

Утверждены
решением Российской трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
(протокол от 26 июня 2026 г. № 6пр)

**РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ
ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ, ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ,
СОЦИАЛЬНОМУ СОПРОВОЖДЕНИЮ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ
РАЗВИТИЮ ВЕТЕРАНОВ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ, ПРИНИМАВШИХ
УЧАСТИЕ (СОДЕЙСТВОВАВШИХ ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАДАЧ)
В СПЕЦИАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ ОПЕРАЦИИ**

Москва, 2026 год

Общие положения

Цель рекомендаций – помощь работодателям при решении задач трудоустройства, профессиональной, социальной и трудовой адаптации и эффективной интеграции в трудовые коллективы, а также профессионального развития ветеранов боевых действий, принимавших участие (содействовавших выполнению задач) в специальной военной операции (далее – участников СВО).

Рекомендации разработаны с учетом положений законодательства Российской Федерации в части, регулирующей вопросы сохранения рабочего места, трудоустройства, адаптации и профессионального развития участников СВО. Аннотированный перечень основных нормативных правовых актов федерального уровня приведен в приложении 2.

При подготовке рекомендаций использован опыт организаций – победителей и призеров Всероссийского конкурса лучших практик подготовки кадров, проводимого при поддержке Минтруда России и Российского союза промышленников и предпринимателей, по номинации «Новая высота» – лучшие практики трудоустройства, адаптации и профессионального развития участников специальной военной операции» (аннотации практик приведены в приложении 3), примеры региональных практик по сопровождению при трудоустройстве, трудовой адаптации, социальному сопровождению и профессиональному развитию участников СВО (приложение 4), а также опыт открытого акционерного общества «Российские железные дороги» и государственной корпорации «Ростех» (приложения 5 и 6).

Раздел I. Сохранение рабочих мест и прием на работу участников СВО

1.1. Реализация работодателем гарантии сохранения рабочего места и трудовых прав участников СВО

Федеральным законом от 07.10.2022 № 376-ФЗ в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) введена ст. 351.7, согласно которой установлены трудовые гарантии для лиц, участвующих в СВО, а также членов их семей.

Ст. 351.7 ТК РФ установлены особенности обеспечения трудовых прав работников:

призванных на военную службу по мобилизации в период мобилизации, в период военного положения или в военное время;

направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации (далее – Росгвардия) по мобилизации в период мобилизации, в период военного положения или в военное время;

заключивших контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время;

заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или Росгвардию, в период мобилизации, в период военного положения или в военное время.

Действие трудового договора с указанными лицами приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в Росгвардии или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или Росгвардию.

На этот период за работником сохраняется место работы (должность) и социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи). Рекомендуются в период приостановления действия трудового договора выплачивать работнику материальную помощь. Этот период засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости). Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с ч. 1 и абз. 3, 5, 9 – 11 ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

В случае если в период приостановления действия трудового договора с указанными категориями работников расторгнуты трудовые договоры в связи с истечением срока их действия, то в течение трех месяцев после окончания прохождения ими военной службы, либо после окончания действия заключенных ими контрактов о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска Росгвардии, данные работники имеют преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателей, с которыми указанные лица состояли в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска Росгвардии, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана им по состоянию здоровья.

Участник СВО в течение 3-х месяцев со дня окончания военной службы по мобилизации, службы в войсках Росгвардии или оказания им

добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска Росгвардии, и не позднее, чем за 3 дня до выхода на рабочее место, должен уведомить работодателя о своем возвращении. Если участник СВО не вышел на работу по истечении указанного срока, работодатель рассматривает вопрос о его увольнении. Расторжение трудового договора с работником в этом случае осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Указанный трехмесячный период продлевается на период временной нетрудоспособности работника, наступившей после окончания прохождения работником соответствующей службы либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или Росгвардию.

Если работник - участник СВО желает продолжить трудовую деятельность на предприятии, но для работы на прежнем рабочем месте ему необходимо восстановить профессиональные компетенции, или приобрести новые, или он имеет ограничения по здоровью или инвалидность, работодатель рассматривает возможность повышения квалификации для работы в соответствии ранее с занимаемой должностью или профессией либо перевода участника СВО на другую работу, которую он может выполнять с учетом своего состояния здоровья. В случае согласия работника пройти обучение, работодатель организует повышение квалификации в рамках программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования. При этом работодатель может использовать возможности обучения в рамках федерального проекта «Активные меры содействия занятости» национального проекта «Кадры» (механизм реализации меры приведен в п.3.3 настоящих рекомендаций).

Также для восстановления профессиональных компетенций или приобретения новых работодатель может использовать механизм наставничества, в котором участник СВО выступает в качестве наставляемого.

В течение шести месяцев после возобновления трудового договора участник СВО имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы (ч. 14 ст. 351.7 ТК РФ).

Поскольку, в соответствии с абз. 7 ч. 1 ст. 121 ТК РФ, период приостановления трудового договора засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, за время службы у работника накапливаются дни ежегодного оплачиваемого отпуска, которые он может использовать после возобновления действия трудового договора.

В случае отсутствия у работодателя иной должности (иного места работы, подходящего в том числе с учетом состояния здоровья участника СВО) или отказа участника СВО от иной должности (иного места работы) в той же организации участник СВО может обратиться в региональный филиал Государственного Фонда «Защитники Отечества» (далее – Фонд «Защитники

Отечества») или центр занятости населения (кадровый центр) (далее – ЦЗН) для сопровождения по индивидуальному маршруту (включая предложение пройти повышение квалификации, переподготовку, иные варианты трудоустройства).

Участники СВО, с которыми действие трудового договора приостановлено и имеющие в соответствии со ст. 325 ТК РФ право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно, но не воспользовавшиеся правом на данную компенсацию, могут воспользоваться таким правом из расчета один раз в два года за период приостановления трудового договора после возобновления действия трудового договора (постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2024 № 200).

1.2. Прием на работу участников СВО

1.2.1. Взаимодействие с ЦЗН, региональным филиалом Фонда «Защитники Отечества», иными организациями

Работу по набору новых работников из числа участников СВО целесообразно проводить в сотрудничестве с ЦЗН и региональным филиалом Фонда «Защитники Отечества», а также иными организациями и ведомствами, деятельность которых связана с оказанием поддержки в трудоустройстве, обучении, адаптации и профессиональном развитии данной категории граждан.

ЦЗН и региональные филиалы Фонда «Защитники Отечества» информируют работодателей региона о действующих мерах государственной поддержки, включая возможность получения федеральных и региональных мер поддержки.

Через региональные филиалы Фонда «Защитники Отечества» и ЦЗН возможно проактивное информирование участников СВО о наличии вакансий, требованиях к квалификации и возможности обучения.

В связи с этим работодателю рекомендуется:

- подать заявку в ЦЗН о потребности в работниках из числа участников СВО и направить информацию о наличии вакансий в региональный филиал Фонда «Защитники Отечества»;
- предоставить в Фонд «Защитники Отечества» и ЦЗН контактные данные ответственного работника по управлению персоналом для оперативного взаимодействия;
- участвовать в ярмарках вакансий, в том числе специализированных для участников СВО, и иных мероприятиях, организуемых Фондом «Защитники Отечества» и ЦЗН.

Кроме региональных филиалов Фонда «Защитники Отечества» и ЦЗН, большую работу по социально-трудовой адаптации участников СВО проводят

социально ориентированные некоммерческие организации (ассоциации, союзы, общественные объединения и т.п.).

В целях оказания мер поддержки участников СВО в трудоустройстве создаются специализированные информационные ресурсы. В ряде случаев такая работа проводится при поддержке федеральных органов исполнительной власти. Так, Минстроем России совместно с ПАО «Ростелеком», Ассоциацией ветеранов СВО, общественным советом при Минстрое России запущена цифровая платформа «Свой труд» (далее – цифровая платформа) – сервис для содействия в трудоустройстве участников СВО. Сервис цифровой платформы предоставляет участникам СВО доступ к вакансиям в федеральных государственных органах, государственных корпорациях и компаниях в сфере строительства, а также подаче заявок на переобучение и повышение квалификации. Пилотными регионами по внедрению цифровой платформы стали Свердловская область, Пермский край, Донецкая Народная Республика и Республика Татарстан.

Для начала работы на сервисе цифровой платформы работодателю необходимо пройти первичную регистрацию на <https://svoitrud.ru> в качестве работодателя и заполнить необходимые сведения. Сервис цифровой платформы предоставляет работодателю доступ к базе соискателей, а также возможность для таргетированного поиска и отбора кандидатов, публикации вакансий и упрощенного взаимодействия с участниками цифровой платформы.

1.2.2. Перевод военно-учетных специальностей и боевого опыта в гражданские квалификации при формировании профилей вакансий

Повысить результативность набора новых работников из числа участников СВО можно при условии формирования профилей вакансий с учетом их военных специальностей и боевого опыта.

Примеры конверсии военно-учетных специальностей:

Военно-учетная специальность и боевой опыт	Гражданская квалификация (должность, профессия)	Переносимые компетенции, умения и знания
Командир отделения, взвода	Руководитель подразделения	Лидерство, управление персоналом, планирование
Оператор БПЛА	Оператор беспилотных авиационных систем, специалист по аэрофотосъемке (сельское хозяйство, геодезия, мониторинг, логистика)	Навигация, обработка данных, работа с программным обеспечением

Механик-водитель БМП, танка	Водитель категории «С», «D», «Е», машинист (водитель) спецтехники, автомеханик	Техническое обслуживание, диагностика, управление автомобилем и специальной техникой
Связист, радиотелефонист	Специалист по телекоммуникациям, инсталляции и обслуживанию сетей связи	Работа с радиооборудованием, настройка сетей, устранение неисправностей
Снайпер, разведчик	Охранник 6 разряда, специалист службы безопасности	Анализ рисков, внимание, обращение с оружием
Штабной работник	Администратор, специалист по документообороту	Ведение документооборота, пунктуальность, ответственность

Также рекомендуется учитывать такие востребованные в гражданской сфере компетенции и качества, как стрессоустойчивость, дисциплинированность, умение работать в команде, в иерархичной структуре, способность быстро принимать решения в нестандартных ситуациях.

1.2.3. Маркировка вакансий

При размещении вакансии на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее – ЕЦП «Работа в России») и иных сайтах по поиску работы рекомендуется указывать в описании отсутствие требований к опыту работы по гражданской специальности при наличии соответствующего военного опыта, а также возможность обучения на рабочем месте. Также необходимо учесть, что в настоящее время во многих регионах службами занятости создаются отдельные банки вакансий для участников СВО и членов их семей.

1.2.4. Организация приема на работу

Участники СВО могут иметь ограничения по здоровью, включая инвалидность, полученную в ходе выполнения боевых задач. В связи с этим работодателям рекомендуется:

- учитывать рекомендации для инвалидов в индивидуальной программе реабилитации и абилитации инвалида (далее - ИПРА);

- исключить противопоказанные виды работ (ночные смены, подъем тяжестей, работа на высоте и др.);
- проводить оценку профессиональных рисков с учетом состояния здоровья кандидата, но не допускать необоснованного отказа в приеме на работу по медицинским показаниям.

При отсутствии у кандидата документа об образовании, но наличии подтвержденного практического опыта, рекомендуется, при необходимости, использовать механизм независимой оценки квалификации (проводится за счет работодателя), собеседований или практических заданий или направлять кандидата на профессиональную переподготовку. Такой подход возможен в том случае, если должность (профессия, специальность) не связана с предоставлением компенсаций и льгот либо с наличием ограничений. Если же выполнение работ по должности (профессии, специальности) связано с предоставлением компенсаций и льгот либо имеются ограничения, то квалификационные требования к работникам должны соответствовать требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или положениям профессиональных стандартов (ст. 57 ТК РФ).

Для участников СВО, направляемых ЦЗН или региональным филиалом Фонда «Защитники Отечества», целесообразно вводить приоритетный порядок рассмотрения кандидатур и сокращенные сроки оформления документов.

При заключении трудового договора рекомендуется при необходимости в соответствии с Национальным стандартом Российской Федерации ГОСТ Р 57958-2017 «Условия труда инвалидов. Требования доступности и безопасности» обеспечить возможность выполнения трудовой деятельности с сокращенным рабочим временем или с уменьшением его объема, вплоть до 25% (0,25 ставки), щадящий режим работы (дистанционная работа, гибкий график).

1.3. Возможность получения работодателем субсидии Социального фонда России при трудоустройстве участника СВО

С 01.01.2025 Социальным фондом России (далее - СФР) из бюджета СФР в рамках федерального проекта «Активные меры содействия занятости» национального проекта «Кадры» работодателям предоставляются субсидии при трудоустройстве граждан отдельных категорий, в том числе участников СВО и членов их семей.

Порядок предоставления указанных субсидий регламентирован приказами СФР.

В рамках приказа СФР от 29.12.2024 № 2712 «Об утверждении Решения о порядке предоставления субсидий в целях создания (оборудования) рабочих мест для трудоустройства инвалидов» работодателям предоставляются субсидии на оборудование рабочих мест для трудоустройства инвалидов I и II

групп, ветеранов боевых действий, имеющих инвалидность (приобретение, монтаж и установку оборудования), в целях частичного возмещения расходов до 200 тыс. руб. за оснащение одного рабочего места.

Правом на получение данной субсидии обладают работодатели, не имеющие задолженности по уплате обязательных платежей, не находящиеся в процессе ликвидации, реорганизации или банкротства, заключившие трудовой договор с инвалидом на срок не менее 9 месяцев на полный рабочий день с заработной платой не ниже МРОТ.

