере квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов; приведение Положения о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 23.09.2021 № 910 в соответствии с требованиями Федерального закона № 248-ФЗ.
1.8.	Краткое описание предлагаемого способа регулирования: В соответствии с частью 3 статьи 52 Федерального закона № 248-ФЗ профилактический визит проводится по инициативе контрольного (надзорного) органа (обязательный профилактический визит) или по инициативе контролируемого лица. Обязательный профилактический визит проводится: 1) в отношении контролируемых лиц, принадлежащих им объектов контроля, отнесенных к определенной категории риска (периодичность проведения установлена Правительством Российской Федерации); 2) в отношении контролируемых лиц, представивших уведомление о начале осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности в соответствии со статьей 8 Федерального закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля». Обязательный профилактический визит в указанном случае проводится не позднее шести

месяцев с даты представления такого уведомления;

3) при наступлении события, указанного в программе проверок, если федеральным законом о виде контроля установлено, что обязательный профилактический визит может быть проведен на основании программы проверок;

4) по поручению Президента Российской Федерации, Председателя Правительства Российской Федерации или Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации, Раиса (Главы) Республики Татарстан.

Проведение обязательного профилактического визита возможно посредством Мобильного приложения «Инспектор».

Профилактический визит **по инициативе контролируемого лица** может быть проведен по его заявлению, если такое лицо относится:

- к субъектам малого предпринимательства;
- является социально ориентированной некоммерческой организацией;
- является государственным или муниципальным учреждением.

Контролируемое лицо подает заявление о проведении профилактического визита (далее - заявление) посредством единого портала государственных и муниципальных услуг или регионального портала государственных и муниципальных услуг. Министерство рассматривает заявление в течение десяти рабочих дней и принимает решение о проведении профилактического визита либо об отказе в его проведении, о чем уведомляет контролируемое лицо.

В случае принятия решения о проведении профилактического визита Министерство в течение двадцати рабочих дней согласовывает дату его проведения с контролируемым лицом любым способом, обеспечивающим фиксирование такого согласования.

Проведение профилактического визита по инициативе контролируемого лица также возможно посредством Мобильного приложения «Инспектор».

Периодичность проведения плановых контрольных (надзорных) мероприятий устанавливается следующим образом:

для объектов контроля с высокой категорией риска - одно плановое контрольное (надзорное) мероприятие в два года либо один обязательный профилактический визит в год;

для объектов контроля со средним и умеренным категориями рисков периодичность проведения обязательных профилактических визитов устанавливается Правительством Российской Федерации.

Министерство осуществляет информирование контролируемых лиц и иных заинтересованных лиц по вопросам соблюдения обязательных требований.

При объявлении предостережений вводится запрет на указание сроков устранения действий (бездействия) контролируемого лица.

Внеплановая документарная проверка может проводиться только по согласованию с органами прокуратуры, за исключением случая ее проведения в соответствии с пунктами 3, 4, 6, 8 части 1 статьи 57 Федерального закона № 248-ФЗ.

Выездная проверка может быть проведена с использованием средств дистанционного взаимодействия, в том числе посредством видео-конференц-связи, а также с использованием мобильного приложения «Инспектор».

Вводится новое понятие **Мобильное приложение «Инспектор»**. Мобильное приложение «Инспектор» - разработанное на базе государственной информационной системы программное обеспечение, применяемое контрольными (надзорными) органами и контролируемыми лицами с использованием компьютерного устройства (мобильного телефона, смартфона или компьютера, включая планшетный компьютер) в случаях, предусмотренных Федеральным законом № 248-ФЗ.

1.9. Срок, в течение которого разработчиком принимались предложения в связи с общественными обсуждениями проекта нормативного правового акта: начало: **27 июня 2025 г.;**

	окончание: 17 июля 2025 г.
1.10.	Сведения о количестве замечаний и предложений, полученных в ходе публичных консультаций: Всего замечаний и предложений, из них учтено: полностью: , учтено частично: , не учтено: (Заполняется по результатам публичного обсуждения).
1.11.	Контактная информация исполнителя разработчика:
1.11.1.	Ф.И.О.: Гайсин Алмаз Маратович
1.11.2.	Должность: ведущий советник отдела реализации мер активной политики занятости
1.11.3.	Тел: 8 (843) 557-21-52
1.11.4.	Адрес электронной почты: Gaysin.Almaz@tatar.ru

2. Степень регулирующего воздействия положений проекта акта

2.1.	Степень регулирующего воздействия положений проекта акта:	средняя
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>В Республике Татарстан трудоустройство инвалидов на квотируемые рабочие места регулируется Законом Республики Татарстан от 24.07.2006 № 60-ЗРТ «О квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов и резервировании отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите. В Республике Татарстан квота для приема на работу инвалидов установлена в следующих фиксированных размерах:</i> <i>1. при численности работников от 35 до 100 человек включительно – 2% от среднесписочной численности работников;</i> <i>2. при численности работников более 100 человек – 3% от среднесписочной численности работников.</i> <i>Региональный государственный контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов осуществляется на основании Положения о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 23.09.2021 № 910.</i> <i>В Республике Татарстан контроль за исполнением показателей по трудоустройству инвалидов на квотируемые рабочие места осуществляет Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан (далее – Министерство) и органы службы занятости населения Республики Татарстан.</i> <i>В Российской Федерации государственный контроль (надзор) регулируется Федеральным законом «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» от 31.07.2020 № 248-ФЗ (далее – Федеральный закон № 248-ФЗ).</i> <i>Постановлением Правительства Российской Федерации от 10.03.2022 г. № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного кон-</i>
------	---

