# ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПРИКАЗ

от 28 июля 2020 год № 254

г. Вологда

О внесении изменения в приказ Департамента труда и занятости населения Вологодской области от 20 декабря 2019 года № 713

Приказываю:

1. Внести в приказ Департамента труда и занятости населения Вологодской области от 20 декабря 2019 года № 713 изменение, изложив Ведомственную программу профилактики нарушений обязательных требований в области квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов на 2020 год и плановый период 2021-2022 годы, в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его принятия.

Начальник Департамента О.М. Белов

Утверждена
приказом Департамента труда и
занятости населения области
от 28 февраля 2020 года № 257

«Утверждена
приказом Департамента труда
и занятости населения области
от 20 декабря 2019 года № 713

**Ведомственная программа профилактики нарушений обязательных требований в области квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов на 2020 год и плановый период 2021-2022 годы**

Паспорт

| | |
|---|---|
| **Наименование программы** | Ведомственная программа профилактики нарушений обязательных требований в области квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов на 2020 год и плановый период 2021-2022 ( далее – Программа) |
| **Правовые основания разработки программы** | Федеральный закон от 26 декабря 2008 года № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора), муниципального контроля», Стандарт комплексной профилактики рисков причинения вреда охраняемым законом ценностям, утвержденный протоколом заседания проектного комитета приоритетной программы «Реформа контрольной и надзорной деятельности» от 27 марта 2018 года № 2 (далее – Стандарт комплексной профилактики) |
| **Разработчик программы** | Департамент труда и занятости населения Вологодской области |
| **Цели программы** | 1) предупреждение нарушений обязательных требований (снижение числа нарушений обязательных требований), достижение уровня показателя «выполнение квоты для приема на работу инвалидов»: на 31.12.2020 года – 95%, на 31.12.2022 года – 95,5 %;<br>2) создание инфраструктуры профилактики нарушений обязательных требований;<br>3) формирование моделей социально |

| | |
|---|---|
| | ответственного, добросовестного, правового поведения подконтрольных субъектов;<br>4) повышение прозрачности системы контрольно-надзорной деятельности. |
| **Задачи программы** | 1) выявление причин, факторов и условий, способствующих нарушению обязательных требований, определение способов устранения или снижения рисков их возникновения;<br>2) устранение причин, факторов и условий, способствующих возможному нарушению обязательных требований;<br>3) оценка состояния подконтрольной среды;<br>4) определение перечня видов и сбор статистических данных, необходимых для организации профилактической работы;<br>5) повышение квалификации кадрового состава Департамента;<br>6) создание системы консультирования подконтрольных субъектов, в том числе с использованием современных информационно-телекоммуникационных технологий;<br>7) создание электронных сервисов, обеспечивающих взаимодействие контрольно-надзорных органов с подконтрольными субъектами, в том числе проведение профилактических мероприятий, предоставление необходимой информации подконтрольным субъектам и т.д.;<br>8) формирование единого понимания обязательных требований у всех участников контрольно-надзорной деятельности;<br>9) создание и внедрение мер системы позитивной профилактики;<br>10) повышение уровня правовой грамотности подконтрольных субъектов, в том числе путем обеспечения доступности информации об обязательных требованиях и необходимых мерах по их исполнению;<br>11) снижение издержек контрольно-надзорной деятельности и административной нагрузки на подконтрольные субъекты. |
| **Сроки и этапы реализации программы** | 2020-2021 годы<br>Первый этап – 2020 год<br>Второй этап – 2021-2022 годы |
| **Источники** | Бюджет Вологодской области |

| | |
|---|---|
| **финансирования** | |
| **Ожидаемые конечные результаты реализации программы** | 1) минимизация ресурсных затрат всех участников контрольно-надзорной деятельности за счет снижения административного давления; проведение мероприятий без взаимодействия с работодателями с выдачей предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований;<br>2) снижение количества зафиксированных нарушений обязательных требований;<br>3) повышение уровня доверия подконтрольных субъектов к Департаменту. |

Настоящая Программа разработана в рамках реализации федерального приоритетного проекта «Повышение качества реализации контрольно-надзорных полномочий на региональном и муниципальном уровнях».

Программа представляет собой увязанный по целям, задачам, ресурсам и срокам осуществления комплекс профилактических мероприятий Департамента труда и занятости населения области (далее – Департамент), обеспечивающих эффективное решение проблем, препятствующих соблюдению подконтрольными субъектами обязательных требований в сфере квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов (далее – обязательные требования), и направленных на выявление и устранение конкретных причин и факторов несоблюдения обязательных требований, а также на создание и развитие системы профилактики.