В рамках приказа СФР от 29.12.2024 № 2714 «Об утверждении Решения о порядке предоставления субсидии на государственную поддержку стимулирования найма отдельных категорий граждан» работодателям предоставляются субсидии на частичную компенсацию затрат на выплату заработной платы работникам из числа трудоустроенных отдельных категорий граждан, к которым в том числе относятся:

- ветераны боевых действий, принимавшие участие (содействовавшие выполнению задач) в СВО;
- члены семей лиц, погибших (умерших) при выполнении задач в ходе СВО (боевых действий);
- члены семей умерших после увольнения с военной службы (службы, работы), если смерть таких лиц наступила вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученных ими при выполнении задач в ходе СВО (боевых действий);
- лица, признанные в установленном порядке инвалидами;
- граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей.

Правом на получение денежных средств обладают работодатели:

- не имеющие задолженности по уплате обязательных платежей;
- не получающие бюджетные средства на трудоустройство соответствующих категорий граждан на основании нормативных правовых актов субъекта РФ, муниципального правового акта или другого решения о предоставлении субсидии на цели, установленные Решением СФР;
- не находящиеся в процессе ликвидации, реорганизации или банкротства;
- трудоустроившие граждан на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок на полный рабочий день;
- выплачивающие трудоустроенным гражданам заработную плату в размере не ниже 1,5 МРОТ, увеличенного на районный коэффициент.

Размер субсидии суммарно на одного нового работника составляет 3 МРОТ за трудоустройство граждан, относящихся к одной из выше перечисленных категорий (за исключением граждан, признанным в установленном порядке инвалидами) и 6 МРОТ за трудоустройство граждан, относящихся к одной из выше перечисленных категорий, признанным в установленном порядке инвалидами.

Размер субсидии определяется как произведение размера выплаты на фактическую численность трудоустроенных граждан по истечении первого, третьего и шестого месяца с даты их трудоустройства.

Предоставление субсидий осуществляется СФР в пределах средств, предусмотренных в бюджете СФР на цель предоставления субсидии.

1.4. Иные возможности для работодателей при трудоустройстве участников СВО с инвалидностью

Для работодателей, у которых численность работников превышает 35 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов от среднесписочной численности работников в соответствии с нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

На федеральном уровне предусмотрен дифференцированный подход исполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов на случаи трудоустройства инвалидов из числа участников специальной военной операции и инвалидов из числа ветеранов боевых действий, указанных в пп. 1 п. 1 ст. 3 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» (далее – Закон о ветеранах) и принимавших участие в специальной военной операции, и ветеранов боевых действий, указанных в пп. 1.1, 2.2-2.5 п. 1 ст. 3 Закона о ветеранах, а именно:

военнослужащих, в том числе уволенных в запас (отставку), военнообязанных, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, войск Росгвардии и органов государственной безопасности, работников указанных органов, работники Министерства обороны СССР и работников Министерства обороны Российской Федерации, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения Российской Федерации, направленных в другие государства органами государственной власти СССР, органами государственной власти Российской Федерации и принимавших участие в боевых действиях при исполнении служебных обязанностей в этих государствах, а также принимавших участие в соответствии с решениями органов государственной власти Российской Федерации в боевых действиях на территории Российской Федерации, и принимавших участие в специальной военной операции;

военнослужащих, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, войск Росгвардии, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения Российской Федерации, прокуроры, сотрудников Следственного комитета Российской Федерации, в том числе уволенных в запас (отставку), выполнявших задачи по отражению вооруженного вторжения на территорию Российской Федерации, а также в ходе вооруженной провокации на Государственной границе Российской

Федерации и территориях субъектов Российской Федерации, прилегающих к районам проведения специальной военной операции;

лиц, поступивших в созданные по решению органов государственной власти Российской Федерации добровольческие формирования, содействующих выполнению задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (войска Росгвардии), в ходе специальной военной операции, отражения вооруженного вторжения на территорию Российской Федерации, а также в ходе вооруженной провокации на Государственной границе Российской Федерации и территориях субъектов Российской Федерации, прилегающих к районам проведения специальной военной операции;

лиц, принимавших в соответствии с решениями органов государственной власти Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики участие в боевых действиях в составе Вооруженных Сил Донецкой Народной Республики, Народной милиции Луганской Народной Республики, воинских формирований и органов Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики начиная с 11.05.2014;

лиц, заключивших контракт (имевшие иные правоотношения) с организациями, содействующими выполнению задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в ходе специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики с 24.02.2022, а также на территориях Запорожской области и Херсонской области с 30.09.2022;

военнослужащих спасательных воинских формирований федерального органа исполнительной власти, уполномоченных на решение задач в области гражданской обороны, принимавших участие в ходе специальной военной операции в проведении работ по поиску, обезвреживанию и (или) уничтожению взрывоопасных предметов на территориях Украины, Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики с 24.02.2022, на территориях Запорожской области и Херсонской области с 30.09.2022.

Исполнение квоты считается кратным двум рабочим местам и может быть засчитано за 2 рабочих места только в случае исполнения квоты при наличии трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя.

За неисполнение работодателем обязанности по выполнению квоты для приема на работу инвалидов, за исключением случаев освобождения работодателя от выполнения установленной квоты, либо отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты предусмотрена административная ответственность.

Наглядная демонстрация возможностей работодателей при трудоустройстве участников СВО приведена в приложении 1.

Раздел II. Профессиональная, социальная и психологическая адаптация работников – участников СВО

Адаптация участников СВО, возвращающихся к трудовой деятельности в гражданской сфере, требует комплексного подхода, учитывающего специфику их боевого опыта, возможные физические и психологические последствия военной службы, а также необходимость перехода к принципиально иной системе социальных и профессиональных координат.

2.1. Первые дни работы участника СВО

Начальный период трудовой деятельности является наиболее критичным для закрепления работника на рабочем месте. Это тем более характерно для участников СВО, чей недавний опыт был сопряжен с экстремальными условиями и строгой военной субординацией. Переход в гражданскую корпоративную среду для них может быть сопряжен с ощущением дезориентации.

В связи с этим для участников СВО рекомендуется проводить не стандартный, а расширенный вводный инструктаж, выходящий за рамки исключительно требований охраны труда и пожарной безопасности. Целесообразно включить в его содержание следующие блоки:

- ознакомление с организационной структурой и корпоративной культурой: объяснить логику взаимодействия между структурными подразделениями или работниками, неформальные правила коммуникации, принятые формы обращения (на «ты» или «вы», по имени-отчеству или по имени), дресс-код и иные принятые в организации нормы;
- навигация по территории и бытовой инфраструктуре: участнику СВО, особенно имеющему инвалидность или психологические травмы, может потребоваться повышенное внимание к организации пространства и безбарьерной среды;
- разъяснение системы оплаты труда и социального пакета: важно детально и прозрачно объяснить, из чего формируется доход (оклад, выполнение нормы выработки, компенсационные и стимулирующие выплаты), порядок выплат и действующие корпоративные льготы, включая добровольное медицинское и пенсионное страхование.

В крупных организациях вводный инструктаж может проводиться в формате групповых сессий для одновременно принятых работников, что способствует формированию внутреннего сообщества, а также с использованием электронных курсов, видеоматериалов и интерактивных тестов, доступных через корпоративный портал, или при посещении корпоративного музея.

В организациях – субъектах малого и среднего предпринимательства (далее – субъекты МСП) - вводный инструктаж может представлять собой

неформальную беседу. При отсутствии отдельного подразделения или специалиста по управлению персоналом ее проведение может осуществлять непосредственный руководитель или опытный работник. Знакомство с корпоративной культурой не должно ограничиваться первым днем. В течение первой рабочей недели рекомендуется предусмотреть возможность кратких встреч с непосредственным руководителем или специалистом по управлению персоналом, в рамках которых работник сможет задать уточняющие вопросы.

В первую неделю работы рекомендуется разработать индивидуальную карту адаптации или иной аналогичный документ. Крупные компании могут интегрировать его в существующую HRM-систему. Субъекты МСП могут использовать текстовый или табличный файл, бумажный чек-лист. Важно не перегружать документ большим числом мероприятий, но четко распределить их по неделям и месяцам, предусмотрев контрольные точки с целью получения обратной связи и при необходимости коррекции адаптации.

2.2. Институт наставничества и ученичества для участников СВО

Наставничество – эффективный инструмент профессиональной, социальной и психологической адаптации работников – участников СВО. Оно может решать задачи введения и совершенствования наставляемого в профессии (должности), повышения его информированности об организации и условиях работы, поддержки в установлении деловых и социальных контактов, роста вовлеченности в деятельность компании.

При подборе наставника для работника - участника СВО важно обращать внимание не только на трудовые достижения и авторитет кандидата, но и на его мотивацию, желание делиться опытом, помогать адаптироваться к трудовой деятельности в гражданской сфере. Также важно понимание будущим наставником особенностей взаимодействия и общения с лицами, прошедшими СВО: знание особенностей посттравматического стрессового расстройства (ПТСР), способов снятия напряжения, принципов невербальной коммуникации, принятие военного опыта наставляемого как источника дисциплины, ответственности, умения работать в команде и в экстремальных ситуациях, умение давать обратную связь, мотивировать и поддерживать, избегать патернализма и излишней опеки и т.д. Помочь в этом может специально организованное обучение и консультационно-методическая поддержка наставников.

Наставником может быть как опытный работник, так и участник СВО, уже трудоустроенный в организации и успешно прошедший адаптацию (наставничество по принципу «равный – равному»). Возможна и смешанная модель, когда опытный работник отвечает, прежде всего, за профессиональную адаптацию, а наставник, прошедший СВО, – за социальную.

Минтрудом России совместно со сторонами социального партнерства, а также при участии заинтересованных органов исполнительной власти

субъектов Российской Федерации разработаны и утверждены методические рекомендации для работодателей в части организации наставничества в сфере труда в целях оказания практической помощи в профессиональном развитии и адаптации на рабочем месте, в приобретении дополнительных профессиональных знаний и навыков для инвалидов вследствие военной травмы и инвалидов из числа участников специальной военной операции (далее – методические рекомендации).

Методические рекомендации размещены на официальном сайте Минтруда России по ссылке: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/trudotn/nastav>.

В крупных организациях также возможна организация профессионального обучения или дополнительного профессионального образования на основе ученического договора (ст. 198-208 ТК РФ) с работником – участником СВО. При этом теоретическая подготовка может проходить в корпоративном учебном центре или внешней образовательной организации, а практика на базе предприятия под руководством наставника (ст. 351.8 ТК РФ) или руководителя практики.

К организации наставничества рекомендуется подходить максимально персонализировано, учитывать потребности работника – участника СВО, состояние его здоровья, личностные особенности, возможности и профессиональные цели.

2.3. Психолого-социальное сопровождение работников – участников СВО

Участники боевых действий могут испытывать ПТСР, тревожные состояния, трудности с концентрацией внимания, повышенную раздражительность или, напротив, эмоциональное оскудение, апатию.

В целях повышения эффективности психолого-социального сопровождения работников - участников СВО работодателям рекомендуется организовывать подготовку и обучение руководителей, специалистов по управлению персоналом, наставников и, при необходимости, других членов трудовых коллективов по вопросам корректного взаимодействия с участниками СВО. Такая подготовка в формате регулярного интерактивного обучения может включать базовое понимание особенностей перехода от военной к гражданской профессиональной среде, принципы уважительной и безопасной коммуникации, правила профилактики конфликтов, порядок реагирования на признаки трудностей адаптации, а также маршрутизацию работника к профильным специалистам и организациям поддержки при наличии соответствующего согласия работника.

При этом ответственные сотрудники работодателя - руководители, HR-специалисты и наставники - не должны выполнять функции клинических специалистов, ставить диагнозы или самостоятельно оценивать психическое состояние работника.

Задача таких сотрудников работодателя - не пытаться выполнять функции клинического психолога, а создать среду, в которой специализированная помощь доступна и не стигматизируется. Их задача - наблюдать изменения в рабочем поведении участников СВО, обеспечивать понятные правила взаимодействия с ними, поддерживать трудовую адаптацию таких работников и действовать в соответствии с установленным в организации алгоритмом передачи сложных случаев во внешний контур помощи (ЛПУ).

В крупных организациях может работать штатный психолог или же такие организации могут заключать договор с внешним провайдером психологических услуг. Важно предоставить участникам СВО возможность анонимных и конфиденциальных консультаций, профилактических осмотров психотерапевта или клинического психолога. Позитивную роль может сыграть кабинет психологической разгрузки (тихое пространство, средства релаксации), регулярные групповые тренинги (стресс-менеджмент, коммуникативные навыки, командообразование) и иные формы психологического сопровождения.

Как крупные организации, так и субъекты МСП могут решать задачу психологического сопровождения участников СВО на основе партнерства с Фондом «Защитники Отечества». Региональные филиалы Фонда «Защитники Отечества» могут предоставить психолога для выездной консультации на предприятии. Также могут использоваться ресурсы социально ориентированных некоммерческих организаций.

Кроме психологической помощи для участников СВО важен гибкий подход к рабочему графику: работа неполный день, временный переход на удаленную работу или более легкий труд в периоды обострения, в годовщину психотравмирующих событий, для прохождения медицинских осмотров и лечения. Законодательно фиксировать это сложно, но работодателю рекомендуется пойти на такие меры в рамках индивидуальной договоренности.

Участнику СВО может быть необходимо решать вопросы, связанные с лечением и реабилитацией (в том числе протезированием), жилищными проблемами, оформлением выплат и льгот, помощи семье товарища в случае его гибели и т.д. На предприятии (особенно крупном) может назначаться ответственный за связь с региональным отделением Фонда «Защитники Отечества» и региональным отделением СФР, который в случае получения сигнала о социальной проблеме участника СВО перенаправляет его в профильную организацию и контролирует оказание помощи.

Социальная поддержка участника СВО также может быть реализована в рамках деятельности профсоюзной или молодежной организации и включать вовлечение в мероприятия патриотической, спортивной, культурно-досуговой направленности, корпоративные волонтерские программы, организацию регулярных встреч участников СВО, работающих на предприятии, как пространства для обмена опытом и взаимной поддержки.