	троля (надзора), муниципального контроля» в 2022 году введен мораторий на проведение плановых контрольных (надзорных) мероприятий, который продлен до 2030 года. Введение моратория на проведение плановых контрольных (надзорных) мероприятий призвано снизить излишнюю административную нагрузку (давление) на бизнес, хозяйствующие субъекты и предпринимательское сообщество в виде проверок, а также к переходу от «палочной системы» к системе показателей результативности и эффективности. Проект постановления Кабинета Министров Республики Татарстан «О внесении изменений в Положение о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 23.09.2021 № 910 «Об утверждении Положения о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты» разработан со случаями несоблюдения работодателями с численностью работников более 35 человек обязательных требований в сфере квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов.
3.2.	Характеристика основных негативных эффектов, возникающих в связи с наличием проблемы, группы участников отношений, испытывающих негативные эффекты, и их количественные оценки: По данным Татарстанстата в Республике Татарстан числятся 4,6 тыс. работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Татарстан с численностью работников более 35 человек (данные по состоянию на сентябрь 2024 г.). По данным сведений, получаемых из портала единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее – ЕЦП), из 4,6 тыс. работодателей, подпадающих под квотирование рабочих мест для приема на работу инвалидов, 3,7 тыс. подают информацию о выполнении квоты. Не предоставление остальной частью работодателями информации о выполнении квоты на ЕЦП не позволяет в полной мере учесть количество всех работающих сотрудников с инвалидностью в этих организациях, а также определить установленную этими работодателями квоту для приема на работу инвалидов.
3.3.	Основные причины и факторы существования проблемы: несоблюдение работодателями с численностью работников свыше 35 человек требований законодательства в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов.
3.4.	Информация о возникновении, выявлении проблемы и мерах, принятых ранее для ее решения, достигнутых результатах и затраченных ресурсах: В 2024 году проведено 125 профилактических мероприятий, в том числе 14 профилактических визитов, из них 1 профилактический визит с использованием Мобильного приложения «Инспектор», объявлено 94 предупреждения работодателям, нарушающих обязательные требования в части квотирования рабочих мест для инвалидов, зафиксировано 12 фактов размещения информации на официальном сайте Министерства. Проведено 5 консультирований с использованием Мобильного приложения «Инспектор». Прямые издержки на соблюдение обязательных требований из расчета на одного субъекта регулирования в среднем составляют от 1,0 - 5,0 тыс. рублей, расходы на создание и выделение рабочих мест для инвалидов не поддаются количественной оценке, в связи с разницей в затратах в зависимости от экономической деятельности работодателей и уровня затрат на их создание и выделение, но не может быть меньше величины минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, увеличенного на страховые взносы в государственные внебюджетные фонды (в среднем 23 000 - 27 000 тысяч рублей). Такой размер прямых издержек оценивается как приемлемый, так как не превышает затрат на трудоустройство любой другой категории граждан.

3.5.	Причины невозможности решения проблемы участниками соответствующих отношений самостоятельно без вмешательства государства: <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> <i>В Республике Татарстан региональный государственный контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов осуществляется на основании Положения о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 23.09.2021 № 910. Приведение Положения о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 23.09.2021 № 910 в соответствии с Федеральным законом № 248-ФЗ способствует единому толкованию и применению норм и положений всеми участниками контрольной (надзорной) деятельности.</i>
3.6.	Источники данных: нормативно-правовая документация, данные из интернет источников.
3.7.	Иная информация о проблеме: отсутствует

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

4.1.	Международный (российский) опыт в соответствующих сферах деятельности: <i>Государственная политика в отношении содействия занятости инвалидов в Российской Федерации направлена на предоставление им равных с другими гражданами возможностей в реализации своих трудовых прав в целях повышения социального статуса, уровня конкурентоспособности на рынке труда, создания условий для профессиональной самореализации и, как следствие, достижения материальной независимости.</i> <i>В Российской Федерации общая численность инвалидов по состоянию на 31 декабря 2023 г. составила 11 млн. человек, из них 4,2 млн. человек находились в трудоспособном возрасте. Особый статус этой категории населения, связанный с наличием ограничений трудоспособности и физических возможностей, негативно влияет на конкурентоспособность инвалидов на рынке труда, ставит их в неравное положение с другими гражданами и остается во многом несоответствующим их потенциальным возможностям и профессиональным интересам.</i> <i>По данным мониторинга, численность инвалидов в трудоспособном возрасте в 2023 году составила 4,2 млн. человек (40,9 процента их общей численности), из них 60 процентов - мужчины, 40 процентов - женщины. Численность работающих инвалидов трудоспособного возраста составила 1,2 млн. человек, уровень их занятости - 27,5 процента. В составе занятых инвалидов преобладают работники старше 45 лет и предпенсионеры (более 60 процентов).</i> <i>Контингент инвалидов трудоспособного возраста представлен в основном лицами с инвалидностью II группы (39,8 процента) и III группы (45,2 процента), сохраняющими возможность трудиться при наличии подходящих условий. Однако их вовлеченность в трудовую деятельность остается на низком уровне. Особенно это касается инвалидов трудоспособного возраста с III группой инвалидности с наименее выраженными нарушениями здоровья - доля работающих инвалидов трудоспособного возраста III группы в общей численности инвалидов</i>
------	--

трудоспособного возраста III группы (или уровень их занятости) составила в 2023 году 39,4 процента. Уровень занятости инвалидов трудоспособного возраста, имеющих II группу, - 21,4 процента. Стоит отметить рост с 2017 года по 2023 год уровня занятости лиц с наиболее тяжелыми нарушениями здоровья (I группа инвалидности) с 4,8 процента до 8 процентов.