## 1. Анализ и оценка состояния подконтрольной сферы

### 1.1. Анализ текущего состояния подконтрольной сферы

На основании Закона РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Положения о Департаменте, утвержденном постановлением Правительства области 25 июля 2011 года № 910, Департамент осуществляет региональный государственный контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты. В соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», законом Вологодской области от 22 октября 2004 года № 1065-ОЗ «О квоте для приема на работу инвалидов на территории Вологодской области» обязанности в сфере квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов возложены на юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, имеющих численность работников не мене 35 человек (подконтрольные субъекты). Общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, освобождены от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов. По состоянию на 31

октября 2019 года на территории Вологодской области количество работодателей, обязанных выполнять квоту для приема на работу инвалидов, численность работников которых составляет не менее 35 человек, составляет 1734. Общий объем квоты на 31 октября 2019 года составил 3222 рабочих мест. Количество созданных рабочих мест в счет квоты – 3828, в том числе в счет квоты создано 3218 (99% от общего объема квоты), сверх квоты – 610. Численность работающих инвалидов 4002 человек, из них: трудоустроено на квотируемые рабочие места – 2865, в том числе в счет квоты – 2405 (75% от общего объема квоты), сверх квоты – 460.

На территории Вологодской области на 31 октября 2019 года в ОЗН работодателями подано 862 вакансий на рабочие места, выделенные в счет квоты для трудоустройства инвалидов.

В области регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты ключевым показателем является выполнение квоты для приема на работу инвалидов, т.е. выполнение обязанностей по созданию рабочих мест, по предоставлению необходимой информации, принятию локальных нормативных актов, созданию для инвалидов соответствующих условий труда. Данный показатель в 2017 году составил 92%, в 2018 году – 93%.

В 2019 году Департаментом проведено 33 плановых выездных проверок. Оснований для проведения внеплановых проверок не имелось. Нарушений по результатам проверок не выявлено. У всех работодателей созданы (выделены) рабочие места в счет квоты для приема на работу инвалидов, информация о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, информация о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов ежемесячно представляется в органы службы занятости в соответствии с постановлением Правительства области от 10 ноября 2014 года № 998.

**1.2. Описание текущего уровня развития профилактической деятельности Департамента**

Приказом Департамента от 20 декабря 2016 года № 502 утверждена программа профилактики нарушений обязательных требований на 2017 год, приказом Департамента от 13 июня 2018 года № 270 утверждена Ведомственная программа профилактики нарушений обязательных требований в области квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов на 2018-2020 годы. В рамках указанных программ на сайте Департамента размещаются и поддерживаются в актуальном состоянии перечни нормативных правовых актов, содержащих обязательные требования, их тексты, справочная информация и презентации для работодателей по вопросам выполнения квоты, обобщение практики проведения проверок в рамках регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты. В 2017- 2019 годах проведено 12 семинаров с работодателями городских

округов и муниципальных районов области по вопросам выполнения квоты и реформы контрольно-надзорной деятельности.

Одними из разновидностей профилактических мероприятий являются мероприятия без взаимодействия с работодателями. В 2017 году такие мероприятия проводились впервые. Ежеквартально формировалось задание на проверку информации, поступающей от работодателей в органы службы занятости, по муниципальным районам.

В течение 2017 года данными мероприятиями охвачены 290 работодателей, 2018 году – в 165, в 2019 -150.

5 работодателям были выданы предостережения о недопустимости нарушения законодательства в области квотирования рабочих мест для инвалидов. Как правило, работодателями не создаются специальные рабочие места в счет квоты.

Также по результатам мероприятий выявлены неточности в оформлении локальных нормативных актов, представленной информации в органы службы занятости. Для исключения неправильного оформления документов направлялись информационные письма.

В 2017-2019 годах проведено 6 публичных обсуждений правоприменительной практики. В публичных обсуждениях принимают участие Уполномоченный по правам предпринимателей Вологодской области; представители территориальных органов власти, представители отраслевых структур Правительства области, Вологодской областной федерации профсоюзов; медицинских и образовательных учреждений; хозяйствующих субъектов, зарегистрированных на территории Вологодской области.

**1.3. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа**

Основными проблемами подконтрольной среды являются:

создание работодателями неподходящих для инвалидов по условиям труда рабочих мест в счет квоты;

создание работодателями рабочих мест в счет квоты с высокими профессионально-квалификационными требованиями, низким уровнем заработной платы;

нарушения работодателями порядка и сроков предоставления информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов в органы службы занятости.