Вовлечение участников СВО в социально-полезную деятельность в системе патриотического воспитания детей и молодежи поддерживается также в рамках Всероссийского проекта «Твой герой», реализуемого Федеральным государственным бюджетным учреждением «Российский центр гражданского и патриотического воспитания детей и молодежи». В случае заинтересованности работодателя принять участие в проекте всю информацию о нем можно получить в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресам: rospatriotcentr.ru и myrosmol.ru.

Значимым событием для участников СВО может стать участие в чемпионатах профессионального мастерства, в том числе для людей с инвалидностью «Абилимпикс».

В 2024 году АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» совместно с Государственной корпорацией по атомной энергии «Росатом» разработан проект Единой технологии проработки решений по жизненным ситуациям (далее – Единая технология), одной из тем которой является тема «Поддержка ветеранов, участников специальной военной операции, членов их семей». Информация о Единой технологии размещена по ссылке: <https://cloud.asi.ru/s/pnaXsgLdAXFGRtf>.

2.4. Создание инклюзивной среды в трудовом коллективе

Инклюзивная среда – это не только физическая доступность рабочих мест, но и, в первую очередь, психологический климат, в котором участник СВО не чувствует себя «чужим», объектом гиперопеки или, напротив, настороженного отношения.

Прежде всего, работодатель должен транслировать позицию: трудоустройство участников СВО не благотворительность, а рациональный кадровый выбор. Участники СВО обладают ценными качествами: дисциплинированностью, умением работать в команде, стрессоустойчивостью, ответственностью, часто – уникальными техническими навыками, конвертируемыми в гражданские профессии.

Для формирования в корпоративной культуре понимания вклада участников СВО в обеспечение безопасности страны и развитие предприятия, в крупных организациях могут проводиться информационные кампании: публикации на корпоративном портале, во внутренней газете, изготовление и демонстрация на мероприятиях видеороликов с участием участников СВО, включение вопросов работы с участниками СВО в программы обучения руководителей и специалистов по управлению персоналом. Также в организации может быть создан совет участников СВО и иные ветеранские сообщества.

В субъектах МСП информирование будет носить преимущественно личный характер: беседа руководителя с коллективом перед приемом участника СВО, личный пример руководителя - демонстрация уважительного

отношения, постепенное вовлечение участника СВО в коллективные дела без излишнего акцента на «особом статусе». В любой ситуации важно показывать, что государственная поддержка участников СВО – это не привилегия, а компенсация за риск и потери, понесенные в период военной службы, пресекать любые формы дискриминационных высказываний и буллинга, поощрять совместные корпоративные мероприятия, где участники СВО и другие работники взаимодействуют в неформальной обстановке.

В части создания доступной среды для участников СВО с инвалидностью необходимо обеспечить:

- беспрепятственный доступ на прилегающей территории здания работодателя (пешеходные пути движения, наружные пандусы, места для стоянки (парковки) и т.д.);
- беспрепятственный доступ в помещения работодателя, включая санитарно-бытовые;
- адаптацию (оснащение) рабочего места.

Раздел III. Профессиональное развитие и карьерный рост работников – участников СВО

Профессиональное развитие и карьерный рост участников СВО, с одной стороны, представляют собой условие их успешной интеграции в гражданскую жизнь, а с другой – позволяют работодателям решать задачу эффективного использования и развития кадрового потенциала.

3.1. Информирование участников СВО о возможностях построения карьеры на предприятии и создание условий для карьерного роста

Информацию о карьерных траекториях рекомендуется включить в расширенный вводный инструктаж: рассказать о возможных горизонтальных перемещениях (ротации) между подразделениями, перспективах повышения квалификационного и тарифного разряда, категории, перехода на вышестоящую должность, требованиях, которые необходимо для этого выполнить.

Информирование о карьерных возможностях и обеспечение условий для карьерного роста в крупных организациях может проводиться путем создания внутреннего портала или раздела на корпоративном сайте с описанием карьерных треков, регулярной публикации информации об открытых внутри компании вакансиях, проведения ежегодных «дней карьеры» для работников предприятия, внедрения системы регулярной оценки персонала с последующим обсуждением карьерных перспектив.

Рекомендуется разработать «ускоренную траекторию» для работников - участников СВО с высоким потенциалом, предполагающую целевое обучение, наставничество, включение их в программы формирования кадрового резерва

на замещение руководящих должностей. Кадровый резерв – это группа перспективных работников, обладающих потенциалом для занятия вышестоящих должностей. Включение участников СВО в кадровый резерв является как мерой их мотивации, так и рациональным управленческим решением, учитывающим высокий управленческий и лидерский потенциал многих участников СВО.

В субъектах МСП рекомендуется обеспечить прямой и открытый диалог работника – участника СВО с руководителем предприятия по вопросам карьерного роста. В субъектах МСП есть возможности для роста статуса через расширение полномочий, повышение квалификации, участие в переговорах с ключевыми клиентами – даже при сохранении должности. Такой вариант может быть востребован работниками - участниками СВО, особенно имеющими ограничения по состоянию здоровья. Горизонтальная карьера возможна и на крупных предприятиях.

3.2. Применение механизма независимой оценки квалификации (НОК) для подтверждения «гражданской квалификации»

Одной из проблем при трудоустройстве участников СВО может стать отсутствие документа, подтверждающего актуальные для рынка труда компетенции.

Независимая оценка квалификации – это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта. Она регулируется Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» и подзаконными актами.

Организаторами независимой оценки квалификации являются отраслевые советы по профессиональным квалификациям (СПК). Профессиональный экзамен проводится в центрах оценки квалификаций (ЦОК) и завершается выдачей свидетельства о квалификации, которое признается работодателями. В случае получения неудовлетворительной оценки при прохождении профессионального экзамена выдается заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для соискателя.

Для проведения НОК крупные организации могут создать ЦОК на своей базе, а малый и средний бизнес воспользоваться услугами уже созданных ЦОК.

При этом работодателям важно разъяснить работникам преимущества НОК: получение свидетельства, позволяющего без дополнительного обучения подтвердить имеющиеся навыки; основание для карьерного роста и увеличения заработной платы; прохождение оценки оплачивается работодателем, а в случае неудачи работнику не грозит увольнение.

3.3. Информирование о возможностях и создание работодателем условий для непрерывного образования

Использование права на повторное получение среднего профессионального образования (далее – СПО)

Согласно действующему законодательству, участники СВО имеют право на повторное получение среднего профессионального образования за счет средств бюджета. Работодателю рекомендуется:

- включить информацию об этой гарантии в «пакет новичка» или разместить ее на информационном стенде и др. информационных ресурсах;
- при наличии потребности в специалистах, имеющих СПО, обсудить возможность совмещения работы и учебы и заключения договора о целевом обучении или ученического договора.

При получении обучающимся по программам профессионального образования соответствующего уровня впервые предоставляется учебный отпуск с сохранением среднего заработка (ст. 173–176 ТК РФ), в случае получения образования соответствующего уровня повторно также рекомендуется предоставлять оплачиваемый учебный отпуск.

Разработка и реализация коротких программ профессионального обучения для конверсии навыков (для крупных предприятий)

Крупные организации, располагающие собственными учебными центрами или корпоративными университетами, могут разрабатывать краткосрочные программы с целью конвертации «военных компетенций» в «гражданские».

Направление на профессиональное обучение. Использование возможностей федерального проекта «Активные меры содействия занятости» национального проекта «Кадры»

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 мая 2025 г. № 1311-р утвержден план мероприятий по повышению уровня трудоустройства участников СВО. В рамках плана предусмотрено, что профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование для участников СВО организуются по федеральному проекту «Активные меры содействия занятости» национального проекта «Кадры».

Это дает работодателю возможность обучить работника – участника СВО бесплатно (за счет средств федерального бюджета), тем самым сократив собственные затраты на обучение персонала. Обучение ведется по широкому спектру программ: востребованные рабочие профессии, программы повышения квалификации, профессиональной переподготовки для специалистов среднего звена и высшей квалификации, а также руководителей.

С учетом возможных ограничений по здоровью, полученного опыта для участников СВО доступно 213 наиболее востребованных на рынке труда профессий, в том числе администратор баз данных, бухгалтер, водитель, диспетчер, консультант по банковским продуктам, мастер по техническому обслуживанию и ремонту автотранспортных средств, менеджер по информационным технологиям, оператор механизированных и автоматизированных складов, оператор связи, охранник, повар, пожарный, разработчик web- и мультимедийных приложений, специалист в области охраны труда, специалист по большим данным, специалист по закупкам и другие.

Механизм и порядок организации обучения определен Положением о реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 7 марта 2025 г. № 291.

Чтобы воспользоваться механизмом, работодателю необходимо организовать подачу сотрудниками организации заявлений на обучение через ЕЦП «Работа в России», обеспечить возможность прохождения ими профессиональной ориентации в ЦЗН для согласования выбранной образовательной программы и заключить трехсторонний договор с работником и образовательной организацией на ЕЦП «Работа в России».

При обращении работодателя в ЦЗН ему могут быть оказаны консультационные и информационные услуги по вопросу организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан в рамках федерального проекта «Активные меры содействия занятости». Крупные предприятия могут заключать договоры о сетевом взаимодействии с ЦЗН и образовательными организациями, участвующими в реализации данного федерального проекта.



КонсультантПлюс

Приказ СФР от 29.12.2024 N 2712
(ред. от 17.09.2025)

"Об утверждении Решения о порядке
предоставления субсидий в целях создания
(оборудования) рабочих мест для
трудоустройства инвалидов"

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

ФОНД ПЕНСИОННОГО И СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ
от 29 декабря 2024 г. N 2712

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ РЕШЕНИЯ О ПОРЯДКЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СУБСИДИЙ В ЦЕЛЯХ СОЗДАНИЯ (ОБОРУДОВАНИЯ) РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ

Список изменяющих документов
(в ред. Приказов СФР от 13.03.2025 N 287,
от 24.07.2025 N 862, от 17.09.2025 N 1104)

В соответствии с [пунктом 3\(2\)](#) постановления Правительства Российской Федерации от 25 октября 2023 г. N 1780 "Об утверждении Правил предоставления из бюджетов бюджетной системы Российской Федерации субсидий, в том числе грантов в форме субсидий, юридическим лицам, индивидуальным предпринимателям, а также физическим лицам - производителям товаров, работ, услуг" приказываю:

1. Утвердить прилагаемое [Решение](#) о порядке предоставления субсидий в целях создания (оборудования) рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

2. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2025 года и действует до 1 января 2027 года.

Председатель
С.ЧИРКОВ

Приложение

Утверждено
приказом Фонда пенсионного
и социального страхования
Российской Федерации
от 29 декабря 2024 г. N 2712

Список изменяющих документов
(в ред. Приказов СФР от 13.03.2025 N 287,
от 24.07.2025 N 862, от 17.09.2025 N 1104)

Решение

о порядке предоставления субсидий в целях создания
(оборудования) рабочих мест для трудоустройства инвалидов

N _____ от "___" _____ 202_ г.

Главный распорядитель бюджетных средств	Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации	по БК	КОДЫ
			797
Бюджет	Бюджет Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации	по ОКТМО	000000006
Направление расходов	Создание (оборудование) рабочих мест для трудоустройства инвалидов	по БК	50550
Национальный проект	"Кадры"	по БК	Л
Государственная программа	"Содействие занятости населения"	по БК	07
Структурный элемент	Федеральный проект "Активные меры содействия занятости"	по БК	ЛЗ
Целевая статья расходов	Создание (оборудование) рабочих мест для трудоустройства инвалидов	по БК	07 2 ЛЗ 50550

1. Общая информация

Наименование субсидии	Создание (оборудование) рабочих мест для трудоустройства инвалидов
Цель предоставления субсидии	Оказание государственной поддержки юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям на оборудование рабочих мест для трудоустройства инвалидов I и II групп, ветеранов боевых действий, имеющих инвалидность, ветеранов боевых действий, получивших инвалидность в ходе участия (содействия выполнению задач) в специальной военной операции, трудовой договор с которыми был возобновлен в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - инвалиды), в целях

	частичного возмещения следующих расходов: - на приобретение оборудования для оснащения рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в том числе основное и вспомогательное оборудование, технические приспособления, рабочая и специальная мебель, средства для создания благоприятных условий для работы инвалида; - на монтаж и установку приобретенного оборудования для оснащения рабочих мест для трудоустройства инвалидов; - на оборудование рабочих мест для трудоустройства инвалидов по месту проживания (надомный труд) при условии оформления надомного труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации
Тип субсидии	Субсидии на оказание услуг (выполнение работ)
Способ предоставления средств из бюджета	Возмещение недополученных доходов и (или) возмещение затрат
Для служебного пользования	Нет
Направлено на реализацию новаций в сфере искусственного интеллекта	Нет
Способ отбора	Запрос предложения

Используемые понятия

Понятия, используемые в настоящем Решении о порядке предоставления субсидии, означают следующее:

"заявление" - заявление о предоставлении субсидии, содержащее сведения о работодателе, представляемое в электронном виде по форматам, установленным Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее - Фонд), подписанное усиленной квалифицированной электронной подписью (далее - УКЭП) работодателя и согласованное органом службы занятости;

"уточненные сведения" - дополнительные сведения о трудоустройстве иного инвалида на созданное (оборудованное) рабочее место после расторжения трудового договора с ранее трудоустроенным на указанное рабочее место инвалидом, представляемые в электронном виде по форматам, установленным Фондом, подписанные УКЭП работодателя и согласованные органом службы занятости;

"органы службы занятости" - исполнительные органы субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в сфере занятости населения, и государственные учреждения службы

занятости;