В рейтинг субъектов Российской Федерации с максимальным уровнем занятости инвалидов (превышение среднероссийского показателя более чем на 7 процентных пунктов) вошли г. **Санкт-Петербург** (36,4 процента), **Белгородская область** (35 процентов), **Ленинградская область** и **Тульская область** (по 34,7 процента), **Московская область** (34,6 процента), **Курская область** (34,4 процента).

Наиболее низкий уровень занятости инвалидов (19 процентов - 21 процент) отмечен в **Республике Бурятия, Кабардино-Балкарской Республике, Республике Карелия, Республике Хакасия, Астраханской и Ивановской областях, Еврейской автономной области.**

Возрастная структура работающих инвалидов трудоспособного возраста, по данным мониторинга, смещена в пользу старших возрастных групп. Удельный вес лиц с инвалидностью в возрасте старше 45 лет в 2023 году составил более 60 процентов, в том числе предпенсионного возраста (мужчины 60 - 63 лет, женщины 55 - 58 лет) - более 17 процентов.

Основным механизмом поддержки занятости лиц с инвалидностью являются установление квоты для приема на работу инвалидов, создание специальных рабочих мест, сопровождение при содействии занятости инвалидов, организация сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов. При этом отмечается недостаточная эффективность действующей системы установления квоты для приема на работу инвалидов ввиду неисполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов, несоответствия выделяемых рабочих мест профессионально-квалификационной структуре инвалидов, невостребованности части выделенных рабочих мест со стороны инвалидов, недостатков в механизме стимулирования работодателей по найму инвалидов.

Численность инвалидов, которые должны были быть трудоустроены в целях исполнения квоты, в 2023 году составила 424,9 тыс. человек (в том числе на специальных рабочих местах - 34,2 тыс. человек) и увеличилась на 3,1 процента по сравнению с предыдущим 2022 годом (на 12,8 тыс. человек).

По сравнению с 2022 годом общее число организаций, на которые распространялись обязательства по установлению квоты для приема на работу инвалидов, увеличилось на 4,6 процента (на 5,5 тыс. человек).

Заполняемость рабочих мест, выделенных в рамках квоты, а также специальных рабочих мест по итогам 2023 года заметно увеличилась по сравнению с 2022 годом. Так, в 2023 году в сравнении с 2022 годом абсолютное число рабочих мест, занятых инвалидами, увеличилось на 24,3 тыс. единиц (на 8,1 процента), в том числе специальных - на 3,8 тыс. единиц (на 20,6 процента). При этом выросла на 3,5 процентных пункта доля замещенных в счет квоты рабочих мест в общем количестве рабочих мест, выделенных в счет квоты, которая составила в 2023 году 76,2 процента, а доля специальных рабочих мест, на которые трудоустроены инвалиды, в общем количестве специальных рабочих мест увеличилась на 8,5 процентных пункта и составила 65,3 процента. В организациях с государственным (муниципальным) участием заполняемость выделенных в счет квоты рабочих мест составила в 2023 году 84,5 процента.

Наиболее успешными результаты выполнения квоты для приема на работу инвалидов (заполняемость свыше 90 процентов) сложились в **Республике Дагестан, Республике Ингушетия, Кабардино-Балкарской Республике, Карачаево-Черкесской Республике, Республике Северная Осетия - Алания, Чеченской Республике**, а также в **Новосибирской, Курской и Пензенской областях.**

Наиболее низкие показатели (менее 50 процентов) отмечались в **Камчат-**

ском крае и Ярославской области.

В целях повышения заинтересованности работодателей в приеме на работу инвалидов в ряде субъектов Российской Федерации работодателям возмещаются затраты по созданию специальных рабочих мест для инвалидов, а также по оплате труда трудоустроенных инвалидов и в случае необходимости при организации наставничества. Реализация таких мер находится в ведении субъектов Российской Федерации и предоставляется в виде субсидий, предусмотренных в бюджетах субъектов Российской Федерации, для целей оказания финансовой помощи работодателям, принимающим на работу инвалидов.

В большинстве субъектов Российской Федерации, в которых предусмотрена финансовая поддержка работодателей по организации рабочих мест для трудоустройства незанятых инвалидов, размер субсидии составляет не более 100 тыс. рублей (**Республика Карелия и Республика Татарстан, Иркутская и Мурманская области, Ханты-Мансийский автономный округ и Ямало-Ненецкий автономный округ**), при обязательстве сохранения созданного рабочего места на срок не менее одного - двух лет. В **Ленинградской области** при обязательстве работодателя по созданию или модернизации рабочего места для инвалидов предусмотрен более высокий размер возмещения затрат - до 500 тыс. рублей в зависимости от группы инвалидности работника и срока действия договора.

Как показывает практика, в числе получателей субсидии наиболее представлены общественные организации инвалидов. В ряде субъектов Российской Федерации (**Хабаровский край, Тульская, Московская, Ленинградская области**) из региональных бюджетов предусмотрены также субсидии на компенсацию части расходов на оплату труда трудоустроенных инвалидов и доплаты за наставничество не более 3 - 6 месяцев.

