

**Підстави:**

1. Доповідна записка головного інженера Самойленка В. В. від 09.01.19 р.
2. Витяг з протоколу засідання профспілкового комітету від 10.01.19 р.
3. Заява Конокрадова С. П. від 11.01.19 р.
4. Заява Півненка А. О. від 11.01.19 р.

Директор (підпис) О. Ю. Бачинський

З наказом ознайомлені:

інженер (підпис) С. П. Конокрадов

11.01.19 р.

електромонтер (підпис) А. О. Півненко

11.01.19 р.

головний бухгалтер (підпис) А. В. Карамазіна

11.01.19 р.

*Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист*



## ЗАПОЛНЯЕМ ОТЧЕТ О ВЫПОЛНЕНИИ КВОТЫ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛьГОТНЫХ КАТЕГОРИЙ ГРАЖДАН

**Из этой статьи вы узнаете:** как сделать расчет среднеучетной численности штатных работников и работников льготной категории и рассчитать квоту по трудоустройству «льготников».

**Что можно сделать на практике:** правильно заполнить отчет и подать его в службу занятости до 1 февраля 2019 года.

В начале каждого года работодателям необходимо отчитаться перед центром занятости о количестве трудоустроенных в прошлом году граждан с дополнительными гарантиями на трудоустройство.

В данной консультации мы расскажем, как пошагово заполнить такой отчет. А начнем с общих требований.

### Льготные категории граждан

Каждый работодатель должен знать, каких граждан он обязан принять на работу по квоте на трудоустройство. Квота – это количество лиц льгот-

ной категории, которые должны быть трудоустроены на данное предприятие.

**?** *Каким категориям граждан предоставляются дополнительные гарантии по трудоустройству?*

Категории лиц, которым предоставляются дополнительные гарантии по содействию в трудоустройстве, предусмотрены ст. 14 Закона от 05.07.12 г. № 5067-VI (далее – Закон № 5067). Статус таких граждан должен подтверждаться документами, указанными в п. 3.2 Порядка, утвержденного приказом Минсоцполитики от 16.05.13 г. № 271 (далее – Порядок № 271). В табл. 1 мы привели необходимую информацию по этому вопросу.

Таблица 1

№ п/п	Гарантии по трудоустройству для льготных категорий граждан	
	Льготные категории	Подтверждающий документ
1	2	3
1	Один из родителей* (опекун**), на иждивении которого находится ребенок (дети) возрастом до 6 лет	Копия свидетельства о рождении ребенка
2	Один из родителей* (опекун**), который без участия второго супруга воспитывает ребенка возрастом до 14 лет	
3	Один из родителей* (опекун**), который без участия второго супруга воспитывает ребенка с инвалидностью	
4	Один из родителей* (опекун**), который без участия второго супруга содержит лицо с инвалидностью с детства (независимо от возраста) и/или лицо с инвалидностью I группы (независимо от причины инвалидности)	Копия пенсионного удостоверения ребенка, где имеется запись об инвалидности или: – копия удостоверения лица, которое получает государственную социальную помощь; – копия формы № 080/о «Медицинское заключение о ребенке-инвалиде в возрасте до 18 лет»; – копия формы первичной учетной документации № 157-1/о «Справка к акту осмотра медико-социальной экспертной комиссией»
5	Дети-сироты	Копия извлечения из электронной учетно-статистической карточки ребенка
6	Дети, лишены родительской опеки, которым исполнилось 15 лет и которые с согласия одного из родителей или опекуна могут в виде исключения приниматься на работу	Копия свидетельства о рождении
7	Лица, освободившиеся после отбытия наказания или принудительного лечения	Копия справки об освобождении
8	Молодежь, т. е. лица до 35 лет, которые окончили или прекратили учебу в общеобразовательных, профессионально-технических и высших заведениях, уволились со срочной военной службы или альтернативной (невоенной) службы (в течение 6 месяцев после завершения или прекращения обучения или службы) и впервые принимаются на работу	Копия диплома или другого документа об образовании. Копия военного билета
9	Лица, которым до наступления права на пенсию осталось 10 и менее лет	Копия паспорта
10	Лица, которым исполнилось 15 лет и которые по согласию одного из родителей или опекуна могут в виде исключения приниматься на работу	Копия свидетельства о рождении
11	Участники боевых действий	Копия удостоверения участника боевых действий
12	Лица с инвалидностью, которые не достигли пенсионного возраста	Копия паспорта. Копия формы первичной учетной документации № 157-1/о «Справка к акту осмотра медико-социальной экспертной комиссией»

