

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: 16 марта 2026 г.; окончание: 7 апреля 2026 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 (далее – Министерство).</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» (далее – проект постановления).</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 региональный государственный контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты 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>Проект постановления разработан в связи со случаями несоблюдения работодателями с численностью работников свыше 35 человек обязательных требований в сфере квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов.</i>	
1.7.	Краткое описание целей предлагаемого регулирования: <i>предотвращение несоблюдения работодателями с численностью работников свыше 35 человек обязательных требований в сфере квотирования рабочих мест</i>	

	<p>для приема на работу инвалидов; <i>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 от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 248).</i></p>
1.8.	<p>Краткое описание предлагаемого способа регулирования: <i>В соответствии с проектом постановления объект контроля считается отнесенным к одной из категорий риска после внесения сведений в единый реестр видов контроля.</i> <i>Контролируемые лица вправе после получения предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований подать в Министерство возражения в отношении указанного предостережения не позднее 30 календарных дней со дня получения ими предостережения, в том числе посредством единого портала государственных и муниципальных услуг или регионального портала государственных и муниципальных услуг.</i> <i>Обязательный профилактический визит проводится в отношении контролируемых лиц, представивших уведомление о начале осуществления предпринимательской деятельности или контролируемых лиц, сведения о которых включены в реестр классифицированных средств размещения. Обязательный профилактический визит в указанном случае проводится не позднее шести месяцев с даты представления такого уведомления.</i> <i>О проведении обязательного профилактического визита контролируемое лицо уведомляется не позднее чем за двадцать четыре часа до его начала в порядке, предусмотренном частью 5 статьи 21 Федерального закона № 248-ФЗ.</i> <i>Решение об отказе в проведении профилактического визита принимается в случае если контролируемое лицо не соответствует критериям, предусмотренным частью 1 статьи 52² Федерального закона № 248-ФЗ.</i> <i>В ходе документальной проверки документы могут представляться контролируемыми лицами с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг, регионального портала государственных и муниципальных услуг или мобильного приложения «Инспектор».</i></p>
1.9.	<p>Срок, в течение которого разработчиком принимались предложения в связи с общественными обсуждениями проекта нормативного правового акта: начало: 16 марта 2026 г.; окончание: 7 апреля 2026 г.</p>
1.10.	<p>Сведения о количестве замечаний и предложений, полученных в ходе публичных консультаций: Всего замечаний и предложений, из них учтено: полностью: , учтено частично: , не учтено: <i>(Заполняется по результатам публичного обсуждения).</i></p>
1.11.	Контактная информация исполнителя разработчика:
1.11.1.	Ф.И.О.: <i>Гайсин Алмаз Маратович</i>
1.11.2.	Должность: <i>ведущий советник отдела реализации мер активной политики занятости</i>
1.11.3.	Тел: <i>8 (843) 557-21-52</i>
1.11.4.	Адрес электронной почты: <i>Gaysin.Almaz@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 зако-</i>	

нодательством 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.

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:

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:

- 1. при численности работников от 36 до 100 человек включительно – 2% от среднесписочной численности работников;*
- 2. при численности работников более 100 человек – 3% от среднесписочной численности работников.*

Региональный государственный контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты 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.

Проект постановления разработан в связи со случаями несоблюдения работодателями с численностью работников свыше 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 отчетным сведениям ГКУ «Центр занятости населения Республики Татарстан» и его территориальных подразделений, и по результатам сверки данных, предоставленных Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан в 2025 году количество работодателей в Республике Татарстан с численностью работников свыше 35 человек, осуществляющих деятельность на территории Республики Татарстан, составляет 4048.

По итогам 2025 года из 4048 работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Татарстан и подпадающих под законодательство о квотировании рабочих мест для инвалидов, информацию о выполнении квоты для приема на работу инвалидов на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений (далее – ЕЦП) размещают 3710 работодателя, что составляет 91,7% от общего количества.