Международная практика содействия занятости инвалидов.

Исследование зарубежного опыта содействия занятости инвалидов показывает, что в большинстве стран в последние годы были приняты законодательные нормы, реализованы специальные программы, направленные на решение вопросов трудоустройства, сопровождения, профессиональной реабилитации, а также стимулирования работодателей по созданию новых рабочих мест и выполнению обязательств по квотированию.

Правовые нормы **Европейского союза** о трудовой занятости инвалидов основываются на принципе того, что совокупность мер по реабилитации и трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья являются для общества экономически более выгодными, чем постоянные затраты на их социальное обеспечение. В 2021 году Европейская комиссия приняла «Стратегию защиты прав лиц с инвалидностью на 2021 - 2030 годы», которая предусматривает реализацию мероприятий по таким направлениям, как формирование финансовых и налоговых стимулов для работодателей, совершенствование системы квотирования рабочих мест для инвалидов, содействие в организации предпринимательской деятельности, создание безубыточных социальных специализированных предприятий, совершенствование системы повышения квалификации, профессиональной подготовки и другие направления.

В части организации социальной занятости граждан с тяжелыми формами инвалидности в **Германии** предусмотрены меры по улучшению возможностей их трудоустройства. Основными мерами являются:

организация профессионального обучения на предприятиях и в учебных центрах, специальных учреждениях (организациях) профессиональной реабилитации;

предоставление специальных льгот для инвалидов (оплата расходов на оформление и переезд, переходные пособия, техническое приспособление рабочих мест, оплата расходов на жилье);

осуществление контроля за необоснованными увольнениями для всех инва-

лидов с тяжелыми формами инвалидности;

создание специальных мастерских для инвалидов, которые не могут работать на общем рынке труда;

предоставление субсидий для работодателей (80 процентов) на выплату заработной платы инвалидам (до 2 лет).

В государствах - участниках **Содружества Независимых Государств** наиболее распространенными мерами поддержки занятости инвалидов являются квотирование рабочих мест, содействие предпринимательству, а также создание специальных рабочих мест для рассматриваемой категории граждан. В частности, реализуются меры в части содействия занятости инвалидов, среди которых важно отметить:

создание возможностей трудоустройства инвалидов на открытом рынке труда, в том числе финансовая поддержка работодателей для поощрения их деятельности (по организации профессионального обучения и последующей занятости инвалидов, квотированию рабочих мест для приема инвалидов);

создание различных видов специализированных предприятий (закрытых (защищенных) мастерских) для инвалидов, которые не имеют реальной возможности получить работу на неспециализированных предприятиях на открытом рынке труда;

предоставление разного рода поощрений, премий, налоговых льгот (освобождение от налогов), льготных займов и других преимуществ в целях содействия трудоустройству инвалидов сверх предусмотренных квот или в частном секторе;

обеспечение занятости на условиях неполного рабочего времени, гибкого графика работы.

В зарубежных странах работодатели выполняют свои обязательства по квотированию рабочих мест для инвалида различными способами: трудоустройство работника-инвалида на оборудованное рабочее место или путем субподряда в защищенной мастерской, на специализированных предприятиях.

Во многих странах (**Италия, Франция, Германия, Испания**) компании обязаны нанимать работников-инвалидов с разными степенями ограниченности в здоровье в рамках квотирования. В случае несоблюдения условий квотирования предусмотрены различные санкции: ассоциации, защищающие интересы работников-инвалидов, могут подать гражданский иск о несоблюдении положений законодательства; работодатели исключаются из процедур государственных закупок; компании выплачивают штрафы и др. В странах Евросоюза несоблюдение условий и порядка квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов, считается серьезным административным правонарушением и может повлечь за собой взимание штрафов в размере от 600 до 10 000 евро в зависимости от размера компании.

В европейских странах существует три типа моделей квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов: необязательная квота без санкций; обязательная квота без санкций; обязательная квота с санкциями.

По мнению экспертов, несмотря на широкое распространение система квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов имеет определенные недостатки и не всегда дает эффективные результаты, что обусловлено следующими причинами:

1. система квотирования не всегда создает оптимальные условия для найма инвалидов соответствующей квалификации;

2. система квотирования может привести к «зарегулированности» процессов найма инвалидов, ограничивая возможности работодателей выбирать лучших кандидатов на конкретные должности на основе навыков и опыта;

3. компании могут сосредоточиться на соблюдении законодательных норм квотирования, а не на развитии подлинно инклюзивной культуры, что приводит к поверхностному соблюдению квотирования, а не к значимым изменениям.