\* Статус одинокой матери (отца) можно подтвердить справкой о получении (неполучении) пособия по форме приложения 11 к Инструкции, утвержденной приказом Минтруда и соцполитики от 19.09.06 г. № 345.

\*\* Опекун может подтвердить свой статус копией решения местного органа исполнительной власти и органа местного самоуправления об установлении опеки или попечительства над таким ребенком либо копией решения суда.

Предприятие может самостоятельно заниматься поиском таких работников или же обратиться непосредственно в службу занятости (ч. 3 ст. 14 Закона № 5067).

## Расчет квоты

### ❓ **Какая установлена квота по трудоустройству льготных категорий граждан?**

Норматив (квота) по трудоустройству вышеперечисленных льготных категорий граждан установлен в размере **5 %** среднеучетной численности штатных работников за предыдущий календарный год (ч. 2 ст. 14 Закона № 5067).



**Важный нюанс!** Данный норматив распространяется только на **предприятия со среднеучетной численностью штатных работников более 20 человек.**

### ❓ **Как рассчитать 5%-ную квоту?**

Квота рассчитывается работодателями самостоятельно с учетом лиц льготных категорий, которые уже работают в условиях полной занятости у этого работодателя. В расчет квоты **не входят** лица с инвалидностью, которые не достигли пенсионного возраста (ч. 3 ст. 14 Закона № 5067).

Кроме того, есть **отдельная квота** по трудоустройству лиц, которым **до наступления права на пенсию** согласно ст. 26 Закона от 09.07.03 г. № 1058-IV **осталось 10 и менее лет.** Назовем их гражданами предпенсионного возраста.

### ❓ **Какие предприятия обязаны принимать по квоте лиц предпенсионного возраста?**

Начиная с 01.01.18 г. такая квота установлена **для предприятий с численностью штатных работников от 8 до 20 человек.** Размер квоты – **не менее одного такого лица** в среднеучетной численности штатных работников. Это правило касается только предприятий, **предприниматели не обязаны** выполнять данную квоту.

## Подача Отчета

### ❓ **Куда и в какой срок подается отчет по квотам?**

Отчет о выполнении квоты по трудоустройству льготных категорий граждан подается **в службу занятости** (ст. 14 Закона № 5067, п. 2.5 Порядка № 271) по окончании отчетного года. Сделать это нужно **не позже 1 февраля.** То есть последний

день подачи отчета за 2018 год – 1 февраля 2019 года, это пятница.

### ❓ **По какой форме следует подавать отчет?**

Форма отчета и правила его заполнения установлены Порядком № 271. В этом году отчет о трудоустройстве лиц предпенсионного возраста за 2018 год впервые должны подать предприятия с численностью штатных работников от 8 до 20 человек.



### **Внимание, изменения в форме!**

08.01.19 г. вступил в силу приказ Минсоцполитики от 23.11.18 г. № 1763. Данным приказом внесены изменения в Порядок № 271. В частности, утверждена новая форма отчета по квотам (добавлено две новые строки). Согласно примечаниям к строкам нового отчета, строки 01–03 заполняются предприятиями с численностью штатных работников более 20 человек, а строки 04 и 05 – предприятиями с численностью штатных работников от 8 до 20 человек. Строку 06 отчета должны заполнять **все предприятия независимо от численности работников.**

### ❓ **Как заполнить отчет по квотам?**

Приведем алгоритм заполнения отчета пошагово. Напомним, что среднеучетная численность штатных работников рассчитывается согласно Инструкции, утвержденной приказом Госкомстата от 28.09.05 г. № 286 (далее – **Инструкция № 286**).

### **Шаг 1. Рассчитываем учетное количество штатных работников (далее – УКШР) за каждый календарный день 2018 года.**

Показатель УКШР должен соответствовать данным табеля учета рабочего времени. Данный показатель определяют по правилам разд. 2 Инструкции № 286. В УКШР включают количество лиц за каждый календарный день, которые фактически работали или отсутствовали на работе по каким-либо причинам (п. 2.3 Инструкции № 286). За выходные и нерабочие дни учетное количество работников отражают по состоянию на рабочий день, предшествующий праздничному или нерабочему дню (абзац второй п. 2.2 Инструкции № 286).

**В УКШР включают** всех сотрудников, перечисленных в п. 2.4–2.5 Инструкции № 286, а именно тех, кто:

- заключил трудовой договор (контракт) и выполняет постоянную, сезонную или временную работу, работает на условиях неполного рабочего

времени или временно отсутствует на работе по каким-либо причинам (командировка, болезнь, отпуск, выполнение общественных или государственных обязанностей и т. п.);

- принят на работу для замещения отсутствующих на время болезни, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до трех лет (по медицинскому заключению – до шести) или более длительного периода согласно условиям коллективного договора.

Как одно физическое лицо учитывают лиц, которые работают:

- как внутренние совместители (т. е. оформлены больше чем на ставку – на полторы, две);
- на условиях неполного рабочего времени (абзац второй пп. 2.6.1 Инструкции № 286).

**Не включают в УКШР**, в частности:

- совместителей с других предприятий (внешнее совместительство);
- лиц, привлеченных к выполнению работ по договорам гражданско-правового характера;
- работников, переведенных с других предприятий по договорам;
- учащихся, слушателей, которые проходят производственную практику согласно договорам;
- лиц, которые учатся за счет предприятий с отрывом от производства (п. 2.6 Инструкции № 286).

## Шаг 2. Рассчитываем СКШР (среднеучетное количество штатных работников) за каждый месяц 2018 года.

СКШР за месяц определяем так:

- суммируем количество штатных работников учетного состава за все календарные дни (информация за каждый день уточняется на основании приказов о приеме, переводе и увольнении работников) отчетного месяца (включая выходные, праздничные и нерабочие дни);
- делим полученный результат на число календарных дней в этом месяце (пп. 3.2.1 Инструкции № 286).

В СКШР **не входят**: работники, которые находятся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет или по медицинским показаниям – до 6 лет (пп. 3.2.2 Инструкции № 286).

### Пример 1

По состоянию на 01.12.18 г. в штате предприятия числилось 115 сотрудников. В течение декабря из них: трое находились в отпуске по уходу за ребенком; двое – в ежегодном отпуске; один – на больничном с 19 по 25 декабря; один – внешний совместитель; 10 декабря уволен один сотрудник, 12 декабря – принят один сотрудник, 13 декабря – принят еще один сотрудник.

В показатель УКШР в данном случае не включаются только внешние совместители, а сотрудники, которые находились в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком, на больничном, включаются в данный показатель. А вот в показатель СКШР не входят работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком. Приведем пример расчета УКШР и СКШР в табл. 2.

Таблица 2

Числа месяца (декабрь 2018 года)	УКШР за календарные дни	Исключается из расчета СКШР	Включается в расчет СКШР за соответствующий период
1	2	3	4
С 1 по 10 декабря	114 (115 – 1)	3	1 110 [(114 – 3) x 10]
11 декабря	113 (114 – 1)	3	110 (113 – 3)
12 декабря	114 (115 – 1)	3	111 (114 – 3)
С 13 декабря по 31 декабря	115 (116 – 1)	3	2 128 [(115 – 3) x 19]
За весь месяц			3 459

В итоге мы получили суммарный показатель УКШР за календарные дни декабря 2018 года – **3 459**. Далее этот показатель мы будем использовать для расчета показателя СКШР за декабрь 2018 года.

СКШР за месяц определяют путем деления полученной итоговой суммы – 3 458 единиц на количество календарных дней в декабре (31 к. д.):

$$3\,459 : 31 \text{ к. д.} = 111,58 \text{ ед. (с округлением до 112).}$$

Показатели количества работников отражают **в целых единицах** (п. 1.9 Инструкции № 286). При этом округление осуществляют по правилу «четной цифры», то есть округляют цифры постепенно справа налево. Если последняя значимая цифра равняется 4, ее отбрасывают; если это 6 и более – ближайшая слева значимая цифра увеличивается на единицу; а если это 5, тогда ближайшую слева нечетную цифру увеличивают на единицу, а если она четная, то ее не изменяют (письмо Госкомстата от 27.03.06 г. № 09/3-9/116). Для примера: по этому правилу 2,5 округляют до 2, а 3,5 – до 4.

**Шаг 3. Определяем СКШР за предыдущий календарный год (стр. 01).**

Данный показатель рассчитывается так (пп. 3.2.5 Инструкции № 286):

- суммируем среднеучетное количество штатных работников за все месяцы работы предприятия с начала года до последнего месяца года;
- полученную сумму делим на 12 (на количество месяцев в году).

**Пример 2**

В течение 2018 года показатель СКШР на предприятии составлял: за январь – 117; за февраль – 115; за март – 112; за апрель – 112; за май – 117; за июнь – 117; за июль – 116; за август – 116; за сентябрь – 115; за октябрь – 114; за ноябрь – 115; за декабрь – 112.

Определяем СКШР за 2018 год:

$$(117 + 115 + 112 + 112 + 117 + 117 + 116 + 116 + 115 + 114 + 115 + 112) : 12 = 114,83 \text{ (чел.) (с округлением 115)}.$$

**Шаг 4. Определяем среднеучетное количество работников, имеющих дополнительные гарантии в содействии по трудоустройству.**

Этот показатель заносится **в строку 02** при условии, что «льготники» работают на предприятии в режиме полной занятости (п. 3.2 Порядка № 271).

**Пример 3**

В течение 2018 года показатель СКШР, имеющих дополнительные гарантии по трудоустройству на предприятии, составлял: за январь – 3; за февраль – 3; за март – 4; за апрель – 4;

за май – 3; за июнь – 3; за июль – 3; за август – 4; за сентябрь – 4; за октябрь – 4; за ноябрь – 4; за декабрь – 4.

Делаем расчет:

$$(3 + 3 + 4 + 4 + 3 + 3 + 3 + 4 + 4 + 4 + 4 + 4) : 12 = 3,58 (\approx 4).$$

То есть показатель среднеучетного количества работников, имеющих дополнительные гарантии, по предприятию составил 4 человека.

**Шаг 5. Указываем в строке 03 квоту льготных категорий работников, которая рассчитывается в размере 5 % СКШР за предыдущий год (2017-й).**

Данный показатель рассчитывается по формуле строка 01 x 5 %. Результаты округляются по правилам, установленным в п. 3.3 Порядка № 271. В нашем случае средняя численность работников на предприятии за 2018 год – 115; работников льготных категорий – 4. Рассчитываем квоту для предприятия:

$$115 \times 5 \% : 100 = 5,75 (\approx 6).$$

То есть предприятие из нашего примера **не выполнило** установленную квоту: у него в штате числится 4 работника льготных категорий, а должно быть 6 таких работников.