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 обязательных 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 2025 году Министерством проведено 73 профилактических мероприятий, в том числе 46 профилактических визитов, из них 10 с использованием Мобильного приложения «Инспектор», объявлено 24 предупреждений работодателям, о недопустимости нарушения обязательных требований в части квотирования рабочих мест для инвалидов, учтено 2 факта размещения информации на официальном интернет-сайте Министерства, утвержден 1 доклад о правоприменительной практике за 2024 год.

Прямые издержки на соблюдение обязательных требований из расчета на одного субъекта регулирования в среднем составляют 31 887,32 руб.

Название требования	Размещение на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов
Тип требования	Другое
Раздел требования	Содержательное
Содержательные элементы	<p>Масштаб: контролируемое лицо либо его представитель – 1 ед. Частота: 1 ед. Действия: обеспечение контролируемого лица либо его представителя – 1 человек/часа. Список приобретений: а) Персональный компьютер (монитор, системный блок, клавиатура, оптическая мышь)/ аналог (ноутбук, планшет) – 30 000 руб.; https://www.kns.ru/product/planshet-samsung-galaxy-tab-s10-lite-5g-sm-x406bzsacau б) Услуги за пользование интернет соединения – 1 350 руб./мес. По данным Татарстанстата в январе - ноябре 2025 г. среднемесячная заработная плата на одного работника в Республике Татарстан составила 87 734,10 руб. https://16.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ЗП(31).pdf 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); 87 734,10 / 8*(245/12) = 537,32 руб. Средняя стоимость часа работы: 537,32 руб.</p>
Стоимость требования	31 887,32 руб.

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 22 440,00 – 29 172,00 руб.).

22 440,00 руб. – Минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации в 2025 году;

Страховые взносы в государственные внебюджетные фонды – 30% в пределах базы;

22 440,00 руб. + 6 732,00 руб. = 29 172, 00 руб.

Такой размер прямых издержек оценивается как приемлемый, так как соразмерен затратам на трудоустройство любой другой категории граждан.

3.5. Причины невозможности решения проблемы участниками соответствующих отношений самостоятельно без вмешательства государства:

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

	<p>для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить на данном предприятии, в учреждении, организации.</p> <p>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.</p>
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.	<p>Международный (российский) опыт в соответствующих сферах деятельности:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Численность инвалидов, которые должны были быть трудоустроены в целях исполнения квоты, в 2023 году составила 424,9 тыс. человек (в том числе</p>
------	--

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 **Камчатском 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.

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 инвалидов 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 Еврoзoны 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.

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.

	<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>
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.	<p>Основание для разработки проекта нормативного правового акта: <i>Разработан в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2025 г. № 567-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации».</i></p>		
5.2.	<p>Описание целей предлагаемого регулирования, их соотношение с проблемой:</p> <p><i>предотвращение несоблюдения работодателями с численностью работников свыше 35 человек обязательных требований в сфере квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов;</i></p> <p><i>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.</i></p>	5.3	<p>Установленные сроки достижения целей предлагаемого регулирования:</p>
	<p>Приведение в соответствие с изменениями в действующее законодательство о государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле</p>	июнь 2026 года	
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 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;</i></p> <p><i>Закон Российской Федерации от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»;</i></p> <p><i>Постановление Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов»;</i></p> <p><i>Постановление Правительства Российской Федерации от 01.10.2025 № 1511 «О периодичности проведения обязательных профилактических визитов в рамках государственного контроля (надзора), муниципального контроля»;</i></p>		

	<p><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></p> <p><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></p> <p><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></p>
5.5.	<p>Иная информация о целях предлагаемого регулирования:</p> <p><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></p> <p><i>Снижение социальной напряженности среди граждан, испытывающих трудности в поиске работы, снижение безработицы среди инвалидов и увеличение доходов данной категории граждан.</i></p>