"получатели субсидии, работодатели" - юридические лица и индивидуальные предприниматели, участвующие в реализации программы мероприятий по субсидированию работодателей в целях создания (оборудования) рабочих мест для трудоустройства инвалидов и соответствующие требованиям, установленным настоящим Решением о порядке предоставления субсидии;

"реестр" - реестр Фонда для предоставления субсидии организациям, соответствующим требованиям и критериям, предусмотренным настоящим Решением;

"Сведения о работодателях, трудоустроивших инвалидов, а также о трудоустроенных инвалидах" - информация, направленная органами службы занятости в Фонд с использованием федеральной государственной информационной системы "Единая интегрированная информационная система "Соцстрах" Фонда по форматам, определяемым Фондом;

"субсидия" - субсидия, предоставляемая Фондом из бюджета Фонда юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям в целях создания (оборудования) рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в рамках реализации мероприятий, включенных в федеральный [проект](#) "Активные меры содействия занятости" национального [проекта](#) "Кадры";

"Фонд" - Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2. Информация о получателях субсидии

Категории получателей субсидии

Категории	Тип субъекта экономической деятельности
Коммерческие организации	Юридическое лицо
Некоммерческие организации	Юридическое лицо
Индивидуальные предприниматели	Физическое лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность

Требования к получателям субсидии

Наименование требования	Подтверждающий соответствие требованию документ
Организация соответствует следующим требованиям: а) получатель субсидии не является иностранным юридическим лицом, в том числе местом регистрации которого является государство или территория, включенные в	Заявление, согласованное посредством подписания УКЭП уполномоченного лица органа службы занятости, Сведения о работодателях, трудоустроивших инвалидов, а также о

утвержденный Министерством финансов Российской Федерации перечень государств и территорий, используемых для промежуточного (офшорного) владения активами в Российской Федерации (далее - офшорные компании), а также российским юридическим лицом, в уставном (складочном) капитале которого доля прямого или косвенного (через третьих лиц) участия офшорных компаний в совокупности превышает 25 процентов. При расчете доли участия офшорных компаний в капитале российских юридических лиц не учитывается прямое и (или) косвенное участие офшорных компаний в капитале публичных акционерных обществ (в том числе со статусом международной компании), акции которых обращаются на организованных торгах в Российской Федерации, а также косвенное участие таких офшорных компаний в капитале других российских юридических лиц, реализованное через участие в капитале указанных публичных акционерных обществ; б) получатель субсидии не находится в перечне организаций и физических лиц, в отношении которых имеются сведения об их причастности к экстремистской деятельности или терроризму; в) получатель субсидии не получает средства из бюджетов бюджетной системы Российской Федерации на основании иных нормативных правовых актов Российской Федерации (нормативных правовых актов субъекта Российской Федерации, муниципальных правовых актов), решений о порядке предоставления субсидии на цели, установленные настоящим Решением; г) получатель субсидии не является иностранным агентом в соответствии с Федеральным законом от 14 июля 2022 г. N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием"; д) получатель субсидии не находится в составляемых в рамках реализации полномочий, предусмотренных главой VII Устава ООН, Советом Безопасности ООН или органами, специально созданными решениями Совета	трудоустроенных инвалидах, уточненные сведения
---	---

Безопасности ООН, перечнях организаций и физических лиц, связанных с террористическими организациями и террористами или с распространением оружия массового уничтожения;

е) у получателя субсидии отсутствует просроченная задолженность по возврату в бюджет бюджетной системы Российской Федерации, из которого планируется предоставление субсидии в соответствии с настоящим Решением, иных субсидий, бюджетных инвестиций, а также иная просроченная (неурегулированная) задолженность по денежным обязательствам перед публично-правовым образованием, из бюджета которого планируется предоставление субсидии в соответствии с настоящим Решением (за исключением случаев, установленных соответственно Правительством Российской Федерации, высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации, местной администрацией);

ж) получатель субсидии не является лицом, нарушившим условие о внедрении современных технологий, включая решения на базе искусственного интеллекта.

Соответствует следующим критериям:

- а) наличие государственной регистрации работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации, осуществленной до 1 января 2025 г.;
- б) отсутствие у работодателя на дату направления в орган службы занятости Заявления неисполненной обязанности по уплате налогов, сборов, страховых взносов, пеней, штрафов и процентов, подлежащих уплате в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах и законодательством об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, превышающей 10 тыс. рублей;
- в) работодатель на дату направления в орган службы занятости Заявления не находится в процессе реорганизации (за исключением

реорганизации в форме присоединения к работодателю другого юридического лица), ликвидации, в отношении работодателя не введена процедура банкротства, его деятельность не приостановлена в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, а работодатели, являющиеся индивидуальными предпринимателями, не прекратили деятельность в качестве индивидуального предпринимателя;

г) отсутствие в реестре дисквалифицированных лиц на дату направления Заявления в орган службы занятости сведений о дисквалифицированных руководителе, членах коллегиального исполнительного органа, лице, исполняющем функции единоличного исполнительного органа, или главном бухгалтере работодателя;

д) исключен;

е) заключение трудового договора с инвалидом или его возобновление с ветеранами боевых действий, получившими инвалидность в ходе участия (содействия выполнению задач) в специальной военной операции, трудовой договор с которыми был возобновлен в соответствии со [статьей 351.7](#) Трудового кодекса Российской Федерации, на срок не менее 9 месяцев;

ж) заключение трудового договора с инвалидом на условиях полного рабочего дня с учетом продолжительности, установленной для данной категории работников;

з) обеспечение оплаты труда инвалида в размере не менее МРОТ и установленных законодательством выплат компенсационного характера;

и) контролирующими лицами для организации не являются иностранные граждане или юридические лица, созданные в соответствии с законодательством иностранных государств и расположенные на территории иностранных государств, или юридические лица, местом регистрации которых является государство (территории), включенное в перечень

государств и территорий, предоставляющих льготный налоговый режим налогообложения и (или) не предусматривающих раскрытия и предоставления информации при проведении финансовых операций (офшорные зоны); к) обеспечение закрепляемости трудоустроенных инвалидов I и II групп, ветеранов боевых действий, имеющих инвалидность, ветеранов боевых действий, получивших инвалидность в ходе участия (содействия выполнению задач) в специальной военной операции, трудовой договор с которыми был возобновлен в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, на созданных рабочих местах не менее 9 месяцев из 12	
Организатор отбора	Фонд на основании Сведений о работодателях, трудоустроивших инвалидов, а также о трудоустроенных инвалидах

3. Результат предоставления субсидии

Перечень результатов

Код результата	Тип результата	Наименование результата	Единица измерения по ОКЕИ		Детализация по получателям	Значение в виде нарастающего итога	Конечный результат	
			наименование	код			Срок (дд.мм.гггг)	значение
Целевая статья: 07 2 ЛЗ 50550								
X212590000	Оказание услуг (выполнение работ)	Оборудованы рабочие места для трудоустройства инвалидов	чел.	792	да	да	31.12.2025	2500,0000

Дополнительная информация о результате предоставления субсидии.

Значения результата предоставления субсидии "Оборудованы рабочие места для инвалидов":

в 2026 году - 2 500 человек, в 2027 году - 7 042 человека, в 2028 году - 3 738 человек, в 2029 году - 6 453 человека, в 2030 году - 11 272 человека.

Показателем федерального [проекта](#) "Активные меры содействия занятости" является "Доля оборудованных рабочих мест, на которые трудоустроены инвалиды, от количества рабочих мест для приема на работу инвалидов в счет установленной квоты" (2025 г. - 0,6%, 2026 г. - 1,2%, 2027 г. - 2,9%, 2028 г. - 3,8%, 2029 г. - 5,3%, 2030 г. - 6%).

4. Направления финансирования

Направления затрат (недополученных доходов), на возмещение которых предоставляется субсидия:

Наименование направления	Подтверждающий документ	Срок предоставления
Затраты на: приобретение оборудования для оснащения рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в том числе основное и вспомогательное оборудование, технические приспособления, рабочая и специальная мебель, средства для создания благоприятных условий для работы инвалида; монтаж и установку приобретенного оборудования для оснащения рабочих мест для трудоустройства инвалидов; оборудование рабочих мест для трудоустройства инвалидов по месту проживания (надомный труд) при условии оформления надомного труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	Заявление, согласованное посредством подписания УКЭП уполномоченного лица органа службы занятости	При отсутствии замечаний (раздел 8) Фонд включает работодателя в реестр и в течение 10 рабочих дней осуществляет перечисление субсидии

5. Финансовое обеспечение и условия заключения соглашения о предоставлении субсидии

КБК	Наименование
797 10 06 07 2 ЛЗ 50550 631	Создание (оборудование) рабочих мест для трудоустройства инвалидов (субсидии на возмещение недополученных доходов и (или) возмещение

	фактически понесенных затрат)
797 10 06 07 2 ЛЗ 50550 811	Создание (оборудование) рабочих мест для трудоустройства инвалидов (субсидии на возмещение недополученных доходов и (или) возмещение фактически понесенных затрат в связи с производством (реализацией) товаров, выполнением работ, оказанием услуг)

☒ Не требуется заключения соглашения в связи с наличием достигнутого результата и единовременного предоставления субсидии

☐ Заключение соглашения о предоставлении субсидии с привлечением иного юридического лица (агента)

Требования к отчетности о предоставлении субсидии,
мониторинг достижения результатов предоставления субсидии

☐ Не требуется отчетности о предоставлении субсидии

☒ Предусматривается проведение мониторинга в части трудоустройства инвалида в течение 12 месяцев с момента заключения трудового договора

6. Порядок расчета размера предоставляемой субсидии

В соответствии с Федеральным [законом](#) от 30 ноября 2024 г. N 423-ФЗ "О бюджете Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов" Фонду на реализацию мероприятия по созданию (оборудованию) рабочих мест для трудоустройства инвалидов предусмотрено:

в 2025 году - 500 000,0 тыс. рублей;

в 2026 году - 500 000,0 тыс. рублей;

в 2027 году - 1 408 500,0 тыс. рублей.

в 2025 году - 2,5 тыс. рабочих мест для инвалидов;

в 2026 году - 2,5 тыс. рабочих мест для инвалидов;

в 2027 году - 7,0 тыс. рабочих мест для инвалидов.

Объем бюджетных ассигнований на предоставление субсидий составит:

в 2025 - 2026 годах по 500 000,0 тыс. рублей ежегодно (2,5 тыс. рабочих мест x 200,00 тыс. рублей);

в 2027 году - 1 408 500,0 тыс. рублей (7,0 рабочих мест x 200,00 тыс. рублей).

Общий объем бюджетных ассигнований на предоставление работодателям субсидий в целях возмещения части расходов на оборудование рабочих мест для трудоустройства инвалидов определяется по формуле:

$$S = S_{1rm} \times n,$$

где:

S - общий объем бюджетных ассигнований на предоставление субсидий в целях возмещения части расходов на реализацию мероприятия по оборудованию рабочих мест для трудоустройства инвалидов, предусмотренных в федеральном законе о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период;

S_{1rm} - стоимость оборудования одного рабочего места, планируемого к оборудованию, но не более 200 тыс. рублей для трудоустройства инвалида;

n - плановое число оборудованных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

При этом объем субсидий, предоставляемых работодателю в целях возмещения части расходов на реализацию мероприятия по оборудованию рабочих мест для трудоустройства инвалидов, определяется по формуле:

$$V_{суб} = \sum (N_k \times C_k),$$

где:

$V_{суб}$ - объем субсидии, предоставляемой работодателю, который рассчитывается как сумма произведения показателей:

N_k - число рабочих мест, оборудованных работодателем для трудоустройства инвалидов;

C_k - стоимость оборудования рабочего места для трудоустройства инвалидов (включая расходы на приобретение оборудования для оснащения рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в том числе основное и вспомогательное оборудование, технические приспособления, рабочая и специальная мебель; средства для создания благоприятных условий для работы инвалида; на монтаж и установку приобретенного оборудования для оснащения рабочих мест для трудоустройства инвалидов; на оборудование рабочих мест для трудоустройства инвалидов по месту проживания), но не более 200 тыс. рублей;

K - индекс суммирования по стоимости рабочего места.

7. Порядок расчета объема средств, подлежащих возврату в бюджет Фонда

Размер средств, подлежащих возврату, рассчитывается по формуле:

$$V \text{ возврата} = V \text{ суб} \times k,$$

где:

$V_{\text{суб}}$ - размер субсидии, предоставленной работодателю;

k - коэффициент возврата субсидии.

Коэффициент возврата субсидии (k) определяется по формуле:

$$K = 1 - T / S,$$

где:

T - фактически достигнутое по истечении соответствующего периода значение результата предоставления субсидии;

S - плановое значение результата предоставления субсидии.

Работодатель осуществляет возврат субсидии до 1 июня года, следующего за годом предоставления субсидии.

Основанием для освобождения работодателя от возврата субсидии в бюджет Фонда является документально подтвержденное наступление обстоятельств непреодолимой силы, препятствующих исполнению соответствующих обязательств.

В случае нарушения получателем субсидий условий, установленных при предоставлении субсидии, выявленного в том числе по фактам проверок, проведенных Фондом и (или) органом государственного финансового контроля (за исключением случая недостижения значения результата предоставления субсидии), средства субсидии в объеме выявленных нарушений подлежат возврату уполномоченным банком в доход бюджета Фонда.

В случае если в ходе мониторинга достижения результатов предоставления субсидии в части трудоустройства инвалида в течение 12 месяцев с момента заключения трудового договора установлен факт нарушения работодателем сроков предоставления уточненных сведений в соответствии с абзацем вторым пункта 8.10.1 настоящего Решения, работодатель возвращает субсидию в соответствии с порядком возврата субсидии, указанным в настоящем разделе.