Пути решения проблем:

повышение уровня информированности работодателей об обязанностях в сфере квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов;

оказание методической помощи работодателям по организации, оформлению, созданию квотированного рабочего места.

## 2. Цели и задачи профилактической работы.

### 2.1. Цели профилактической работы

Целями профилактической работы являются:

1) предупреждение нарушений обязательных требований (снижение числа нарушений обязательных требований), достижение уровня показателя «выполнение квоты для приема на работу инвалидов»: на 31.12.2020 года – 95%, на 31.12.2022 года – 95,5 %;

2) создание инфраструктуры профилактики нарушений обязательных требований;

3) формирование моделей социально ответственного, добросовестного, правового поведения подконтрольных субъектов;

4) повышение прозрачности системы контрольно-надзорной деятельности.

### 2.2. Задачи профилактической работы

Для достижения основных целей профилактической работы необходимо решение следующих задач:

1) выявление причин, факторов и условий, способствующих нарушению обязательных требований, определение способов устранения или снижения рисков их возникновения;

2) устранение причин, факторов и условий, способствующих возможному нарушению обязательных требований;

3) оценка состояния подконтрольной среды;

4) определение перечня видов и сбор статистических данных, необходимых для организации профилактической работы;

5) повышение квалификации кадрового состава Департамента;

6) создание системы консультирования подконтрольных субъектов, в том числе с использованием современных информационно-телекоммуникационных технологий;

7) создание электронных сервисов, обеспечивающих взаимодействие контрольно-надзорных органов с подконтрольными субъектами, в том числе проведение профилактических мероприятий, предоставление необходимой информации подконтрольным субъектам и т.д.;

8) формирование единого понимания обязательных требований у всех участников контрольно-надзорной деятельности;

9) создание и внедрение мер системы позитивной профилактики;

10) повышение уровня правовой грамотности подконтрольных субъектов, в том числе путем обеспечения доступности информации об обязательных требованиях и необходимых мерах по их исполнению;

11) снижение издержек контрольно-надзорной деятельности и административной нагрузки на подконтрольные субъекты.

### 2.3. Основные этапы реализации Программы

#### 2.3.1. Сроки реализации Программы

Срок реализации Программы: 2020-2022 гг.

Основные этапы реализации Программы:

первый этап – 2020 год;

второй этап – 2021-2022 годы.

**2.3.2. Первый этап:**

1) качественное проведение аналитической работы по мониторингу и определению состояния подконтрольной сферы, выявлению текущих и потенциальных факторов риска нарушения обязательных требований;

2) достижение показателя «выполнение квоты для приема на работу инвалидов» 95%

3) проведение профилактических мероприятий:

формирование и ведение Перечня правовых актов и их отдельных частей (положений), содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю (надзору);

информирование по вопросам соблюдения обязательных требований

объявление предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований;

разъяснительная работа относительно процедур контроля (предоставление информации в доступном формате о правах и обязанностях подконтрольных субъектов до начала, во время и после проведения мероприятий по контролю (надзору));

мероприятия, направленные на поощрение и стимулирование добросовестных подконтрольных субъектов;

обеспечение информационной открытости и электронной доступности досудебного (внесудебного) обжалования

**2.3.3. Второй этап:**

1) совершенствование механизмов аналитического обеспечения профилактической деятельности с целью качественного улучшения, расширения подходов к осуществлению профилактической деятельности;

2) разработка и внедрение механизмов самообследования и непрерывного совершенствования профилактической деятельности в рабочие процессы с целью налаживания эффективной взаимосвязи между всеми элементами контрольно-надзорной деятельности;

3) достижение показателя «выполнением квоты для приема на работу инвалидов» 95,5%;

4) внедрение и аналитическое использование в рамках профилактической деятельности механизмов общественного контроля и средств дистанционного мониторинга;

5) периодический анализ зарубежного опыта в части профилактики нарушений обязательных требований с целью выявления актуальных и эффективных подходов к осуществлению профилактической деятельности и внедрения их в собственную практику.

**3. Профилактические мероприятия**

Перечень профилактических мероприятий и план-график их реализации приведен в приложениях 1, 2 к Программе.

**4. Ресурсное обеспечение Программы**

Реализация Программы будет осуществляться имеющимся кадровым составом отдела программ занятости, государственного и ведомственного контроля управления занятости, трудовой миграции, государственного и ведомственного контроля Департамента.

Штатная численность отдела – 11 штатных единиц, из них на 2 штатные единицы возложены обязанности по проведению мероприятий по профилактике нарушений обязательных требований. Государственные гражданские служащие, осуществляющие мероприятия по профилактике нарушений обязательных требований, имеют высшее юридическое образование.