	В целом на эффективность применяемых моделей квотирования рабочих мест для инвалидов влияют многие факторы: общая ситуация на рынке труда; уровень финансирования мероприятий по содействию занятости; уровень контроля за выделением рабочих мест для инвалидов в рамках квотирования рабочих мест; объемы предоставляемых услуг по профессиональной реабилитации; мотивация работодателей к трудоустройству работников-инвалидов и др. В большинстве стран реализация мер содействия занятости инвалидов базируется на основе: внесения поправок в законодательные и иные нормативно-правовые документы; гармонизации правил обеспечения доступа к инфраструктурной среде (транспорту, информации и связи, работе и др.); создание согласительных комиссий на региональном, местном уровне в части поддержки различных проектов и инициатив в сфере трудоустройства инвалидов. В целом, содействие интеграции людей с инвалидностью в открытый рынок труда требует многогранного подхода, устраняющего барьеры на индивидуальном, организационном и системном уровнях. На индивидуальном уровне важно предоставлять комплексную поддержку, чтобы люди с инвалидностью могли продемонстрировать свои навыки. При этом, на системном уровне существует необходимость в реализации государственных мер, способствующих обеспечению равных возможностей, антидискриминационных мер и стимулов для работодателей в части найма рассматриваемой категории граждан. Как показывает анализ зарубежных практик, основной целью национальных и региональных программ (проектов) поддержки занятости и содействия трудоустройству инвалидов (в том числе и инвалидов с тяжелыми ментальными расстройствами), является формирование комплексного стимулирующего механизма для работодателей. Стимулирующие инструменты в основном включают: субсидии на заработную плату, компенсации расходов по обучению; скидки по взносам в систему социального обеспечения; предоставление кредитов, грантов и др.
4.2.	Источники данных: Концепция по повышению уровня занятости инвалидов в Российской Федерации на период до 2030 года, данные из интернет источников

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

5.1.	Основание для разработки проекта нормативного правового акта: разработан в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2024 № 540-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»		
5.2.	Описание целей предлагаемого регулирования, их соотношение с проблемой: предотвращение несоблюдения работодателями с численностью работников более 35 человек обязательных требований в сфере квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов; приведение Положения о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, утвержденного постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 23.09.2021 № 910 в соответствии с требованиями Федерального закона № 248-ФЗ.	5.3	Установленные сроки достижения целей предлагаемого регулирования:
	Приведение в соответствие с изменениями в действующее законодательство о государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле	август 2025 года	

5.4.	Документы, содержащие принципы правового регулирования, программные документы Президента Республики Татарстан и Кабинета Министров Республики Татарстан с указанием положений, которым соответствуют цели предлагаемого регулирования: <i>Закон Российской Федерации от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;</i> <i>Закон Российской Федерации от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»;</i> <i>Постановление Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов»;</i> <i>Приказ 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», в государственную службу занятости»;</i> <i>Закон Республики Татарстан от 24.07.2006 № 60-ЗРТ «О квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов и резервировании отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите»;</i> <i>Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 23.09.2021 № 910 «Об утверждении Положения о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты».</i>
5.5.	Иная информация о целях предлагаемого регулирования: <i>Приведение в соответствии с нормами федерального трудового законодательства в части квотирования рабочих мест для инвалидов и совершенствование действующего правового регулирования по квотированию рабочих мест для инвалидов.</i> <i>Снижение социальной напряженности среди граждан, испытывающих трудности в поиске работы, снижение безработицы среди инвалидов и увеличение доходов данной категории граждан.</i>

6. Описание предлагаемого регулирования и иных возможных способов решения проблемы

6.1.	Описание предлагаемого способа решения проблемы и преодоления связанных с ней негативных эффектов: <i>проведение профилактических и контрольных (надзорных) мероприятий, в том числе с использованием Мобильного приложения «Инспектор» с целью минимизации и предотвращения нарушения работодателями обязательных требований в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов;</i> <i>возможность проведения инспекционного визита, выездной проверки с использованием средств дистанционного взаимодействия;</i> <i>возможность фиксации инспектором и лицами, привлекаемыми к совершению контрольных (надзорных) действий, доказательство нарушения обязательных требований через фотосъемку, аудио- и видеозаписи;</i> <i>сокращение сроков рассмотрения жалобы посредством использования системы досудебного обжалования до 15-ти рабочих дней со дня ее регистрации в подсистеме досудебного обжалования.</i> <i>Совершенствование контрольной (надзорной) деятельности сводит к минимуму нарушения обязательных требований работодателями в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов, повышает их ответственность, формируется правильное правовое поведение.</i>
------	--

6.2.	Описание иных способов решения проблемы (с указанием того, каким образом каждым из способов могла бы быть решена проблема): 1. Принятие проекта Постановления, соблюдение трудового законодательства в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов; 2. Самостоятельное соблюдение работодателями обязательных требований в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов.
6.3.	Обоснование выбора предлагаемого способа решения проблемы: Выбор первого варианта решения проблемы обусловлен тем, что в соответствии с законодательством субъекта Российской Федерации работодателям, численность работников которых превышает 35 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников в соответствии с методическими рекомендациями, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения. Выполнение работодателем установленной квоты для приема на работу инвалидов обеспечивается в соответствии с порядком, установленным Правительством Российской Федерации.
6.4.	Иная информация о предлагаемом способе решения проблемы: <i>отсутствует</i>

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
	Работодатели независимо от организационно-правовой формы с численностью работников более 35 человек, подпадающие под законодательство о квотировании рабочих мест для инвалидов. Интересы органов государственной власти в связи с введением предлагаемого правового регулирования не будут затронуты.		Квота для трудоустройства инвалидов установлена более чем на 4,6 тыс. работодателей. Общее количество квотируемых рабочих мест для приема на работу инвалидов в Республике Татарстан варьируется в количестве 11 000 человек.		По состоянию на 31.12.2023 года численность трудоустроенных инвалидов в организациях с численностью работников 35 человек и более составила 6 510 человек, из рассчитанной квоты в 8 574 рабочих мест, что составляет 75,92%. По состоянию на 31.12.2024 года численность трудоустроенных инвалидов в организациях с численностью работников 35 человек и более составила 11 153 человека, из рассчитанной квоты в 13 979 рабочих мест, что составляет 79,78%. По состоянию на 01.06.2025 года численность трудоустроенных инвалидов в организациях с численностью работников более 35 человек составляет 11 267 человек, из рассчитанной квоты в 14 070 рабочих мест, что составляет 80,08%. Динамика показателя выполнения квоты для приема на работу инвалидов за последние два года характеризует проводимую Министерством