**Шаг 6. В строке 06 фиксируем информацию о том, какое количество работников предприятие планирует принять в текущем году по квоте.**

То есть в этой строке указывают плановый показатель трудоустройства квотных категорий граждан в 2019 году за счет выполнения квоты в 2018 году. При этом необходимо обратить внимание на такие моменты:

- если показатель строки 02 больше показателя строки 03 – то в строке 04 ставится прочерк, так как в отчетном периоде квота выполняется;
- если значение строки 03 больше строки 02 – тогда в строке 04 нужно указать, сколько человек предприятие планирует принять за счет квоты (это как раз наш случай).

Приведем **фрагмент** заполнения отчета о выполнении квоты по трудоустройству льготных категорий граждан.

## ФРАГМЕНТ

&lt;...&gt;

Респондент:

Код за ЄДРПОУ **76783848**Найменування: **Товариство з обмеженою відповідальністю «Стара Вежа»**Місцезнаходження: **4900, Дніпропетровська обл., м. Дніпро, вул. Левченка, 403**

(поштовий індекс, область/Автономна Республіка Крим, м. Київ, м. Севастополь, район, населений пункт, вулиця/провулок, площа тощо, № будинку/корпусу, № квартири/офісу)

Телефон: **(0562) 732-26-78** Факс: \_\_\_\_\_ Електронна пошта: **staravezha@ukr.net**

Назва показників	Код рядка	Кількість осіб
<b>А</b>	<b>Б</b>	<b>1</b>
Середньооблікова чисельність штатних працівників за попередній календарний рік – усього*	01	<b>115</b>
Середньооблікова чисельність штатних працівників, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню відповідно до частини першої статті 14 Закону України «Про зайнятість населення» (крім осіб з інвалідністю), які працювали на умовах повної зайнятості у звітному періоді*	02	<b>4</b>
Квота у розмірі 5 % середньооблікової чисельності штатних працівників*	03	<b>6</b>
Середньооблікова чисельність штатних працівників за звітний рік – усього**	04	
Середньооблікова чисельність штатних працівників за звітний рік, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України «Про загально-обов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років**	05	
Чисельність громадян, яких планується працевлаштувати в поточному році у рахунок квоти	06	<b>2</b>

\* Заповнюється підприємствами, установами та організаціями з кількістю штатних працівників понад 20 осіб.  
\*\* Заповнюється підприємствами, установами та організаціями з кількістю штатних працівників від 8 до 20 осіб.

Дата заповнення «09» січня 2019 року

&lt;...&gt;

### ❓ **Какая предусмотрена ответственность за неподачу отчета по квотам?**

За неподачу или несвоевременную подачу отчета по квотам в центр занятости **ответственность не предусмотрена. Ответственность в виде финансовых санкций установлена только за необоснованный отказ в трудоустройстве граждан льготных категорий.** В частности,

в ч. 2 ст. 53 Закона № 5067 предусмотрен штраф в двукратном размере минимальной зарплаты (далее – МЗП), действующей на момент выявления нарушения, **за каждый необоснованный отказ** в трудоустройстве лиц, названных в ст. 14 Закона № 5067.

Напоминаем, что с 01.01.19 г. размер МЗП составляет 4 173 грн. (Закон от 23.11.18 г. № 2629-VIII).

## ВЫВОДЫ



Норматив по трудоустройству названных в статье льготных категорий граждан установлен в размере 5 % среднеучетного количества штатных работников за предыдущий календарный год. А распространяется данный норматив только на **предприятия** со среднеучетной численностью штатных работников **более 20 человек.**

Однако с 01.01.18 г. предприятиям с количеством штатных работников от 8 до 20 человек установлена квота в размере **не менее одного лица** в среднеучетной численности штатных работников – для трудоустройства лиц, которым до наступления права на пенсию осталось 10 и менее лет. Отчет о выполнении квоты по трудоустройству льготных категорий граждан подается в службу занятости не позже 1 февраля следующего за отчетным года. Финансовая ответственность наступает только в том случае, если работодатель необоснованно откажет в приеме на работу гражданам из льготных категорий, которые направлены к нему службой занятости.