8. Условия и порядок предоставления субсидии

8.1. Предоставление субсидий осуществляется Фондом по результатам отбора получателей субсидии на основании представленных органами службы занятости Сведений о работодателях, трудоустроивших инвалидов, а также о трудоустроенных инвалидах и в соответствии с реестром

(без заключения соглашения о предоставлении субсидии).

Предоставление субсидий осуществляется Фондом в пределах средств, предусмотренных в бюджете Фонда на цель предоставления субсидии.

8.2. Для получения субсидии работодатель включается в реестр при соблюдении следующих условий:

а) получение Фондом из органов службы занятости заявления, сведений о работодателях, трудоустроивших инвалидов, а также о трудоустроенных инвалидах, согласованных посредством подписания УКЭП уполномоченного лица органа службы занятости, в течение 5 рабочих дней со дня проведения проверки, осуществляемой в соответствии с [пунктом 9.2](#) настоящего Решения;

б) наличие сведений о работодателе, трудоустроившем инвалидов, а также о трудоустроенных инвалидах, полученных от органов службы занятости с использованием федеральной государственной информационной системы "Единая интегрированная информационная система "Соцстрах" Фонда по форматам, определяемым Фондом;

в) отсутствие у работодателя на дату направления в орган службы занятости заявления неисполненной обязанности по уплате налогов, сборов, страховых взносов, пеней, штрафов и процентов, подлежащих уплате в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах и законодательством об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, превышающей 10 тыс. рублей.

8.3. Заявление формируется с указанием:

а) наименования организации (фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя);

б) идентификационного номера налогоплательщика;

в) кода причины постановки на учет;

г) основного государственного регистрационного номера;

д) регистрационного номера страхователя;

е) реквизитов для перечисления субсидии;

ж) размера субсидии на одно рабочее место;

з) количества оборудованных рабочих мест;

и) общего размера субсидии с учетом общего количества оборудованных рабочих мест.

8.4. Сведения по каждому трудоустроенному инвалиду содержат:

а) фамилию, имя, отчество (при наличии);

б) дату рождения;

в) страховой номер индивидуального лицевого счета в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования;

г) категорию инвалидности;

д) сведения о документе, подтверждающем статус ветерана боевых действий;

е) сведения о приеме на работу после 1 января 2025 г.;

ж) сведения о возобновлении после 1 января 2025 г. трудового договора с ветеранами боевых действий, получившими инвалидность в ходе участия (содействия выполнению задач) в специальной военной операции, в соответствии со [статьей 351.7](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5. Формат представления заявления, сведений о работодателях, трудоустроивших инвалидов, а также о трудоустроенных инвалидах определяется Фондом.

При отсутствии у работодателя УКЭП заявление, сведения о работодателях, трудоустроивших инвалидов, а также о трудоустроенных инвалидах дублируются на бумажном носителе и подписываются работодателем. Заявление, сведения о работодателях, трудоустроивших инвалидов, а также о трудоустроенных инвалидах в электронном виде заверяются посредством УКЭП уполномоченного лица органа службы занятости и направляются в Фонд в течение 5 рабочих дней со дня проведения проверки, осуществляемой в соответствии с [пунктом 9.2](#) настоящего Решения.

8.6. Фонд (в том числе с использованием каналов межведомственного электронного взаимодействия) осуществляет:

а) проверку сведений о работодателе и трудоустроенных инвалидах на предмет включения сведений о них в состав сведений о работодателях, трудоустроивших инвалидов, а также о трудоустроенных инвалидах;

б) идентификацию трудоустроенных инвалидов и проверку факта их трудоустройства у работодателя с использованием страхового номера индивидуального лицевого счета работника в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования;

в) проверку в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования факта признания трудоустроенного гражданина инвалидом в порядке, установленном [Правилами](#) признания лица инвалидом, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 5 апреля 2022 г. N 588.

8.7. При отсутствии замечаний Фонд включает работодателя в реестр и в течение 10 рабочих дней осуществляет перечисление субсидии.

8.8. Предоставление субсидии при организации работодателем одного рабочего места для трудоустройства инвалида осуществляется в размере части понесенных затрат, но не более 200,00 тыс. рублей.

В случае приобретения оборудования или осуществления работ, необходимых для создания нескольких рабочих мест для трудоустройства нескольких инвалидов одновременно, работодатель вправе обратиться за возмещением части расходов при условии расчета предоставляемой субсидии в размере, не превышающем 200,00 тыс. рублей на одно рабочее место.

8.9. Основанием для отказа во включении в реестр является отсутствие свободных остатков лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на цель предоставления субсидии, и (или) несоответствие работодателя условиям предоставления субсидии.

8.10. Информация о перечислении субсидии направляется Фондом работодателю в личный кабинет страхователя на официальном сайте Фонда в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" не позднее 2 рабочих дней, следующих за днем перечисления средств работодателю.

8.10.1. В целях обеспечения закрепляемости трудоустроенных инвалидов

на созданном (оборудованном) рабочем месте на период не менее 9 месяцев из 12, в случае расторжения трудового договора с инвалидом, трудоустроенным на созданное (оборудованное) рабочее место, за которое ранее было получено частичное возмещение затрат в соответствии с [пунктом 8.8](#) настоящего Решения, работодатель вправе заключить трудовой договор с иным инвалидом, для его трудоустройства на созданное (оборудованное) рабочее место с соблюдением условий, установленных [абзацами вторым - четвертым пункта 9.1](#) настоящего Решения.

При этом работодатель обязан не позднее 60 календарных дней с даты, следующей за датой расторжения трудового договора с ранее трудоустроенным инвалидом, направить в органы службы занятости уточненные сведения.

При подсчете закрепляемости трудоустроенных инвалидов на созданном (оборудованном) рабочем месте не менее 9 месяцев из 12 период, не превышающий 60 календарных дней с даты, следующей за датой расторжения трудового договора с ранее трудоустроенным инвалидом, не включается в подсчет закрепляемости. В указанном случае период подсчета закрепляемости продлевается на период с даты, следующей за датой расторжения трудового договора с инвалидом, и до даты заключения трудового договора с иным инвалидом, не превышающий 60 календарных дней не более 2 раз в отношении одного созданного (оборудованного) рабочего места.

8.10.2. Уточненные сведения содержат:

- а) наименование организации (фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя);
- б) идентификационный номер налогоплательщика;
- в) код причины постановки на учет;
- г) основной государственный регистрационный номер;
- д) регистрационный номер страхователя;
- е) идентификационный номер заявления;

ж) фамилия, имя, отчество (при наличии) трудоустроенного инвалида;

з) дата рождения трудоустроенного инвалида;

и) страховой номер индивидуального лицевого счета трудоустроенного инвалида в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования;

к) категория инвалидности;

л) сведения о документе, подтверждающем статус ветерана боевых действий;

м) сведения о приеме на работу после 1 января 2025 г.;

н) сведения о возобновлении после 1 января 2025 г. трудового договора с ветеранами боевых действий, получившими инвалидность в ходе участия (содействия выполнению задач) в специальной военной операции, в соответствии со [статьей 351.7](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

о) сведения о расторжении трудового договора с инвалидом, ранее трудоустроенным на созданное (оборудованное) рабочее место.

8.10.3. Формат представления уточненных сведений определяется Фондом.

При отсутствии у работодателя УКЭП уточненные сведения дублируются на бумажном носителе и подписываются работодателем. Уточненные сведения в электронном виде заверяются посредством УКЭП уполномоченного лица органа службы занятости и направляются в Фонд в течение 5 рабочих дней со дня проведения проверки, осуществляемой в соответствии с [пунктом 9.2](#) настоящего Решения.

8.10.4. Фонд (в том числе с использованием каналов межведомственного электронного взаимодействия) осуществляет:

а) проверку сведений о работодателе и трудоустроенных инвалидах на предмет включения сведений о них в состав уточненных сведений;

б) идентификацию трудоустроенных инвалидов, указанных в уточненных сведениях, и проверку факта их трудоустройства у работодателя с использованием страхового номера индивидуального лицевого счета работника в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования;

в) проверку в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования факта признания работника из числа трудоустроенных граждан инвалидом в порядке, установленном [Правилами](#) признания лица инвалидом, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 5 апреля 2022 г. N 588.

8.11. Работодатель, направляя заявление сведения о работодателях, трудоустроивших инвалидов, а также о трудоустроенных инвалидах, уточненные сведения, дает согласие:

а) на осуществление проверок органами службы занятости оборудованных рабочих мест;

б) на возврат в доход бюджета Фонда полученной субсидии при недостижении результата предоставления субсидии.

Показателем достижения результата использования субсидии является обеспечение занятости инвалидов на созданные (оборудованные) рабочие места сроком не менее 9 месяцев в течение 12 месяцев, с учетом условий, обозначенных в [пункте 8.10.1](#) настоящего Решения.

9. Иные условия предоставления субсидий

9.1. Заявление работодателя на предоставление субсидии должно быть направлено в орган службы занятости в течение трех месяцев с даты подписания трудового договора с инвалидом, трудоустроенным на оборудованное рабочее место (возобновления трудового договора с ветеранами боевых действий, получившими инвалидность в ходе участия (содействия выполнению задач) в специальной военной операции, в соответствии со [статьей 351.7](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Субсидия предоставляется при трудоустройстве инвалидов на созданные (оборудованные) рабочие места в соответствии с рекомендациями индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида о показанных и противопоказанных видах трудовой деятельности с учетом нарушенных функций организма инвалида, обусловленных заболеваниями, последствиями травм и дефектами, разработанной в соответствии с законодательством Российской Федерации, действовавшим на момент ее разработки.

Субсидия не предоставляется при трудоустройстве инвалидов на рабочие места, организуемые на противопоказанные индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалидов виды трудовой деятельности.

При наличии в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида рекомендаций по оснащению (оборудованию) специального рабочего места для трудоустройства инвалида оборудование рабочего места осуществляется с учетом обозначенных рекомендаций.

К заявлению работодателем прикладываются копии документов:

а) подтверждающих прием на работу инвалидов (возобновление трудового договора с ветеранами боевых действий, получивших инвалидность в ходе участия (содействия выполнению задач) в специальной военной операции, в соответствии со [статьей 351.7](#) Трудового кодекса Российской Федерации) после 1 января 2025 г.;

б) подтверждающих приобретение в период с 1 января 2025 года необходимого оборудования или приспособлений для оснащения рабочего места инвалида (товарные чеки, товарно-транспортные накладные);

в) акт выполненных с 1 января 2025 года работ (предоставленных услуг) (при наличии).

Сведения по каждому трудоустроенному инвалиду направляются только с согласия лица, в отношении которого представляются данные сведения, при условии соблюдения требований к обработке персональных данных, установленных Федеральным [законом](#) от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных".

Заявление представляется в электронном виде по форматам, установленным Фондом, и подписывается УКЭП работодателя. При отсутствии у работодателя УКЭП заявление дублируется на бумажном носителе и подписывается работодателем. Заявление в электронном виде заверяется посредством УКЭП уполномоченного лица органа службы занятости.

9.2. Согласование заявления работодателя о предоставлении субсидии и направление его в Фонд осуществляются органом службы занятости в следующем порядке.

Орган службы занятости в течение 15 рабочих дней осуществляет проверку заявления и сведений по каждому трудоустроенному инвалиду.

В целях проверки достоверности сведений, содержащихся в заявлении работодателя, в органе службы занятости формируется соответствующая Комиссия.

Комиссия может состоять из представителей исполнительных органов субъекта Российской Федерации, заинтересованных территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (по согласованию), государственных внебюджетных фондов (по согласованию), общероссийских объединений работодателей (по согласованию), объединений профессиональных союзов (по согласованию), профессиональных союзов, их объединений и работодателей, их объединений, иных заинтересованных органов и организаций (по согласованию).

Порядок формирования Комиссии утверждается правовым актом органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего полномочия в сфере занятости населения.

Комиссия в течение 5 дней со дня подачи заявления сверяет копии финансовых документов, копии документов, подтверждающих затраты работодателя на оборудование рабочих мест, с оригиналами документов, находящимися у работодателя, выезжает к работодателю, проверяет наличие оснащенного рабочего места, проверяет соответствие приобретенного оборудования для рабочего места фактически установленному на рабочем месте оборудованию.

При отсутствии замечаний заявление согласовывается посредством подписания УКЭП уполномоченного лица органа службы занятости и направляется в Фонд не позднее 5 рабочих дней со дня осуществления проверки.

При условии отрицательного результата проверки заявления орган службы занятости возвращает заявление работодателю не позднее 3 рабочих дней со дня осуществления проверки.

9.3. Исполнительные органы субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в сфере занятости населения, согласовывают заявление посредством подписания УКЭП уполномоченного лица органа службы занятости и направляют в Фонд для включения работодателя в реестр для предоставления субсидий при соблюдении требований и критериев, предусмотренных настоящим Решением.

9.4. В случае поступления от работодателя уточненных сведений орган службы занятости при условии соблюдения положений, установленных абзацами вторым - четвертым пункта 9.1 настоящего Решения, в течение 5 рабочих дней со дня поступления уточненных сведений от работодателя согласовывает их посредством подписания УКЭП уполномоченного лица органа

службы занятости и не позднее 5 рабочих дней со дня согласования направляет их в Фонд с использованием федеральной государственной информационной системы "Единая интегрированная информационная система "Соцстрах" Фонда по форматам, определяемым Фондом.

При установлении органом службы занятости несоблюдения работодателем положений, установленных [абзацами вторым - четвертым пункта 9.1](#) настоящего Решения, орган службы занятости возвращает уточненные сведения работодателю без согласования не позднее 3 рабочих дней со дня установления данного факта.