		ством и органами службы занятости населения работу с контролируемыми лицами в рамках государственного контроля (надзора), положительной.
7.4.	Источники данных: данные центров занятости населения, данные Татарстан-стата	

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 ежегодного плана проведения проверок, профилактических мероприятий</i>	<i>изменяемая</i>	<i>В рамках ежегодно утверждаемой программы профилактики рисков причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям</i>	<i>120 чел./час в год Изменение численности сотрудников не предусматривается</i>	<i>Не меняется</i>
<i>Организация проведения обязательных профилактических мероприятий</i>	<i>новая</i>	<i>В рамках регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты</i>	<i>90 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
<i>9.1.1. Проведение обязательных</i>	<i>9.2.1.1. Единовременные расходы (указать год возникновения): 2025</i>	<i>не требуется</i>

профилактических мероприятий			
	9.2.1.2.	Периодические расходы за период 2025-2030 годов:	не требуется
	9.2.1.3.	Возможные поступления за период 2025-2030 годов	отсутствуют
9.1.2. Разработка ежегодного плана проведе- ния проверок, профилактиче- ских мероприя- тий	9.2.2.1.	Единовременные расходы (указать год возникновения): 2025 год	не требуется
	9.2.2.2.	Периодические расходы за период 2025-2030 годов:	не требуется
	9.2.2.3.	Возможные поступления за период 2025-2030 годов	отсутствуют
	9.3.1. Итого единовременные расходы по Министерству труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан за период 2025-2030 годов		не требуется
	9.3.2. Итого периодические расходы по Министерству труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан за период 2025-2030 годов		не требуется
	9.3.3. Итого возможные поступления по Министерству труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан за период 2025-2030 годов		отсутствуют
- федеральный бюджет			не требуется
- региональный бюджет			не требуется
- местный бюджет			не требуется
- внебюджетные фонды			не требуется
9.4.	Наименование органа, исполняющего (предполагаемого уполномоченного исполнять) функцию: <i>Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан</i>		
9.5.	Итого единовременные расходы, в т.ч. по уровням бюджетной системы:		не требуется
- федеральный бюджет			не требуется
- региональный бюджет			не требуется
- местный бюджет			не требуется
- внебюджетные фонды			не требуется
9.6.	Итого периодические расходы, в т.ч. по уровням бюджетной системы:		не требуется
- федеральный бюджет			не требуется
- региональный бюджет			не требуется

- местный бюджет		не требуется
- внебюджетные фонды		не требуется
9.7.	Итого возможные поступления, в т.ч. по уровням бюджетной системы	не требуется
- федеральный бюджет		не требуется
- региональный бюджет		не требуется
- местный бюджет		не требуется
- внебюджетные фонды		не требуется
9.8.	Иные сведения о расходах и возможных поступлениях бюджетов бюджетной системы Российской Федерации:	не требуется
9.9.	Источники данных: данные Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан	

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
	Работодатели независимо от организационно-правовой формы с численностью работников более 35 человек, подпадающие под законодательство о квотировании рабочих мест для инвалидов		Участие в контрольных (надзорных) и профилактических мероприятиях, в том числе с использованием Мобильного приложения «Инспектор»		В рамках осуществления регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты

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
Работодатели независимо от организационно-правовой формы с численностью работников более 35 человек, подпадающие под законодательство о квоти-	При осуществлении контрольных (надзорных) мероприятий и профилактических мероприятий	Единовременные расходы контролируемого лица: 1. Приобретение мобильного устройства с доступом к информационно-телекоммуникацион-	Оценка расходов приведена в приложении к настоящему Сводному отчету

ровании рабочих мест для инвалидов		ной сети «Интернет» с сим-картой. Периодические расходы контролируемого лица: 1. Расходы на приобретение офисной бумаги; 2. Затраты рабочего времени для участия в контрольных (надзорных) и профилактических мероприятиях; 3. Расходы на мобильную связь. Возможные доходы:	0
11.5.	Итого совокупные единовременные расходы: приобретение мобильного устройства с доступом к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» с сим-картой.	Порядка 20 000 руб.	
11.6.	Итого совокупные ежегодные расходы: 1) Участие в профилактическом визите; 2) Участие в профилактическом визите посредством видео-конференц-связи или Мобильного приложения «Инспектор»; 3) Участие в инспекционном визите (выездной проверки); 4) Участие в инспекционном визите (выездной проверки) с использованием видео-конференц-связи или мобильного приложения «Инспектор»	476,94 руб. 127,95 руб. (без учета единовременного расхода на покупку мобильного средства связи) 3781,26 руб. 953,58 руб. (без учета единовременного расхода на покупку мобильного средства связи)	
11.7.	Итого совокупные возможные доходы:	отсутствуют	
11.8.	Описание расходов и доходов, не поддающихся количественной оценке: 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. Расходы, связанные с возможным обучением инспекторов.		

11.9.	Источники данных: <i>использованы данные электронных магазинов, а также официальных сайтов операторов связи</i> 1) https://www.ozon.ru/product/honor-smartfon-rostest-evrotest-honor-x8b-4g-nfc-8-256-gb-serebristyy-1442870144/?at=w0tg506P0czBzmj0SxY5ykJF27NnGEsknqB8KIzl7mGQ; 2) https://tatarstan.megaфон.ru/tariffs/all/; 3) https://kazan.beeline.ru/customers/products/mobile/tariffs/; 4) https://www.officemag.ru/catalog/785/
-------	---

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 не размещения работодателями с численностью работников более 35 человек на ЕЦП информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов по форме № 7	Средняя	В рамках осуществления регионального государственного контроля (надзора) ведется ежемесячный мониторинг по доле работодателей, подпадающих под законодательство о квотировании рабочих мест для инвалидов, размещающих информацию о выполнении квоты на ЕЦП от общего числа работодателей с численностью работников более 35 человек, осуществляющих деятельность на территории Республики Татарстан.	Средняя
12.5.	Источники данных: <i>отчетность Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, центров занятости населения Республики Татарстан (https://mtsz.tatarstan.ru/osushchestvlenie-nadzora-i-kontrolya-za-priemom-1768317.htm)</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)	Со дня официального опубликования	
13.2.	Необходимость установления переходного периода и (или) отсрочки введения предлагаемого регулирования:		Нет
13.3.	Необходимость распространения предлагаемого регулирования на ранее возникшие отношения:		нет
13.4.	Срок переходного периода:	кол-во	не требуется
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 необходимости распространения предлагаемого регулирования на ранее возникшие отношения: не требуется		

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>Совершенствование регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты</i>	<i>Доля выполненной квоты, установленной для приема на работу инвалидов, не менее 100%.</i>	<i>%</i>	$V = \frac{A}{B} \times 100$, где: А – количество трудоустроенных работников с инвалидностью, чел.; В – количество установленной работодателями квоты для приема на работу инвалидов, чел.	<i>Данные работодателей предоставленные в центры занятости населения</i>
	<i>Доля проинформированных работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Татарстан, которым в соответствии с законодательством установлены квоты, не</i>	<i>%</i>	$V = \frac{A}{B} \times 100$, где: А – количество проинформированных работодателей, осуществляющих деятельность на терри-	<i>Данные Министерства труда, занятости и социальной защиты РТ</i>

	менее 100%.		тории Республики Татарстан, которым в соответствии с законодательством установлена квота, единиц; В – количество работодателей с численностью работников более 35 человек, осуществляющих деятельность на территории Республики Татарстан, единиц.	
	Доля работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Татарстан, охваченных мероприятиями по профилактике нарушений обязательных требований, от общего числа работодателей, которым в соответствии с действующим законодательством установлена квота, не менее 100%.	%	$V = \frac{A}{B} \times 100,$ где: А – количество работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Татарстан, охваченных мероприятиями по профилактике нарушений обязательных требований, единиц; В – количество работодателей, которым в соответствии с действующим законодательством установлена квота, единиц.	Данные Министерства труда, занятости и социальной защиты РТ
14.6.	Оценка общих затрат на ведение мониторинга (в среднем в год):			отсутствует
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
Внесение изменений в положение Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, в положения о структурных подразделениях, написание инструкций, методических материалов и т.п.	июнь – август 2025 г.	Приведение в соответствие нормативной правовой базы Республики Татарстан и органов исполнительной власти. Разработка методических указаний и инструкций для юридических лиц, индивидуальных предпринимателей.	В рамках текущего финансирования	Бюджет Республики Татарстан
Обучение сотрудников Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан	постоянно	Повышение качества работы участников процесса	В рамках текущего финансирования	Бюджет Республики Татарстан
Проведение профилактических мероприятий и разъяснительной работы с работодателями	постоянно	10 профилактических визитов	В рамках текущего финансирования	-
15.6.	Общий объем затрат на необходимые для достижения заявленных целей регулирования организационно-технические, методологические, информационные и иные мероприятия: <i>текущее финансирование</i>			

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

 К.А. Тазетдинова

Приложение

к сводному отчет о проведении оценки регулирующего воздействия проекта постановления Кабинета Министров Республики Татарстан «О внесении изменений в Положение о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 23.09.2021 № 910 «Об утверждении Положения о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты»

Оценка расходов контролирующего лица (инспектора), связанных с необходимостью участия в профилактических и контрольных (надзорных) мероприятиях

Все расчеты выполнены с применением Методики оценки стандартных издержек субъектов предпринимательской и иной экономической деятельности, возникающих в связи с исполнением требований регулирования, утвержденной приказом Минэкономразвития России от 01.02.2024 № 54.

Название требования	Участие в профилактическом визите
Тип требования	Другое
Раздел требования	Содержательное
Содержательные элементы	Масштаб: контролируемое лицо либо его представитель – 1 ед. Частота: 1 ед. Действия: обеспечение контролируемого лица либо его представителя – 1 человек/час. Список приобретений: нет. По данным Татарстанстата в феврале 2025 г. среднемесячная зарплата составила 77 912 руб. (ссылка на сайт https://gogov.ru/average-salary/rt#:~:text=Средняя%20заработная%20плата%20в%20Татарстане,%2C%202024%20-%20109%20127%20руб.). Средняя стоимость часа работы: рассчитана по формуле: $\text{средняя стоимость часа работы (руб.)} = \frac{\text{среднемесячная зарплата 1 работника (руб.)}}{8 \text{ (рабочие часы в день)} * \text{(рабочие дни в году / 12)}}$ $77\,912 / 8 * (245 / 12) = 476,94 \text{ рублей}$ Средняя стоимость часа работы: 476,94 рублей.
Стоимость требования	476,94 рублей.

Название требования	Участие в профилактическом визите с использованием видео-конференц-связи или мобильного приложения «Инспектор»
Тип требования	Другое
Раздел требования	Содержательное
Содержательные элементы	Масштаб: контролируемое лицо либо его представитель – 1 ед. Частота: 1 ед. Действия: обеспечение контролируемого лица либо его представителя – 0,25 человек/часа. Список приобретений: а) мобильное средство связи с доступом к сети «Интернет» и сим-картой – 20 000,00 руб. б) пакет мобильного интернета – 10,00 руб./1 гигабайт По данным Татарстанстата в феврале 2025 г. среднемесячная зарплата составила 77 912 руб. (ссылка на сайт https://gogov.ru/average-salary/rt#:~:text=Средняя%20заработная%20плата%20в%20Татарстане,%2C%202024%20-%20109%20127%20руб.). Средняя стоимость часа работы: рассчитана по формуле: средняя стоимость часа работы (руб.) = среднемесячная зарплата 1 работника (руб.) / 8 (рабочие часы в день)*(рабочие дни в году / 12); 77 912 / 8*(245/12) = 476,94 рублей Средняя стоимость часа работы: 476,94 рублей. м
Стоимость требования	20 127,95 рублей.

Примечание: профилактический визит проводится в форме профилактической беседы инспектором по месту осуществления деятельности контролируемого лица либо путем использования видео-конференц-связи или мобильного приложения "Инспектор".

Согласно Федерального закона от 31 июля 2020 года № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» срок проведения обязательного профилактического визита не может превышать десять рабочих дней и может быть продлен на срок, необходимый для проведения экспертизы, испытаний. Для расчёта применена экспертная оценка Министерства.

В случае отсутствия необходимости приобретения контролируемым лицом мобильного средства связи с доступом к сети «Интернет» и сим-картой стоимость участия в профилактическом визите путем использования видео-конференц-связи или мобильного приложения «Инспектор» составит 127,95 рублей.

Расходы при осуществлении профилактического визита рассчитаны для 1 контролируемого лица.

Название требования	Участие в инспекционном визите (выездной проверки)
Тип требования	Другое
Раздел требования	Содержательное
Содержательные элементы	Масштаб: контролируемое лицо либо его представитель – 1 ед. Частота: 1 ед.

	Действия: обеспечение контролируемого лица либо его представителя при осмотре, опросе, представлении письменных объяснений – 8 человек/часов. Список приобретений: расходные материалы – бумага не более 10 листов 6,94 руб. (1 лист – 0,694 руб., стоимость упаковки 500 листов – 347,00 руб., актуальна на дату расчета, исходя их данных сайта https://www.officemag.ru/catalog/785/). По данным Татарстанстата в феврале 2025 г. среднемесячная зарплата составила 77 912 руб. (ссылка на сайт https://gogov.ru/average-salary/rt#:~:text=Средняя%20заработная%20плата%20в%20Татарстане,%2C%202024%20-%20109%20127%20руб.). Средняя стоимость часа работы: рассчитана по формуле: средняя стоимость часа работы (руб.) = среднемесячная зарплата 1 работника (руб.) / 8 (рабочие часы в день)*(рабочие дни в году / 12); 77 912 / 8*(245/12) = 476,94 рублей Средняя стоимость часа работы: 476,94 рублей.
Стоимость требования	3781,26 рублей.
Название требования	Участие в инспекционном визите (выездной проверки) с использованием видео-конференц-связи или мобильного приложения «Инспектор»
Тип требования	Другое
Раздел требования	Содержательное
Содержательные элементы	Масштаб: контролируемое лицо либо его представитель – 1 ед. Частота: 1 ед. Действия: обеспечение контролируемого лица либо его представителя при осмотре, опросе, представлении письменных объяснений – 2 человек/час. Список приобретений: а) мобильное средство связи с доступом к сети «Интернет» и сим-картой – 20 000,00 руб. б) пакет мобильного интернета – 10,00 руб./1 гигабайт По данным Татарстанстата в феврале 2025 г. среднемесячная зарплата составила 77 912 руб. (ссылка на сайт https://16.rosstat.gov.ru/storage/). Средняя стоимость часа работы: рассчитана по формуле: средняя стоимость часа работы (руб.) = среднемесячная зарплата 1 работника (руб.) / 8 (рабочие часы в день)*(рабочие дни в году / 12); 77 912 / 8*(245/12) = 476,94 рублей Средняя стоимость часа работы: 476,94 рублей.
Стоимость требования	20 953,58 рублей.

Примечание:

Согласно проекту Постановления инспекционный визит, выездная проверка могут проводиться с использованием средств дистанционного взаимодействия, в том числе посредством видео-конференц-связи, а также с использованием мобильного приложения

«Инспектор». Сроки проведения в расчете указаны на основании экспертной оценки Министерства.

В случае отсутствия необходимости приобретения контролируемым лицом мобильного средства связи с доступом к сети «Интернет» и сим-картой стоимость участия в инспекционном визите (выездной проверки) путем использования видео-конференц-связи или мобильного приложения «Инспектор» составит 953,58 рублей.

Расходы при осуществлении профилактического визита рассчитаны для 1 контролируемого лица.