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>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></p> <p><i>возможность проведения профилактических визитов, консультирования и документарных проверок с использованием средств дистанционного взаимодействия;</i></p> <p><i>возможность фиксации инспектором и лицами, привлекаемых к совершению контрольных (надзорных) действий, доказательство нарушения обязательных требований через фотосъемку, аудио- и видеофиксацию;</i></p> <p><i>сокращение сроков рассмотрения жалобы посредством использования системы досудебного обжалования до 6-ти дней со дня ее регистрации в подсистеме досудебного обжалования.</i></p> <p><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></p>
6.2.	<p>Описание иных способов решения проблемы (с указанием того, каким образом каждым из способов могла бы быть решена проблема):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Принятие проекта постановления;</i> 2. <i>Самостоятельное соблюдение работодателями обязательных требований в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов.</i>
6.3.	<p>Обоснование выбора предлагаемого способа решения проблемы:</p> <p><i>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 среднестатистической численности работников. Выполнение работодателем установленной</i></p>

	<i>квоты для приема на работу инвалидов обеспечиваются в соответствии с порядком, установленным Правительством Российской Федерации.</i>
6.4.	<i>Иная информация о предлагаемом способе решения проблемы: 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
	<i>Работодатели независимо от организационно-правовой формы с численностью работников свыше 35 человек, подпадающие под законодательство о квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов.</i>		<i>В Республике Татарстан квота для приема на работу инвалидов установлена 4 048 работодателям. На основе данных аналитической платформы ЕЦП общее количество квотируемых рабочих мест для приема на работу инвалидов в Республике Татарстан составляет 14 074 человек.</i>		<i>По состоянию на 31.12.2023 года численность трудоустроенных инвалидов в организациях с численностью работников свыше 35 человек 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 свыше 35 человек составила 11 153 человека, из рассчитанной квоты в 13 979 рабочих мест, что составляет 79,78%. По состоянию на 31.12.2025 года численность трудоустроенных инвалидов в организациях с численностью работников свыше 35 человек составляет 11 271 человек, из рассчитанной квоты в 14 074 рабочих мест, что составляет 80,08%. Динамика показателя выполнения квоты для приема на работу инвалидов за последние три года характеризует проводимую Министерством и органами службы занятости населения работу с контролируруемыми лицами в рамках государственного контроля (надзора), положительной.</i>
	<i>Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.</i>	1.			
7.4.	<i>Источники данных: данные центров занятости населения, данные Татарстата</i>				

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.
<i>Наименование функции, полномо-</i>	<i>Характер изменения</i>	<i>Предлагаемый порядок реализа-</i>	<i>Оценка изменения трудозатрат по функции</i>	<i>Оценка изменения потребно-</i>

чия, обязанности или права		ции	(чел./час в год), изменения численности сотрудников (чел.)	стей в иных ресурсах для реализации функции
<i>Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан:</i>				
<i>Организация проведения профилактических визитов и выездных документарных проверок с использованием видеоконференц-связи или Мобильного приложения «Инспектор».</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 профилактических визитов и выездных документарных проверок с использованием видеоконференц-связи или Мобильного приложения «Инспектор».</i>	<i>9.2.1.1.</i>	<i>Единовременные расходы (указать год возникновения): 2026</i>	<i>не требуется</i>
	<i>9.2.1.2.</i>	<i>Периодические расходы за период 2026-2030 годов:</i>	<i>не требуется</i>
	<i>9.2.1.3.</i>	<i>Возможные поступления за период 2026-2030 годов</i>	<i>отсутствуют</i>
	<i>9.3.1. Итого единовременные расходы по Министерству труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан за период 2026-2030 годов</i>	<i>не требуется</i>	
	<i>9.3.2. Итого периодические расходы по Министерству труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан за период 2026-2030 годов</i>	<i>не требуется</i>	
	<i>9.3.3. Итого возможные поступления по Министерству труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан за период 2026-2030 годов</i>	<i>отсутствуют</i>	