КонсультантПлюс

Приказ СФР от 29.12.2024 N 2714
(ред. от 26.05.2026)

"Об утверждении Решения о порядке
предоставления субсидии на государственную
поддержку стимулирования найма отдельных
категорий граждан"

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

ФОНД ПЕНСИОННОГО И СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ
от 29 декабря 2024 г. N 2714

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ РЕШЕНИЯ О ПОРЯДКЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СУБСИДИИ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ ПОДДЕРЖКУ СТИМУЛИРОВАНИЯ НАЙМА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ГРАЖДАН

Список изменяющих документов
(изм. прик. от 13.03.2025 [N 287](#); от 02.12.2025 [N 1517](#);
от 30.12.2025 [N 1787](#); от 26.05.2026 [N 642](#))

В соответствии с [пунктом 3\(2\)](#) постановления Правительства Российской Федерации от 25 октября 2023 г. N 1780 "Об утверждении Правил предоставления из бюджетов бюджетной системы Российской Федерации субсидий, в том числе грантов в форме субсидий, юридическим лицам, индивидуальным предпринимателям, а также физическим лицам - производителям товаров, работ, услуг" приказываю:

1. Утвердить прилагаемое [Решение](#) о порядке предоставления субсидии на государственную поддержку стимулирования найма отдельных категорий граждан.

2. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2025 года и действует до 1 января 2027 года.

Председатель
С.ЧИРКОВ

Приложение

Утверждено
приказом Фонда пенсионного и социального
страхования Российской Федерации
от 29 декабря 2024 г. N 2714

Решение
о порядке предоставления субсидии на государственную
поддержку стимулирования найма отдельных категорий граждан

Список изменяющих документов
(в ред. прик. от 13.03.2025 [N 287](#); от 02.12.2025 [N 1517](#);
от 30.12.2025 [N 1787](#); от 26.05.2026 [N 642](#))

N _____ от " __ " _____ 202__ г.

Главный распорядитель бюджетных средств	Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации	по БК по ОКТМО	КОДЫ
			797
			00000006
Бюджет	Бюджет Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации		
Направление расходов	Государственная поддержка стимулирования найма отдельных категорий граждан	по БК	50310
Национальный проект	"Кадры"	по БК	Л
Государственная программа	Содействие занятости населения	по БК	07
Структурный элемент	Федеральный проект "Активные меры содействия занятости"	по БК	ЛЗ
Целевая статья расходов	Государственная поддержка стимулирования найма отдельных категорий граждан	по БК	07 2 ЛЗ 50310

1. Общая информация

Наименование субсидии	Государственная поддержка стимулирования найма отдельных категорий граждан
Цель предоставления субсидии	Частичная компенсация затрат работодателя на выплату заработной платы работникам из числа трудоустроенных отдельных категорий граждан (ветераны боевых действий, принимавшие участие (содействовавшие выполнению задач) в специальной военной операции, члены семей лиц, погибших (умерших) при выполнении задач в ходе специальной военной операции (боевых действий), лица, признанные в установленном порядке инвалидами, граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей, лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, и ищущие работу в

	течение одного года с даты освобождения, одинокие и многодетные родители, усыновители, опекуны (попечители), воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов)
Тип субсидии	Субсидии на оказание услуг (выполнение работ)
Способ предоставления средств из бюджета	Возмещение недополученных доходов и (или) возмещение затрат
Для служебного пользования	Нет
Направлено на реализацию новаций в сфере искусственного интеллекта	Нет
Способ отбора	Запрос предложения

Используемые понятия

Понятия, используемые в настоящем Решении о порядке предоставления субсидии, означают следующее:

"Заявление" - заявление о включении работодателя в реестр, подписанное усиленной квалифицированной электронной подписью или простой электронной подписью уполномоченного сотрудника работодателя, направляемое в государственную информационную систему "Единая централизованная цифровая платформа в социальной сфере" (далее - ГИС ЕЦП) с использованием информационных систем, применяемых работодателем для автоматизации своей деятельности, либо с помощью программного обеспечения, предоставляемого Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее - Фонд) на безвозмездной основе посредством внешних сервисов информационного взаимодействия;

(в ред. [прик.](#) от 30.12.2025 N 1787)

(искл. абз. [прик.](#) от 02.12.2025 N 1517)

(искл. абз. [прик.](#) от 02.12.2025 N 1517)

"органы службы занятости" - исполнительные органы субъектов Российской Федерации, осуществляющие полномочия в сфере занятости населения, и государственные учреждения службы занятости;

(в ред. [прик.](#) от 13.03.2025 N 287)

"Сведения о работодателях, трудоустроивших граждан, а также о трудоустроенных гражданах" - информация, направленная органами службы занятости в Фонд с использованием ГИС

ЕЦП по форматам, определяемым Фондом, в течение 5 рабочих дней со дня трудоустройства граждан;

(в ред. [прик.](#) от 30.12.2025 N 1787)

"получатели субсидии, работодатели" - юридические лица, включая некоммерческие организации, и индивидуальные предприниматели, участвующие в реализации программы мероприятий по субсидированию работодателей, привлекающие отдельные категории работников, соответствующие требованиям, установленным настоящим Решением;

(искл. [прик.](#) от 30.12.2025 N 1787)

"реестр" - реестр Фонда для предоставления субсидии юридическим лицам, включая некоммерческие организации, и индивидуальным предпринимателям, соответствующим требованиям и критериям, установленным настоящим Решением;

"Фонд" - Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2. Информация о получателях субсидии

Категории получателей субсидии

Категория	Тип субъекта экономической деятельности
Коммерческие организации	Юридическое лицо
Некоммерческие организации	Юридическое лицо
Индивидуальные предприниматели	Физическое лицо, осуществляющее предпринимательскую деятельность

Требования к получателям субсидии

Наименование требования	Подтверждающий соответствие требованию документ Сведения о работодателях, трудоустроивших граждан, а также о трудоустроенных гражданах, Заявление
(в ред. прик. от 13.03.2025 N 287)	
Работодатель, трудоустроивший граждан отдельных категорий, а также трудоустроенные граждане включены в Сведения о работодателях, трудоустроивших граждан,	

а также о трудоустроенных гражданах с учетом соответствия следующим требованиям:

а) получатель субсидии не является иностранным юридическим лицом, в том числе местом регистрации которого является государство или территория, включенные в утвержденный Министерством финансов Российской Федерации [перечень](#) государств и территорий, используемых для промежуточного (офшорного) владения активами в Российской Федерации (далее - офшорные компании), а также российским юридическим лицом, в уставном (складочном) капитале которого доля прямого или косвенного (через третьих лиц) участия офшорных компаний в совокупности превышает 25 процентов. При расчете доли участия офшорных компаний в капитале российских юридических лиц не учитывается прямое и (или) косвенное участие офшорных компаний в капитале публичных акционерных обществ (в том числе со статусом международной компании), акции которых обращаются на организованных торгах в Российской Федерации, а также косвенное участие таких офшорных компаний в капитале других российских юридических лиц, реализованное через участие в капитале указанных публичных акционерных обществ;

б) получатель субсидии не находится в перечне организаций и физических лиц, в отношении которых имеются сведения об их причастности к экстремистской деятельности или терроризму;

в) получатель субсидии не получает средства из бюджетов бюджетной системы Российской Федерации на основании иных нормативных правовых актов Российской Федерации (нормативных правовых актов субъекта Российской Федерации, муниципальных правовых актов), решений о порядке предоставления субсидии на цели, установленные настоящим Решением;

г) получатель субсидии не является иностранным агентом в соответствии с Федеральным [законом](#) от 14 июля 2022 г. N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием";

д) получатель субсидии не находится в

составляемых в рамках реализации полномочий, предусмотренных **главой VII** Устава ООН, Советом Безопасности ООН или органами, специально созданными решениями Совета Безопасности ООН, перечнях организаций и физических лиц, связанных с террористическими организациями и террористами или с распространением оружия массового уничтожения;

е) у получателя субсидии отсутствует просроченная задолженность по возврату в бюджет бюджетной системы Российской Федерации, из которого планируется предоставление субсидии в соответствии с настоящим Решением, иных субсидий, бюджетных инвестиций, а также иная просроченная (неурегулированная) задолженность по денежным обязательствам перед публично-правовым образованием, из бюджета которого планируется предоставление субсидии в соответствии с настоящим Решением (за исключением случаев, установленных соответственно Правительством Российской Федерации, высшим исполнительным органом субъекта Российской Федерации, местной администрацией);

ж) получатель субсидии не является лицом, нарушившим условие о внедрении современных технологий, включая решения на базе искусственного интеллекта и следующим критериям:

а) наличие государственной регистрации работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации, осуществленной до 1 января 2026 г.;

(в ред. **прик.** от 26.05.2026 N 642)

б) работодатель на дату направления в Фонд Заявления не находится в процессе реорганизации (за исключением реорганизации в форме присоединения к работодателю другого юридического лица), ликвидации, в отношении работодателя не введена процедура банкротства, его деятельность не приостановлена в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, а работодатели, являющиеся индивидуальными предпринимателями, не прекратили деятельность в качестве

индивидуального предпринимателя; в) отсутствие в реестре дисквалифицированных лиц на дату направления в Фонд Заявления сведений о дисквалифицированных: руководителе, членах коллегиального исполнительного органа, лице, исполняющем функции единоличного исполнительного органа, или главном бухгалтере работодателя; г) трудоустройство работодателем граждан на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на условиях полного рабочего дня с учетом режима рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка работодателя; д) Пункт исключен. е) контролирующими лицами для организации не являются иностранные граждане или юридические лица, созданные в соответствии с законодательством иностранных государств и расположенные на территории иностранных государств, или юридические лица, местом регистрации которых является государство (территории), включенное в перечень государств и территорий, предоставляющих льготный налоговый режим налогообложения и (или) не предусматривающих раскрытия и предоставления информации при проведении финансовых операций (офшорные зоны); ж) работодатель не является получателем в текущем году субсидии в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. N 1135 "О предоставлении субсидий из федерального бюджета на государственную поддержку отдельных общественных и иных некоммерческих организаций"; з) выплата работодателем заработной платы трудоустроенным гражданам в размере не ниже полутора величин минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (в ред. прик. от 02.12.2025 N 1517)	
(в ред. прик. от 13.03.2025 N 287) (искл. прик. от 13.03.2025 N 287)	

(в ред. прик. от 13.03.2025 N 287) (в ред. прик. от 13.03.2025 N 287)	
Организатор отбора	Фонд на основании Сведений о работодателях, трудоустроивших граждан, а также о трудоустроенных гражданах

3. Результат предоставления субсидии

Перечень результатов

Код результата	Тип результата	Наименование результата	Единица измерения по ОКЕИ		Детализация по получателям	Значение в виде нарастающего итога	Конечный результат	
			наименование	код			Срок (дд.мм.гггг)	значение
Целевая статья: 07 2 ЛЗ 50310								
X212410000	Обеспечено привлечение квалифицированных кадров за счет стимулирования граждан отдельных категорий к трудоустройству	Работодателями трудоустроены работники из числа отдельных категорий граждан	чел.	792	да	да	31.12.2026	3 195,0
(в ред. прик. от 30.12.2025 N 1787)								

Дополнительная информация о результате предоставления субсидии

Результатом предоставления субсидии является численность трудоустроенных граждан, которая в 2026 году составит 3 195 человек, из них 1 100 человек - лица, признанные в установленном порядке инвалидами; в 2027 году - 2 863 человека, из них 950 человек - лица, признанные в установленном порядке инвалидами; в 2028 году - 2 644 человека, из них 900 человек - лица, признанные в установленном порядке инвалидами.

(в ред. [прик.](#) от 30.12.2025 N 1787)

Значение результата указано в количестве ежегодно трудоустроенных человек. Устранение дефицита кадров за счет стимулирования граждан отдельных категорий к трудоустройству. К отдельным категориям граждан относятся ветераны боевых действий, принимавшие участие (содействовавшие выполнению задач) в специальной военной операции, члены семей лиц, погибших (умерших) при выполнении задач в ходе специальной военной операции (боевых действий), лица, признанные в установленном порядке инвалидами, граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей, лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, и ищущие работу в течение одного года с даты освобождения, одинокие и многодетные родители, усыновители, опекуны (попечители), воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов.

4. Направления финансирования

Направления затрат (недополученных доходов), на возмещение которых предоставляется субсидия:

Наименование направления	Подтверждающий документ	Срок предоставления
Затраты на: оплату труда работникам из числа трудоустроенных граждан (частично); уплату налогов, сборов и страховых взносов в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации (частично)	Заявление, Сведения о работодателях, трудоустроивших граждан, а также о трудоустроенных гражданах	По истечении 1-го, 3-го и 6-го месяцев работы трудоустроенного гражданина

(в ред. [прик.](#) от 13.03.2025 N 287)

5. Финансовое обеспечение и условия заключения соглашения о предоставлении субсидии

КБК	Наименование
797 10 06 07 2 ЛЗ 50310 631	Государственная поддержка стимулирования найма отдельных категорий граждан Субсидии на возмещение недополученных доходов и (или) возмещение фактически понесенных затрат

797 10 06 07 2 ЛЗ 50310 811	Государственная поддержка стимулирования найма отдельных категорий граждан Субсидии на возмещение недополученных доходов и (или) возмещение фактически понесенных затрат в связи с производством (реализацией) товаров, выполнением работ, оказанием услуг
-----------------------------	--

☒ Не требуется заключения соглашения в связи с наличием достигнутого результата и единовременного предоставления субсидии

☐ Заключение соглашения о предоставлении субсидии с привлечением иного юридического лица (агента)

Требования к отчетности о предоставлении субсидии, мониторинг достижения результатов предоставления субсидии

☐ Не требуется отчетности о предоставлении субсидии

☒ Предусматривается проведение мониторинга достижения результатов и показателя его эффективности по истечении 1-го, 3-го, 6-го месяца с даты трудоустройства (в ред. [прик.](#) от 26.05.2026 N 642)

6. Порядок расчета размера предоставляемой субсидии

Размер выплаты субсидии рассчитывается:

$$Д_i = Ч_i \times Ср.в.i \times K \text{ мрот}.i,$$

где:

Д_i - средства федерального бюджета, передаваемые бюджету Фонда на предоставление субсидии в i-м году;

Ч_i - численность трудоустроенных граждан в i-м году;

Ср.в.i - размер выплаты субсидии в i-м году на одного трудоустроенного гражданина из расчета 1 МРОТ, с учетом страховых взносов и районного коэффициента,

где:

$$Ср.в.i = 1 \text{ МРОТ}_i \times P \text{ ст.вз}.i \times R_k,$$

где:

$MPOTi$ - сумма минимального размера оплаты труда, установленная законодательством Российской Федерации в i -м году;

$R_{ст.вз.i}$ - размер страховых взносов во внебюджетные фонды в соответствии с тарифами, установленными [статьями 425, 427 - 429](#) Налогового кодекса Российской Федерации и применяемыми к конкретным работодателям;

(в ред. [прик.](#) от 30.12.2025 N 1787)

R_k - средний районный коэффициент по Российской Федерации устанавливается на уровне 1,1;

$K_{мрот.i}$ - количество выплат на одного трудоустроенного в год (3 выплаты).