Финансовое обеспечение деятельности по профилактике нарушений обязательных требований осуществляется в соответствии с Государственной программой «Содействие занятости населения, улучшение условий и охраны труда в Вологодской области на 2014-2020 годы».

**5. Механизм реализации Программы**

**5.1. Координатор Программы**

Координатором программы является Шеин Александр Сергеевич, начальник отдела программ занятости, государственного и ведомственного контроля, заместитель начальника управления занятости, трудовой миграции, государственного и ведомственного контроля Департамента, тел. (8172) 23-00-61 (доб. 0604), e-mail: Shein.AS@depzan.gov35.ru.

В обязанности координатора Программы входят:

организация исполнения мероприятий профилактики нарушений обязательных требований, предусмотренных разделом 3 настоящей Программы;

подготовка внесения изменений в настоящую Программу;

подготовка ежегодного доклада о результативности и эффективности Программы

**5.2. Перечень уполномоченных должностных лиц, ответственных за организацию и проведение профилактических мероприятий**

Должностные лица, ответственные за организацию и проведение профилактических мероприятий:

Цымбалова Наталья Александровна, ведущий консультант отдела программ занятости, государственного и ведомственного контроля управления занятости, трудовой миграции, государственного и ведомственного контроля Департамента, тел. (8172) 23-00-68 (доб. 0668), e-mail: Tsymbalova.NA@depzan.gov35.ru.

**6. Оценка эффективности Программы**

Оценка эффективности Программы осуществляется координатором Программы ежегодно в срок до 1 февраля года, следующего за отчетным.

Ожидаемый социальный эффект профилактики нарушений обязательных

требований заключается в создании условий для трудоустройства инвалидов (создание рабочих мест в счет квоты для приема на работу инвалидов, предоставление информации о вакантных рабочих местах в органы службы занятости), повышении уровня доверия подконтрольных субъектов к Департаменту за счет повышения уровня открытости контрольно-надзорной деятельности.

Экономический эффект от реализованных мероприятий заключается в:

снижении количества зафиксированных нарушений обязательных требований;

увеличении уровня «выполнения квоты для приема на работу инвалидов»;

снижении выданных предостережений о недопустимости нарушения обязательных требований.

Количественные и качественные показатели оценки эффективности Программы приведены в приложениях 3, 4 к Программе.

Результаты оценки уровня развития профилактической работы размещаются на официальном сайте Департамента.

Приложение 1 к Программе

## Перечень профилактических мероприятий и план-график их реализации на 2020 год

| № | Мероприятия | Срок проведения | Адресаты мероприятий | Ожидаемый результат |
|---|---|---|---|---|
| **1.** | **Формирование и ведение перечня обязательных требований** | | | |
| 1.1. | Разъяснение обязательных требований | | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | Информированность подконтрольных субъектов о результатах правоприменительной практики |
| 1.1.1. | Подготовка ежегодного доклада по правоприменительной практике | Декабрь 2020 года | | |
| 1.1.2. | Подготовка ежегодного доклада с руководством по соблюдению обязательных требований | Декабрь 2020 года | | Руководства по соблюдению обязательных требований для подконтрольных субъектов |
| 1.2. | Раскрытие обязательных требований | | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | |
| 1.2.1. | Актуализация перечня обязательных требований, размещение на официальном сайте Департамента актуализированного перечня нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования, оценка соблюдения которых является предметом государственного контроля (надзора) | По мере необходимости | | Актуализированный перечень обязательных требований |
| 1.2.2. | Мониторинг перечня обязательных требований | Ежеквартально | | Информированность подконтрольных субъектов об обязательных требованиях |
| 1.3. | Подготовка и распространение комментариев о | По мере необходимости | Работодатели, имеющие численность | Информированность подконтрольных субъектов о порядке |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | содержании новых нормативных правовых актов, устанавливающих обязательные требования, внесенных изменениях в действующие акты, сроках и порядке вступления их в действие, а также рекомендаций о проведении необходимых организационных, технических мероприятий, направленных на внедрение и обеспечение соблюдения обязательных требований | | работников не менее 35 человек | исполнения новых обязательных требований |
| 1.4. | Организация «обратной связи» с подконтрольными субъектами по вопросам, связанным с содержанием, ведением и применением перечня обязательных требований | 1 раз в год, в случае введения новых обязательных требований – в течение 1 месяца, после вступления их в силу | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | Получение сведений об информированности подконтрольных субъектов об обязательных требованиях |
| **2.** | **Консультации по вопросам соблюдения обязательных требований** | | | |
| 2.1. | Индивидуальное консультирование по запросам подконтрольных субъектов или на основании результатов мероприятий без взаимодействия с работодателями (подготовка информационных писем) | По мере необходимости | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | Получение подконтрольными субъектами индивидуальной консультации по соблюдению обязательных требований |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 2.2. | Подготовка информации для размещения на официальном сайте Департамента по часто задаваемым вопросам в формате «вопрос-ответ», размещение консультаций по соблюдению обязательных требований | ежеквартально | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | Информированность подконтрольных субъектов об обязательных требования |
| **3.** | **Публичные мероприятия** | | | |
| 3.1. | Проведение публичных обсуждений (с привлечением экспертов, экспертных организаций, представителей профессиональных союзов работников, объединений работодателей) | 1 раз в год | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | Информированность подконтрольных субъектов об обязательных требованиях, результатах правоприменительной практики |
| 3.2. | Проведение выездных семинаров (с привлечением экспертов, экспертных организаций, представителей профессиональных союзов работников, объединений работодателей) | | | |
| 3.2.1. | Семинар в г. Белозерске | 3 квартал 2020 года | Работодатели Белозерского района, имеющие численность работников не менее 35 человек | |
| 3.2.2. | Семинар в г. Вологда, круглый стол с работодателями, отнесенными к среднему и умеренному категориям риска | 4 квартал 2020 года | Работодатели г. Вологды и Вологодского района, имеющие численность работников не менее 35 человек, в том | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | числе отнесенные к категории среднего и умеренного риска | |
| **4.** | **Иные способы информирования** | | | |
| 4.1. | Проведение «горячих линий» по вопросам соблюдения обязательных требований | ежеквартально | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | Информированность подконтрольных субъектов об обязательных требования |
| 4.2. | Подготовка буклетов по вопросам соблюдения обязательных требований | раз в год, а также по мере необходимости (в случае изменения обязательных требований) | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | |
| **6.** | **Объявление предостережения о недопустимости нарушения обязательных требований** | По мере необходимости, по результатам проведения мероприятий без взаимодействия с работодателями | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | Предупреждение нарушений обязательных требований |
| **7.** | **Разъяснение процедур контроля** | | | |
| 7.1. | Разъяснение подконтрольным субъектам их прав и обязанностей до начала, во время и после проведения мероприятий по контролю (предоставление информации в доступном формате о правах и обязанностях подконтрольных субъектов) | При планировании, проведении мероприятий по контролю | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | Информированность подконтрольных субъектов об их правах и обязанностях при проведении мероприятий по контролю |
| 7.2. | Актуализация на официальном сайте Департамента информации: - о видах, формах, порядке и сроках проведения мероприятий по государственному | В случае внесения изменений в соответствующие нормативные правовые акты – в течение 10 дней со дня их вступления в | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек Работодатели, имеющие численность | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | контролю (надзору),<br>- о правах и обязанностях подконтрольных субъектов и Департамента,<br>- о способах и порядке обжалования решений, действий (бездействия) контрольно-надзорного органа и его должностных лиц, связанных с осуществлением мероприятий по государственному контролю (надзору),<br>- о процедурах осуществления государственного контроля (надзора) | силу | работников не менее 35 человек | |
| **8.** | **Мероприятия, направленные на поощрение и стимулирование добросовестных подконтрольных субъектов** | | | |
| 8.1. | Формирование списка социально ответственных подконтрольных субъектов, исполняющих обязательные требования, размещение списка на официальном сайте Департамента | Сентябрь 2020 года | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | Мотивация подконтрольных субъектов к добросовестному поведению и сознательному соблюдению обязательных требований |
| **9.** | **Обеспечение информационной открытости и электронной доступности досудебного (внесудебного) обжалования** | | | |
| 9.1. | Размещение сведений о количестве поступивших жалоб, предметах жалоб, позициях сторон спора, | ежемесячно (при наличии жалоб) | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 | Информированность подконтрольных субъектов о порядке досудебного (внесудебного) |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | а также о принятых по каждой жалобе решений | | человек | обжалования |

Приложение 2 к Программе

**Перечень профилактических мероприятий и план-график их реализации на плановый период 2021-2022 годы**

| № | Мероприятия | Срок проведения | Адресаты мероприятий | Ожидаемый результат |
|---|---|---|---|---|
| **1.** | **Формирование и ведение перечня обязательных требований** | | | |
| 1.1. | Разъяснение обязательных требований | | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | Информированность подконтрольных субъектов о результатах правоприменительной практики |
| 1.1.1. | Подготовка ежегодного доклада по правоприменительной практике | Декабрь отчетного года | | |
| 1.1.2. | Подготовка ежегодного доклада с руководством по соблюдению обязательных требований | Декабрь отчетного года | | Руководства по соблюдению обязательных требований для подконтрольных субъектов |
| 1.2. | Раскрытие обязательных требований | | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | |
| 1.2.1. | Актуализация перечня обязательных требований, размещение на официальном сайте Департамента актуализированного перечня нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования, оценка соблюдения которых является предметом государственного контроля (надзора) | По мере необходимости | | Актуализированный перечень обязательных требований |
| 1.2.2. | Мониторинг перечня обязательных требований | Ежеквартально | | Информированность подконтрольных субъектов об обязательных требованиях |
| 1.3. | Подготовка и распространение комментариев о | По мере необходимости | Работодатели, имеющие численность | Информированность подконтрольных субъектов о порядке |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | содержании новых нормативных правовых актов, устанавливающих обязательные требования, внесенных изменениях в действующие акты, сроках и порядке вступления их в действие, а также рекомендаций о проведении необходимых организационных, технических мероприятий, направленных на внедрение и обеспечение соблюдения обязательных требований | | работников не менее 35 человек | исполнения новых обязательных требований |
| 1.4. | Организация «обратной связи» с подконтрольными субъектами по вопросам, связанным с содержанием, ведением и применением перечня обязательных требований | 1 раз в год, в случае введения новых обязательных требований – в течение 1 месяца, после вступления их в силу | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | Получение сведений об информированности подконтрольных субъектов об обязательных требованиях |
| **2.** | **Консультации по вопросам соблюдения обязательных требований** | | | |
| 2.1. | Индивидуальное консультирование по запросам подконтрольных субъектов или на основании результатов мероприятий без взаимодействия с работодателями (подготовка информационных писем) | По мере необходимости | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | Получение подконтрольными субъектами индивидуальной консультации по соблюдению обязательных требований |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 2.2. | Подготовка информации для размещения на официальном сайте Департамента по часто задаваемым вопросам в формате «вопрос-ответ», размещение консультаций по соблюдению обязательных требований | ежеквартально | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | Информированность подконтрольных субъектов об обязательных требования |
| **3.** | **Публичные мероприятия** | | | |
| 3.1. | Проведение публичных обсуждений (с привлечением экспертов, экспертных организаций, представителей профессиональных союзов работников, объединений работодателей) | 1 раз в год | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | Информированность подконтрольных субъектов об обязательных требованиях, результатах правоприменительной практики |
| 3.2. | Проведение выездных семинаров (с привлечением экспертов, экспертных организаций, представителей профессиональных союзов работников, объединений работодателей) | 1 раз в полгода | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | Информированность подконтрольных субъектов об обязательных требованиях, результатах правоприменительной практики |
| **4.** | **Иные способы информирования** | | | |
| 4.1. | Проведение «горячих линий» по вопросам соблюдения обязательных требований | ежеквартально | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | Информированность подконтрольных субъектов об обязательных требования |
| 4.2. | Подготовка буклетов по вопросам соблюдения обязательных требований | раз в год, а также по мере необходимости (в случае изменения обязательных требований) | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | |
| **6.** | **Объявление предостережения о недопустимости нарушения** | По мере необходимости, по результатам проведения | Работодатели, имеющие численность работников не | Предупреждение нарушений обязательных требований |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **обязательных требований** | мероприятий без взаимодействия с работодателями | менее 35 человек | |
| **7.** | **Разъяснение процедур контроля** | | | |
| 7.1. | Разъяснение подконтрольным субъектам их прав и обязанностей до начала, во время и после проведения мероприятий по контролю (предоставление информации в доступном формате о правах и обязанностях подконтрольных субъектов) | При планировании, проведении мероприятий по контролю | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | Информированность подконтрольных субъектов об их правах и обязанностях при проведении мероприятий по контролю |
| 7.2. | Актуализация на официальном сайте Департамента информации:<br>- о видах, формах, порядке и сроках проведения мероприятий по государственному контролю (надзору),<br>- о правах и обязанностях подконтрольных субъектов и Департамента,<br>- о способах и порядке обжалования решений, действий (бездействия) контрольно-надзорного органа и его должностных лиц, связанных с осуществлением мероприятий по государственному контролю (надзору),<br>- о процедурах осуществления государственного контроля (надзора) | В случае внесения изменений в соответствующие нормативные правовые акты – в течение 10 дней со дня их вступления в силу | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | |
| **8.** | **Мероприятия, направленные на поощрение и** | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **стимулирование добросовестных подконтрольных субъектов** | | | |
| 8.1. | Формирование списка социально ответственных подконтрольных субъектов, исполняющих обязательные требования, размещение списка на официальном сайте Департамента | Сентябрь | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | Мотивация подконтрольных субъектов к добросовестному поведению и сознательному соблюдению обязательных требований |
| **9.** | **Обеспечение информационной открытости и электронной доступности досудебного (внесудебного) обжалования** | | | |
| 9.1. | Размещение сведений о количестве поступивших жалоб, предметах жалоб, позициях сторон спора, а также о принятых по каждой жалобе решений | ежемесячно (при наличии жалоб) | Работодатели, имеющие численность работников не менее 35 человек | Информированность подконтрольных субъектов о порядке досудебного (внесудебного) обжалования |

Приложение 3 к Программе

## «Количественные и качественные показатели оценки эффективности Программы на конец 2020 года

| № | Наименование показателей | Расчет показателя | Планируемое значение показателя на конец 2020 года |
|---|---|---|---|
| **1** | **Общие показатели** | | |
| 1.1. | Количество проведенных профилактических мероприятий | К=1.1.1+1.1.2+….+9.1 * *согласно перечню профилактических мероприятий и плану-графику их реализации | Не менее 17 |
| 1.2. | Процент подконтрольных субъектов, в отношении которых проведены профилактические мероприятия | $Sk = \frac{Sm \times 100}{S}$<br>Sk – процент подконтрольных субъектов, в отношении которых проведены профилактические мероприятия<br>Sm - количество подконтрольных субъектов, в отношении которых проведены профилактические мероприятия<br>S – общее количество подконтрольных субъектов | 36% |
| 1.3. | Количество профилактических мероприятий, проведенных с привлечением экспертных организаций, экспертов, представителей профессиональных союзов работников, объединений работодателей | | 3 |
| **2.** | **Показатели, характеризующие состояние подконтрольной сферы** | | |
| 2.1. | Процент выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов | $КВ = \frac{Квк \times 100}{Кр}$<br>КВ - доля выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов<br>*Квк* -количество работодателей, выполнивших квоту для приема на работу инвалидов<br>*Кр* -количество работодателей, | 95% |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | осуществляющих деятельность на территории Вологодской области с численностью работников не менее 35 человек | |
| 2.2. | Процент создания (выделения) рабочих мест в счет квоты для приема на работу инвалидов | $ПС = \frac{Кс \times 100}{Окв}$<br><br>ПС - Процент создания (выделения) рабочих мест<br>*Кс* - количество созданных (выделенных) рабочих мест<br>*Окв* – общий объем квоты | 99% |
| 2.3. | Процент предоставления работодателями информации в органы службы занятости | $ПП = \frac{Кп \times 100}{Кр}$<br><br>*ПП* - процент предоставления информации<br>*Кп* - количество работодателей, предоставивших информацию<br>*Кр* - количество работодателей, обязанных выполнять квоту | 98% |
| 2.4. | Количество выданных предостережений о недопустимости нарушения обязательных требований | | 4 |
| 2.5. | Количество зафиксированных нарушений обязательных требований | | Не более 35 |
| 2.6. | Процент социально ответственных подконтрольных субъектов, исполняющих обязательные требования | $ПС = \frac{Кс \times 100}{Кр}$<br><br>ПС - Процент социально ответственных подконтрольных субъектов<br>*Кс* - количество работодателей, включенных в список социально ответственных подконтрольных субъектов<br>Кр – общее количество работодателей, обязанных выполнять квоту для приема на работу инвалидов | 5,4% |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **3.** | **Показатели достижения уровня зрелости системы профилактики рисков причинения вреда охраняемым законом ценностям в соответствии со стандартом комплексной профилактики** | | |
| 3.1. | Показатели проведения профилактических мероприятий | Расчет показателя осуществляется в соответствии с пунктом 2.19 стандарта комплексной профилактики | Второй («аналитический») уровень зрелости системы профилактики |
| 3.2. | Уровень дифференциации профилактики | | Второй («аналитический») уровень зрелости системы профилактики |
| 3.3. | Целевая ориентация | | Второй («аналитический») уровень зрелости системы профилактики |
| 3.4. | Инфраструктура системы профилактики | | Первый («интуитивный») уровень зрелости системы профилактики |
| 3.5. | Каналы «обратной связи» с подконтрольными субъектами | | Первый («интуитивный») уровень зрелости системы профилактики |
| 3.6. | Кадровые ресурсы | | Второй («аналитический») уровень зрелости системы профилактики |
| 3.7. | Научно-методическая база | | Первый («интуитивный») уровень зрелости системы профилактики |
| 3.8. | Данные для проведения профилактической работы | | Первый («интуитивный») уровень зрелости системы профилактики |
| 3.9. | Смежные процессы профилактической работы | | Второй («аналитический») уровень зрелости системы профилактики |
| 3.10. | Управленческие решения | | Второй («аналитический») уровень зрелости системы |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | профилактики |

Приложение 4 к Программе

**«Количественные и качественные показатели оценки эффективности Программы на 2021-2022 годы**

| № | Наименование показателей | Расчет показателя | Планируемое значение показателя на конец 2022 года |
|---|---|---|---|
| **1** | **Общие показатели** | | |
| 1.1. | Количество проведенных профилактических мероприятий | К=1.1.1+1.1.2+….+9.1 * *согласно перечню профилактических мероприятий и плану-графику их реализации | 20 |
| 1.2. | Процент подконтрольных субъектов, в отношении которых проведены профилактические мероприятия | $Sk = \frac{Sm \times 100}{S}$<br>Sk – процент подконтрольных субъектов, в отношении которых проведены профилактические мероприятия<br>Sm - количество подконтрольных субъектов, в отношении которых проведены профилактические мероприятия<br>S – общее количество подконтрольных субъектов | 37% |
| 1.3. | Количество профилактических мероприятий, проведенных с привлечением экспертных организаций, экспертов, представителей профессиональных союзов работников, объединений работодателей | | 3 |
| **2.** | **Показатели, характеризующие состояние подконтрольной сферы** | | |
| 2.1. | Процент выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов | $КВ = \frac{Квк \times 100}{Кр}$<br>КВ - доля выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов<br>*Квк* -количество работодателей, выполнивших квоту для приема на работу инвалидов<br>*Кр* -количество работодателей, | 95,5% |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | осуществляющих деятельность на территории Вологодской области с численностью работников не менее 35 человек | |
| 2.2. | Процент создания (выделения) рабочих мест в счет квоты для приема на работу инвалидов | $ПС = \frac{Кс \times 100}{Окв}$<br><br>ПС - Процент создания (выделения) рабочих мест<br>*Кс* - количество созданных (выделенных) рабочих мест<br>*Окв* – общий объем квоты | 99% |
| 2.3. | Процент предоставления работодателями информации в органы службы занятости | $ПП = \frac{Кп \times 100}{Кр}$<br><br>*ПП* - процент предоставления информации<br>*Кп* - количество работодателей, предоставивших информацию<br>*Кр* - количество работодателей, обязанных выполнять квоту | 98% |
| 2.4. | Количество выданных предостережений о недопустимости нарушения обязательных требований | | 4 |
| 2.5. | Количество зафиксированных нарушений обязательных требований | | Не более 35 |
| 2.6. | Процент социально ответственных подконтрольных субъектов, исполняющих обязательные требования | $ПС = \frac{Кс \times 100}{Кр}$<br><br>ПС - Процент социально ответственных подконтрольных субъектов<br>*Кс* - количество работодателей, включенных в список социально ответственных подконтрольных субъектов<br>Кр – общее количество работодателей, обязанных выполнять квоту для приема на работу инвалидов | 5,5% |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **3.** | **Показатели достижения уровня зрелости системы профилактики рисков причинения вреда охраняемым законом ценностям в соответствии со стандартом комплексной профилактики** | | |
| 3.1. | Показатели проведения профилактических мероприятий | Расчет показателя осуществляется в соответствии с пунктом 2.19 стандарта комплексной профилактики | Второй («аналитический») уровень зрелости системы профилактики |
| 3.2. | Уровень дифференциации профилактики | | Второй («аналитический») уровень зрелости системы профилактики |
| 3.3. | Целевая ориентация | | Второй («аналитический») уровень зрелости системы профилактики |
| 3.4. | Инфраструктура системы профилактики | | Первый («интуитивный») уровень зрелости системы профилактики |
| 3.5. | Каналы «обратной связи» с подконтрольными субъектами | | Первый («интуитивный») уровень зрелости системы профилактики |
| 3.6. | Кадровые ресурсы | | Второй («аналитический») уровень зрелости системы профилактики |
| 3.7. | Научно-методическая база | | Первый («интуитивный») уровень зрелости системы профилактики |
| 3.8. | Данные для проведения профилактической работы | | Первый («интуитивный») уровень зрелости системы профилактики |
| 3.9. | Смежные процессы профилактической работы | | Второй («аналитический») уровень зрелости системы профилактики |
| 3.10. | Управленческие решения | | Второй («аналитический») уровень зрелости системы |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | профилактики |

».