	- федеральный бюджет	<i>не требуется</i>
	- региональный бюджет	<i>не требуется</i>
	- местный бюджет	<i>не требуется</i>
	- внебюджетные фонды	<i>не требуется</i>
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:	<i>не требуется</i>
	- федеральный бюджет	<i>не требуется</i>
	- региональный бюджет	<i>не требуется</i>
	- местный бюджет	<i>не требуется</i>
	- внебюджетные фонды	<i>не требуется</i>
9.6.	Итого периодические расходы, в т.ч. по уровням бюджетной системы:	<i>не требуется</i>
	- федеральный бюджет	<i>не требуется</i>
	- региональный бюджет	<i>не требуется</i>
	- местный бюджет	<i>не требуется</i>
	- внебюджетные фонды	<i>не требуется</i>
9.7.	Итого возможные поступления, в т.ч. по уровням бюджетной системы:	<i>не требуется</i>
	- федеральный бюджет	<i>не требуется</i>
	- региональный бюджет	<i>не требуется</i>
	- местный бюджет	<i>не требуется</i>
	- внебюджетные фонды	<i>не требуется</i>
9.8.	Иные сведения о расходах и возможных поступлениях бюджетов бюджетной системы Российской Федерации: <i>не требуется</i>	
9.9.	Источники данных: <i>данные Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан</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
<i>Работодатели независимо</i>		<i>Участие в контрольных</i>		<i>В рамках осуществления ре-</i>	

от организационно-правовой формы с численностью работников свыше 35 человек, подпадающие под законодательство о квотировании рабочих мест для инвалидов.	(надзорных) и профилактических мероприятиях, в том числе с использованием Мобильного приложения «Инспектор».	гионального 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 свыше 35 человек, подпадающие под законодательство о квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов.	При осуществлении контрольных (надзорных) мероприятий и профилактических мероприятий.	<p>Единовременные расходы контролируемого лица:</p> <p>1. Приобретение мобильного устройства с доступом к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» с сим-картой.</p> <p>Периодические расходы контролируемого лица:</p> <p>1. Затраты рабочего времени для участия в контрольных (надзорных) и профилактических мероприятиях;</p> <p>2. Расходы на мобильную связь.</p> <p>Возможные доходы:</p>	Оценка расходов приведена в приложении к настоящему Сводному отчету.
11.5.	Итого совокупные единовременные расходы: приобретение мобильного устройства с доступом к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» с сим-картой.		20 000 руб.
11.6.	<p>Итого совокупные ежегодные расходы:</p> <p>1) Участие в профилактическом визите посредством видео-конференц-связи или Мобильного приложения «Инспектор»;</p>		127,95 руб. (без учета единовременного расхода на покупку мобильного средства связи)

	2) <i>Участие в документарной проверке с использованием видео-конференц-связи или мобильного приложения «Инспектор»</i>	<i>953,58 руб. (без учета единовременного расхода на покупку мобильного средства связи)</i>
11.7.	Итого совокупные возможные доходы:	<i>отсутствуют</i>
11.8.	<p>Описание расходов и доходов, не поддающихся количественной оценке:</p> <p><i>расходы по созданию и выделению рабочих мест для инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы;</i></p> <p><i>налоговые платежи на начисленную заработную плату трудоустроенных инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы;</i></p> <p><i>расходы, связанные с возможным обучением инспекторов.</i></p>	
11.9.	<p>Источники данных: <i>использованы данные электронных магазинов, а также официальных интернет-сайтов операторов связи</i></p> <p>1) https://tatarstan.megafon.ru/tariffs/all/;</p> <p>2) https://kazan.beeline.ru/customers/products/mobile/tariffs/;</p> <p>3) https://www.dns-shop.ru/product/7e8876dbc9cbd21a/677-smartfon-honor-x8d-128-gb-goluboj</p>	

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
<i>Доведение информации до контролируемых лиц о недопущении нарушения обязательных требований, установленные законодательством, посредством осуществления контрольной (надзорной) и профилактической деятельности.</i>	<i>Средняя</i>	<i>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 свыше 35 че-</i>	<i>Средняя</i>

		ловек, осуществляющих деятельность на территории Республики Татарстан.	
12.5.	Источники данных: 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)		

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 необходимость 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
Совершенствование регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в преде-	Доля выполненной квоты, установленной для приема на работу инвалидов, не менее 100%.	%	$V = \frac{A}{B} \times 100,$ где: А – количество трудоустроенных работников с инвалидностью, чел.; В – количество	Данные работодателей предоставленные в центры занятости населения.

лах установленной квоты.			установленной работодателями квоты для приема на работу инвалидов, чел.	
	Доля проинформированных работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Татарстан, которым в соответствии с законодательством установлены квоты, не менее 100%.	%	$V = \frac{A}{B} \times 100,$ <p>где: A – количество проинформированных работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Татарстан, которым в соответствии с законодательством установлена квота, единиц; B – количество работодателей с численностью работников свыше 35 человек, осуществляющих деятельность на территории Республики Татарстан, единиц.</p>	Данные Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.
	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%.	%	$V = \frac{A}{B} \times 100,$ <p>где: A – количество работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Татарстан, охваченных мероприятиями по профилактике нарушений обязательных требований, единиц;</p>	Данные Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан.

			В – количество работодателей, которым в соответствии с действующим законодательством установлена квота, единиц.	
14.6.	Оценка общих затрат на ведение мониторинга (в среднем в год):		<i>отсутствует</i>	
14.7.	Описание методов контроля эффективности избранного способа достижения целей регулирования, программы мониторинга и иных способов (методов) оценки достижения заявленных целей регулирования: <i>сбор подтверждающих документов их анализ и обработка.</i>			

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>Опубликование на официальном интернет-сайте Министерства действующей редакции постановления.</i>	<i>Июнь 2026 г.</i>	<i>Приведение в соответствие нормативно-правовой базой Республики Татарстан и органов исполнительной власти. Разработка методических указаний и инструкций для юридических лиц, индивидуальных предпринимателей.</i>	<i>В рамках текущего финансирования</i>	<i>Бюджет Республики Татарстан</i>
<i>Обучение инспекторов Министерства.</i>	<i>постоянно</i>	<i>Повышение качества работы участников процесса</i>	<i>В рамках текущего финансирования</i>	<i>Бюджет Республики Татарстан</i>
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. Газетдинова

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 в расчете на 1-ого 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 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 – 1 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 январе - ноябре 2025 г. среднемесячная зарплата составила 87 734,10 руб. (ссылка на сайт https://16.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ЗП(31).pdf) 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); $87\ 734,10 / 8 * (245 / 12) = 537,32$ рублей Средняя стоимость часа работы: 537,32 рублей
Стоимость требования	20 665,27 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.

Название требования	Участие в документарной проверке с использованием видео-конференц-связи или мобильного приложения «Инспектор»
Тип требования	Другое
Раздел требования	Содержательное
Содержательные элементы	<p>Масштаб: контролируемое лицо либо его представитель – 1 ед. Частота: 1 ед. Действия: обеспечение контролируемого лица либо его представителя при осмотре, опросе, представлении письменных объяснений – 1 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 январе - ноябре 2025 г. среднемесячная зарплата составила 87 734,10 руб. (ссылка на сайт https://16.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ЗП(31).pdf) 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); 87 734,10 / 8*(245/12) = 537,32 рублей Средняя стоимость часа работы: 537,32 рублей.</p>
Стоимость требования	21 490,90 рублей.

Примечание:

Согласно проекту постановления, документарная проверка может 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 документарной проверке путем использования видео-конференц-связи или мобильного приложения «Инспектор» составит 953,58 рублей.