Допускается применение поправочных коэффициентов и показателей, учитывающих изменение законодательства Российской Федерации, а также особенности осуществления выплат в отчетном и планируемых периодах, при расчете $Ч_i$, $K_{мрот.i}$ и $Ср.в.i$.

(искл. [прик.](#) от 30.12.2025 N 1787)

В соответствии с Федеральным [законом](#) от 28 ноября 2025 г. N 427-ФЗ "О бюджете Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации на 2026 год и на плановый период 2027 и 2028 годов" Фонду на реализацию мероприятия по государственной поддержке стимулирования найма отдельных категорий граждан предусмотрено:

(в ред. [прик.](#) от 30.12.2025 N 1787)

в 2026 году - 500 000,0 тыс. рублей;

(в ред. [прик.](#) от 30.12.2025 N 1787)

в 2027 году - 500 000,0 тыс. рублей;

(в ред. [прик.](#) от 30.12.2025 N 1787)

в 2028 году - 500 000,0 тыс. рублей.

(в ред. [прик.](#) от 30.12.2025 N 1787)

Абзац исключен.

(в ред. [прик.](#) от 13.03.2025 N 287)

(искл. [прик.](#) от 30.12.2025 N 1787)

Абзацы исключены.

(в ред. [прик.](#) от 13.03.2025 N 287)

Размер МРОТ, установленный на 2026 год - 27 093,0 рублей, на 2027 год - 30 517,0 рублей, на 2028 год - 32 835,0 рублей.

(в ред. [прик.](#) от 30.12.2025 N 1787)

(искл. [прик.](#) от 30.12.2025 N 1787)

7. Порядок расчета объема средств, подлежащих возврату в бюджет Фонда

В случае если работодателем по истечении 1-го, 3-го, 6-го месяцев работы трудоустроенного гражданина допущено недостижение значения результата предоставления субсидии, размер средств, подлежащих возврату в бюджет Фонда до 1 июня года, следующего за годом предоставления субсидии (V возврата), рассчитывается по формуле:

$$V \text{ возврата} = V \text{ суб} \times k,$$

где:

V суб - размер субсидии, предоставленной работодателю;

k - коэффициент возврата субсидии.

Коэффициент возврата субсидии (k) определяется по формуле:

$$k = 1 - T / S, \text{ где:}$$

(в ред. [прик.](#) от 13.03.2025 N 287)

T - фактически достигнутое по истечении соответствующих периодов значение результата предоставления субсидии;

S - плановое значение результата предоставления субсидии.

Основанием для освобождения работодателя от возврата субсидии в бюджет является документально подтвержденное наступление обстоятельств непреодолимой силы, препятствующих исполнению соответствующих обязательств.

В случае нарушения получателем субсидий условий, установленных при предоставлении субсидии, выявленного в том числе по фактам проверок, проведенных Фондом и (или) органом государственного финансового контроля (за исключением случая недостижения значения результата предоставления субсидии), к получателю субсидии применяются штрафные санкции в объеме выявленных нарушений, подлежащие перечислению в доход бюджета Фонда.

(в ред. [прик.](#) от 30.12.2025 N 1787)

8. Условия и порядок предоставления субсидии

8.1. Предоставление субсидий осуществляется Фондом по результатам отбора получателей субсидии на основании представленных органами службы занятости Сведений о работодателях, трудоустроивших граждан, а также о трудоустроенных гражданах и в соответствии с реестром (без заключения соглашения о предоставлении субсидии).

Предоставление субсидий осуществляется Фондом в пределах средств, предусмотренных в бюджете Фонда на цель предоставления субсидии.

8.2. Для получения субсидии работодатель включается в реестр при соблюдении следующих условий:

1) наличие Сведений о работодателе, трудоустроившем граждан, а также о трудоустроенных гражданах, полученных от органов службы занятости с использованием ГИС ЕЦП по форматам, определяемым Фондом, в течение 5 рабочих дней со дня трудоустройства граждан;

(в ред. [прик.](#) от 30.12.2025 N 1787)

2) направление Заявления;

3) отсутствие у работодателя на дату направления в Фонд Заявления неисполненной обязанности по уплате налогов, сборов, страховых взносов, пеней, штрафов и процентов, подлежащих уплате в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах и законодательством об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, превышающей 10 тыс. рублей;

4) трудоустройство работодателем граждан на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на условиях полного рабочего дня с учетом режима рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка работодателя;

5) выплата работодателем заработной платы трудоустроенным гражданам в размере не ниже полутора величин минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](#) от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда";

(в ред. [прик.](#) от 02.12.2025 N 1517)

6) отсутствие у работодателя на дату направления в Фонд Заявления задолженности по заработной плате.

Трудоустроенные работники должны относиться к одной из следующих категорий:

(в ред. [прик.](#) от 13.03.2025 N 287)

1) ветераны боевых действий, принимавшие участие (содействовавшие выполнению задач) в специальной военной операции на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и Украины с 24 февраля 2022 г., на территориях Запорожской области и Херсонской области с 30 сентября 2022 г., уволенные с военной службы (службы, работы);

2) лица, принимавшие в соответствии с решениями органов публичной власти Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики участие в боевых действиях в составе Вооруженных Сил Донецкой Народной Республики, Народной милиции Луганской Народной Республики, воинских формирований и органов Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики начиная с 11 мая 2014 г.;

3) члены семей лиц, указанных в [пунктах 1, 2](#) данного раздела, погибших (умерших) при выполнении задач в ходе специальной военной операции (боевых действий), члены семей лиц, указанных в [пунктах 1, 2](#) данного раздела, умерших после увольнения с военной службы (службы, работы), если смерть таких лиц наступила вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученных ими при выполнении задач в ходе специальной военной операции (боевых действий);

4) лица, признанные в установленном порядке инвалидами;

5) граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей;

6) лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, и ищущие работу в течение одного года с даты освобождения;

7) одинокие родители, многодетные родители, усыновители, опекуны (попечители), воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов.

Категории указанных граждан должны соответствовать следующим критериям:

- относиться к категории лиц, с которыми в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации возможно заключение трудового договора;

- на дату направления органами службы занятости для трудоустройства к работодателю являться безработными гражданами или гражданами, ищущими работу, зарегистрированными в органах службы занятости и не состоящими в трудовых отношениях;

- на дату заключения трудового договора с работодателем не иметь работы, не быть зарегистрированным в качестве индивидуального предпринимателя, главы крестьянского (фермерского) хозяйства, единоличного исполнительного органа юридического лица, а также не применять специальный налоговый режим "Налог на профессиональный доход".

Абзац исключен.

(искл. [прик.](#) от 26.05.2026 N 642)

8.3. Основанием для отказа во включении в реестр является отсутствие свободных остатков лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на цель предоставления субсидии, и (или) несоответствие работодателя условиям предоставления субсидии, предусмотренным [пунктом 8.2](#) настоящего Решения.

8.4. Размер субсидии работодателям определяется как произведение величины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](#) от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", увеличенной на сумму страховых взносов в государственные

внебюджетные фонды и районный коэффициент, на фактическую численность из числа отдельных категорий трудоустроенных граждан по истечении 1-го, 3-го и 6-го месяцев с даты их трудоустройства.

(в ред. [прик.](#) от 13.03.2025 N 287)

8.5. Размер субсидии, предоставляемой работодателям, трудоустроившим граждан из числа лиц, признанных инвалидами в порядке, установленном [Правилами](#) признания лица инвалидом, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 5 апреля 2022 г. N 588, определяется как произведение размера выплаты, предусмотренной на одного трудоустроенного гражданина, на фактическую численность трудоустроенных граждан по истечении 1-го, 3-го и 6-го месяцев с даты их трудоустройства.

(в ред. [прик.](#) от 02.12.2025 N 1517)

Выплата работодателю на одного трудоустроенного гражданина составляет 6 минимальных размеров оплаты труда исходя из минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](#) от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", увеличенных на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и районный коэффициент, и осуществляется в следующем порядке:

(в ред. [прик.](#) от 13.03.2025 N 287)

а) 1 минимальный размер оплаты труда, увеличенный на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и районный коэффициент, по истечении 1 месяца после трудоустройства;

б) 2 минимальных размера оплаты труда, увеличенных на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и районный коэффициент, по истечении 3 месяцев после трудоустройства;

в) 3 минимальных размера оплаты труда, увеличенных на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и районный коэффициент, по истечении 6 месяцев после трудоустройства.

(в ред. [прик.](#) от 13.03.2025 N 287)

8.6. Работодатель вправе подать в Фонд заявление об отказе в предоставлении субсидии.

8.7. Работодатель не ранее чем через месяц после даты, с которой трудоустроенный гражданин приступил к исполнению трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором, заключенным с работодателем направляет заявление о включении его в реестр, подписанное усиленной квалифицированной электронной подписью или простой электронной подписью уполномоченного сотрудника работодателя, в ГИС ЕЦП с использованием информационных систем, применяемых работодателем для автоматизации своей деятельности, либо с помощью программного обеспечения, предоставляемого Фондом на безвозмездной основе посредством внешних сервисов информационного взаимодействия.

(в ред. [прик.](#) от 30.12.2025 N 1787)

Указанное заявление формируется с использованием информационных систем, применяемых работодателем для автоматизации своей деятельности, либо с помощью программного обеспечения, предоставляемого Фондом на безвозмездной основе посредством внешних сервисов информационного взаимодействия.

8.8. Заявление формируется с указанием:

а) следующих сведений о работодателе:

наименование организации;

фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя;

идентификационный номер налогоплательщика;

код причины постановки на учет;

основной государственный регистрационный номер;

основной государственный регистрационный номер индивидуального предпринимателя;

(искл. 16 абз. от 02.12.2025 N 1517)

реквизиты для перечисления субсидии (наименование банка, банковский идентификационный код, корреспондентский счет, номер расчетного счета);

(в ред. [прик.](#) от 30.12.2025 N 1787)

б) следующих сведений по каждому трудоустроенному гражданину:

фамилия, имя, отчество (при наличии);

дата рождения;

страховой номер индивидуального лицевого счета в системе обязательного пенсионного страхования;

сумма страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

размер районного коэффициента;

дата заключения трудового договора и дата, с которой трудоустроенный гражданин приступил к исполнению трудовых обязанностей;

дата и номер приказа работодателя о приеме на работу гражданина (при наличии).

(искл. [прик.](#) от 30.12.2025 N 1787)

8.9. Формат представления Заявления определяется Фондом.

8.10. Фонд (в том числе с использованием каналов межведомственного электронного взаимодействия) осуществляет:

а) проверку работодателя и трудоустроенных граждан на предмет включения сведений о них в состав Сведений о работодателе, трудоустроившем граждан, а также о трудоустроенных гражданах, поступивших в Фонд от органов службы занятости;

б) идентификацию трудоустроенных граждан, указанных в Заявлении, и проверку факта их трудоустройства у работодателя с использованием страхового номера индивидуального лицевого счета работника в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования.

(в ред. [прик.](#) от 13.03.2025 N 287)

8.11. При подаче работодателем Заявления Фонд (в том числе с использованием каналов межведомственного электронного взаимодействия) осуществляет проверку факта признания в установленном законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов порядке работника из числа трудоустроенных граждан инвалидом.

(в ред. [прик.](#) от 02.12.2025 N 1517)

8.12. Проверки и идентификации осуществляются Фондом по истечении каждого из периодов, указанных в [пункте 8.4](#) настоящего Решения.

8.13. По итогам проверки и идентификации получателя субсидии для расчета размера субсидии принимаются только те трудоустроенные граждане из числа указанных в Заявлении, сведения о которых поступили в Фонд от органов службы занятости.

8.14. Фонд в случае отрицательного результата проверки и идентификации, предусмотренных [пунктом 8.10](#) настоящего Решения, в течение 10 рабочих дней со дня направления Заявления формирует сообщение об отказе работодателю в предоставлении субсидии и об исключении из реестра и направляет его работодателю в личный кабинет страхователя на официальном сайте Фонда в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет").

8.15. Фонд в случае положительного результата проверки и идентификации, предусмотренных [пунктом 8.10](#) настоящего Решения, производит расчет размера субсидии.

8.16. Предоставление субсидии осуществляется Фондом в течение 10 рабочих дней со дня направления Заявления путем перечисления в соответствии с реквизитами, указанными работодателем в Заявлении, на расчетные счета работодателя, открытые в российских кредитных организациях.

8.17. В случае изменения численности трудоустроенных граждан, а также в случае обнаружения работодателем ошибок, влияющих на расчет размера субсидии, допущенных им при направлении заявления, для перерасчета размера субсидии, предоставленной Фондом, работодатель направляет в Фонд заявление в порядке, установленном [пунктами 8.7, 8.8](#) настоящего Решения, с

пояснением работодателя, подтверждающим обоснованность такого перерасчета.

Формат представления указанного заявления определяется Фондом.

8.18. В случае отрицательного результата проверки и идентификации, предусмотренных [пунктом 8.10](#) настоящего Решения, Фонд в течение 10 рабочих дней со дня направления заявления, указанного в [пункте 8.17](#) настоящего Решения, формирует сообщение об отказе в перерасчете размера субсидии и направляет его работодателю в личный кабинет страхователя на официальном сайте Фонда в сети "Интернет".

8.19. В случае положительного результата проверки и идентификации, предусмотренных [пунктом 8.10](#) настоящего Решения, Фонд производит перерасчет размера субсидии и осуществляет ее перечисление работодателю в течение 10 рабочих дней со дня направления заявления, указанного в [пункте 8.17](#) настоящего Решения.

8.20. Информация о перечислении субсидии направляется Фондом работодателю в личный кабинет страхователя на официальном сайте Фонда в сети "Интернет" не позднее 2 рабочих дней, следующих за днем перечисления средств работодателю.

8.21. Работодатель, направляя Заявление или заявление, указанное в [пункте 8.17](#) настоящего Решения, дает согласие:

а) на осуществление Фондом проверок соблюдения цели, условий и порядка предоставления субсидии;

б) на возврат в доход бюджета Фонда полученной субсидии, при использовании которой было допущено несоблюдение цели, условий и порядка предоставления субсидии, выявленное по результатам проверок;

в) на достижение результата предоставления субсидии;

г) возврат в доход бюджета Фонда полученной субсидии, в случае установления факта выплаты трудоустроенным гражданам за счет Фонда пособий по временной нетрудоспособности, периоды которой совпали полностью или частично с периодами, установленными [пунктом 8.4](#) настоящего Решения, денежные средства в размере, равном сумме пособий по временной нетрудоспособности, но не более суммы субсидии, предоставленной Фондом в отношении таких трудоустроенных граждан, подлежат возврату работодателем в бюджет Фонда в полном объеме в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.22. В случае установления по итогам проверок факта несоблюдения цели, условий и порядка предоставления субсидии, предусмотренных настоящим Решением, а также случаев выплаты трудоустроенным гражданам за счет Фонда пособий по временной нетрудоспособности, периоды которой совпали полностью или частично с периодами, установленными [пунктом 8.4](#) настоящего Решения, соответствующие средства подлежат возврату в доход бюджета Фонда:

а) в течение 10 рабочих дней со дня получения работодателем требования, направленного Фондом;

б) в сроки, установленные в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации, при наличии у работодателя представления и (или) предписания органа государственного финансового контроля.

Показателем достижения результата использования субсидии является обеспечение занятости 100 процентов трудоустроенных граждан по истечении 1-го, и (или) 3-го, и (или) 6-го месяцев работы от численности граждан, проработавших соответственно 1-й, и (или) 3-й, и (или) 6-й месяцы с даты трудоустройства.

8.23. Работодатель может воспользоваться правом на получение субсидии за одного и того же трудоустроенного гражданина однократно.

8.24. Работодатель, направляя Заявление, подтверждает полноту и достоверность сведений (за исключением сведений о регистрации гражданина в качестве безработного или в целях поиска подходящей работы), влияющих на право получения субсидии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

(в ред. [прик.](#) от 13.03.2025 N 287)

9. Иные условия предоставления субсидии

9.1. В целях предоставления субсидии работодатель направляет в органы службы занятости населения заявление с приложением перечня свободных рабочих мест и вакантных должностей, на которые предполагается трудоустройство граждан, относящихся к одной из категорий, предусмотренных [разделом 1](#) настоящего Решения и соответствующих предусмотренным указанным разделом настоящего Решения критериям, по формам, утверждаемым Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

9.2. Направление работодателями, зарегистрированными на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, в соответствии с [пунктом 9.1](#) настоящего Решения в органы службы занятости заявления с приложением перечня свободных рабочих мест и вакантных должностей осуществляется с учетом [пунктов 20 и 21](#) особенностей применения законодательства о занятости населения на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2022 г. N 2371 "Об особенностях применения законодательства о занятости населения на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области".



КонсультантПлюс

Приказ Минтруда, занятости и соцзащиты РТ
от 15.06.2026 N 462
"Об утверждении порядка установления квоты
для приема на работу участников специальной
военной операции"
(Зарегистрировано в Минюсте РТ 04.08.2026 N
16509)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Зарегистрировано в Минюсте РТ 4 августа 2026 г. N 16509

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

**ПРИКАЗ
от 15 июня 2026 г. N 462**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА УСТАНОВЛЕНИЯ КВОТЫ ДЛЯ ПРИЕМА
НА РАБОТУ УЧАСТНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ ОПЕРАЦИИ**

Во исполнение [статьи 3](#) Закона Республики Татарстан от 25 апреля 2026 года N 23-ЗРТ "О квотировании рабочих мест для приема на работу участников специальной военной операции" приказываю:

1. Утвердить прилагаемый [порядок](#) установления квоты для приема на работу участников специальной военной операции.
2. Установить, что настоящий приказ вступает в силу с 1 сентября 2026 года.

Министр
Э.А.ЗАРИПОВА

Утвержден
приказом
Министерства труда,
занятости и социальной защиты
Республики Татарстан
от 15 июня 2026 г. N 462

**ПОРЯДОК
УСТАНОВЛЕНИЯ КВОТЫ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ
УЧАСТНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ ОПЕРАЦИИ**

1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с [Законом](#) Республики Татарстан от 25 апреля 2026 года N 23-ЗРТ "О квотировании рабочих мест для приема на работу участников специальной военной операции" и определяет порядок квотирования рабочих мест для приема на работу участников специальной военной операции.
2. Основные термины и понятия, используемые в настоящем Порядке, применяются в том же значении, что и в [Законе](#) Республики Татарстан от 25 апреля 2026 года N 23-ЗРТ "О квотировании

рабочих мест для приема на работу участников специальной военной операции".

3. Работодатели, которые осуществляют деятельность на территории Республики Татарстан и численность работников которых превышает 200 человек, определяют количество квотируемых рабочих мест для приема на работу участников специальной военной операции на первое число первого месяца каждого квартала исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал в размере одного процента от среднесписочной численности работников.

4. При исчислении количества квотируемых рабочих мест для приема на работу участников специальной военной операции учитываются количество рабочих мест, занятых работниками, отнесенными к категории участников специальной военной операции, и количество рабочих мест, сохраненных за участниками специальной военной операции на период приостановления действия трудовых договоров в соответствии со [статьей 351.7](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

5. При расчете среднесписочной численности работников не учитываются:

1) работники представительств, филиалов и иных обособленных структурных подразделений работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации;

2) должности в органах государственной власти, органах местного самоуправления, организациях, замещение которых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Республики Татарстан и иными нормативными правовыми актами Республики Татарстан, муниципальными нормативными правовыми актами осуществляется путем избрания на должность, избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначения на должность или утверждения в должности.

6. Среднесписочная численность работников, находящихся на территории Республики Татарстан представительств, филиалов и иных обособленных структурных подразделений работодателя, расположенного в другом субъекте Российской Федерации, определяется исходя из численности работников таких представительств, филиалов и иных обособленных структурных подразделений работодателя.

7. Работодатель на первое число первого месяца каждого квартала по результатам определения количества квотируемых у него рабочих мест для приема на работу участников специальной военной операции принимает локальный акт, устанавливающий количество квотируемых рабочих мест для приема на работу участников специальной военной операции, а также содержащий сведения о создаваемых или выделяемых рабочих местах для трудоустройства участников специальной военной операции (далее - локальный акт об установлении квоты).

В случае, если работодателем планируется выполнение квоты путем трудоустройства участника специальной военной операции в иной организации, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов (далее - иная организация), или у индивидуального предпринимателя на основании заключаемого с ними соглашения о трудоустройстве участника специальной военной операции (далее - соглашение) или договора возмездного оказания услуг или иного договора с организацией, обеспечивающей для группы организаций выполнение квоты для приема на работу участников специальной военной операции посредством заключения соглашения с иной

организацией или индивидуальным предпринимателем, заключенного трудового договора между участником специальной военной операции и иной организацией, индивидуальным предпринимателем, в локальном акте об установлении квоты отражается также информация об организациях (индивидуальных предпринимателях), с которыми заключаются соглашения и о количестве рабочих мест, трудоустройства на которые будет осуществляться в счет выполнения квоты.



КонсультантПлюс

**Приказ Минтруда, занятости и соцзащиты РТ
от 16.06.2026 N 467**

**"Об утверждении порядка размещения
работодателями информации о выполнении
квоты для приема на работу участников
специальной военной операции и формы
информации о выполнении квоты для приема
на работу участников специальной военной
операции"**

**(Зарегистрировано в Минюсте РТ 04.08.2026 N
16510)**

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Зарегистрировано в Минюсте РТ 4 августа 2026 г. N 16510

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

**ПРИКАЗ
от 16 июня 2026 г. N 467**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА РАЗМЕЩЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯМИ ИНФОРМАЦИИ
О ВЫПОЛНЕНИИ КВОТЫ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ УЧАСТНИКОВ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ ОПЕРАЦИИ И ФОРМЫ ИНФОРМАЦИИ О ВЫПОЛНЕНИИ
КВОТЫ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ УЧАСТНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ
ОПЕРАЦИИ**

Во исполнение [статьи 4](#) Закона Республики Татарстан от 25 апреля 2026 года N 23-ЗРТ "О
квотировании рабочих мест для приема на работу участников специальной военной операции"
приказываю:

1. Утвердить прилагаемые:

[Порядок](#) размещения работодателями информации о выполнении квоты для приема на работу
участников специальной военной операции;

форму [информации](#) о выполнении квоты для приема на работу участников специальной
военной операции.

2. Установить, что настоящий приказ вступает в силу с 1 сентября 2026 года.

И.о. министра
Р.Ф.ВАЛИУЛЛОВ

Утвержден
приказом
Министерства труда, занятости
и социальной защиты
Республики Татарстан
от 16 июня 2026 г. N 467

**ПОРЯДОК
РАЗМЕЩЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯМИ ИНФОРМАЦИИ О ВЫПОЛНЕНИИ КВОТЫ
ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ УЧАСТНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ ОПЕРАЦИИ**

1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с **Законом** Республики Татарстан от 25 апреля 2026 года N 23-ЗРТ "О квотировании рабочих мест для приема на работу участников специальной военной операции" и определяет порядок размещения работодателями информации о выполнении квоты для приема на работу участников специальной военной операции.

2. Работодатели ежемесячно, до 10-го числа месяца, следующего за отчетным, размещают информацию о выполнении квоты для приема на работу участников специальной военной операции на Интерактивном портале службы занятости населения Республики Татарстан <https://portal.tatartrud.ru/EE/> (далее - портал).

3. **Информация** о выполнении квоты для приема на работу участников специальной военной операции размещается работодателями на портале в информационно-телекоммуникационной системе "Интернет" по форме, утвержденной настоящим приказом.

4. В случае отсутствия возможности размещения работодателями информации о выполнении квоты для приема на работу участников специальной военной операции через информационно-телекоммуникационную систему "Интернет", указанная информация направляется по защищенным каналам связи с использованием квалифицированной электронной подписи на официальный адрес электронной почты государственного учреждения службы занятости населения Республики Татарстан или посредством почтовой связи на бумажном носителе.

Утверждена
приказом
Министерства труда, занятости
и социальной защиты
Республики Татарстан
от 16 июня 2026 г. N 467

форма

Информация о выполнении квоты для приема на работу
участников специальной военной операции

--

отчетный период

1. Полное наименование организации (фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя) : _____
2. Индивидуальный номер налогоплательщика (ИНН) _____
3. Код причины постановки на учет (КПП) _____
4. Адрес в пределах места нахождения организации (адрес места жительства индивидуального предпринимателя) : _____

- 4.1. район, населенный пункт _____
4.2. улица _____
4.3. дом, корпус, строение _____
4.4. номер офиса, квартиры _____
5. Место осуществления трудовой деятельности работниками:
5.1. район, населенный пункт _____
5.2. наименование представительства, филиала и иного обособленного структурного подразделения организации (при наличии) _____
6. Наименование государственного учреждения службы занятости Республики Татарстан, в которое предоставляется информация _____
7. Численность работников _____ человек
8. Среднесписочная численность работников за предыдущий квартал _____ человек <1>
9. Размер квоты для приема на работу участников специальной военной операции:
9.1. _____ %
9.2. _____ человек
10. Численность работников, работавших в счет квоты в отчетном периоде всего _____ человек:
10.1. из них численность работников, работавших в счет квоты за отчетный период у других работодателей в рамках заключенных соглашений о трудоустройстве участников специальной военной операции в счет квоты в других организациях или в рамках заключенного договора возмездного оказания услуг или иного договора с организацией, обеспечивающей для группы организаций выполнение квоты для приема на работу участников специальной военной операции посредством заключения соглашения с иной организацией или индивидуальным предпринимателем, заключенного трудового договора между участником специальной военной операции и иной организацией, индивидуальным предпринимателем _____ человек
11. Общее количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов из числа участников специальной военной операции <2> _____ единиц
12. Численность участников специальной военной операции, работающих сверх установленной квоты на конец отчетного периода _____ человек
13. Пояснения к предоставленной информации <2> _____

(фамилия, имя, отчество (при наличии) представителя _____ (подпись) <3>
работодателя)
" ____ " _____ 20__ г.

<1> Без учета работников представительств, филиалов и иных обособленных структурных подразделений работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации

<2> Не обязательно для заполнения

<3> Подписывается собственноручно или с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи.