



УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от 11 мая 2022 года № 57/1
г. Брянск

Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований в области квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов

В соответствии с частью 5 статьи 14 Федерального закона от 31.07.2020 № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации», подпунктом 5 пункта 3 статьи 46 Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации», пунктом 30 Положения о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, утвержденного постановлением Правительства Брянской области от 14.09.2021 № 377-п,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Руководство по соблюдению обязательных требований в области квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов согласно приложению.

2. Отделу кадровой, юридической и организационно-хозяйственной работы управления (Францеву А.С.) опубликовать Руководство по соблюдению обязательных требований в области квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов на официальном сайте управления.

Врио по руководству управлением

Н.В. Рутковская

УТВЕРЖДЕНО
приказом УГСТЗН Брянской области
от 11 июля 2020 № 54/1

РУКОВОДСТВО
по соблюдению обязательных требований в области квотирования рабочих
мест для трудоустройства инвалидов

I. Введение

Проблема занятости и трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья в современном обществе является актуальной и не менее важной. Инвалиды испытывают ряд трудностей в трудоустройстве по причине того, что очень часто работодатели под разными предлогами их не трудоустраивают, ограничивают в правах, делают недоступными некоторые виды работ из-за физической неприспособленности инвалидов. Все это создает дополнительную напряженность в обществе, делает «ненужными» огромное количество людей.

Трудовая деятельность для человека является важным условием полноценной жизнедеятельности. Она не только является способом экономически обеспечить своё существование, но и возможностью реализации своих способностей, в том числе и творческих. Трудовая деятельность является фактором приобщения человека к общественным ценностям. Работа позволяет каждому гражданину уважать себя, осознавать свою индивидуальность, быть полноценной частью современного общества.

На сегодняшний день в обществе существует определённый стереотип о том, что человек с ограниченными возможностями не может и не желает трудиться, что он живет на попечении близких родственников и государства. Однако нельзя забывать о том, что среди инвалидов есть те, кто желает трудиться и быть независимыми.

Инвалиды испытывают определенные трудности в поиске работы по причине ограниченности своих возможностей и в связи с этим нуждаются в поддержке со стороны государства. Несмотря на наличие рабочих мест, не все трудоспособные инвалиды проявляют себя в трудовой деятельности, хотя имеют такую же потребность.

Трудоустройство людей с ограниченными возможностями здоровья должно основываться на соблюдении прав человека и уважении достоинства личности, носить гуманный характер и не допускать унижения чести и достоинства человека. Гуманный характер выражается в особой заботе о тех людях, которые испытывают определенные трудности в поиске работы по причине ограниченности своих возможностей и в связи с этим нуждаются в поддержке со стороны государства.

Работодатели, в соответствии с действующим законодательством, не вправе ограничивать права инвалидов на труд, не должны создавать прямое или косвенное преимущество других претендентов, опираясь на

обстоятельства, напрямую не связанные с деловыми характеристиками человека.

Данное Руководство разработано с целью предотвращения нарушений законодательства в области квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов и содержит рекомендации по соблюдению обязательных требований, касающихся трудоустройства инвалидов на квотируемые рабочие места, созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты.

II. Основные понятия, используемые в данном Руководстве

Для целей настоящего Руководства используются следующие основные понятия:

инвалид – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты;

квота – минимальное количество рабочих мест в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, на которые работодатель обязан трудоустроить инвалидов в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают лица указанной категории;

специальные рабочие места для приема на работу инвалидов – рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов;

работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

III. Основные нормативные правовые акты, содержащие обязательные требования государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты

Основными нормативными правовыми актами Российской Федерации в области трудоустройства инвалидов на квотируемые рабочие места, содержащими обязательные требования, являются Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости населения), Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Закон о социальной защите инвалидов), Постановление Правительства Российской Федерации от 30.12.2021 № 2576

«О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (вместе с «Правилами представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»).

Работодатели обязаны соблюдать обязательные требования, установленные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13.06.2017 № 486н «Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм», Санитарными правилами СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов», установленными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 № 30.

Работодатели также руководствуются в своей деятельности нормативными правовыми актами Брянской области в области трудоустройства инвалидов на квотируемые рабочие места: Законом Брянской области от 09.03.2005 № 7-З «Об установлении квоты для приема на работу инвалидов в организации, расположенные на территории Брянской области» (далее – Закон о квотировании), постановлением Правительства Брянской области от 15.01.2016 № 12-п «Об утверждении Порядка проведения специальных мероприятий для предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости».

Нормативными правовыми актами Брянской области в области трудоустройства инвалидов на квотируемые рабочие места, разработанными в соответствии с Законом о занятости населения, утверждаются:

размер квоты по приему на работу инвалидов;

порядок установления квоты;

порядок представления работодателями в органы службы занятости Брянской области 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.

Управлением государственной службы по труду и занятости населения Брянской области разработаны и утверждены перечни правовых актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю (надзору) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты.

Положение о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты утверждено постановлением Правительства Брянской области от 14.09.2021 № 377-п.

IV. Рекомендации по соблюдению обязательных требований в части создания (выделения) рабочих мест для труда инвалидов в соответствии с установленной квотой

В соответствии с законодательством о квотировании работодателям, у которых численность работников:

превышает 100 человек – устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от двух до четырех процентов от среднесписочной численности работников;

составляет от 35 до 100 человек включительно – устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере двух процентов от среднесписочной численности работников.

Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников без учета работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

Филиалам и представительствам работодателя устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территориях которых они расположены исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежегодно до 1 февраля исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

При расчете квоты для приема на работу инвалидов округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения, в случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

Работодатель обязан выполнить квоту для приема на работу инвалидов в течение текущего года с учетом ее возможного перерасчета.

Квота для приема на работу инвалидов подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц, за исключением работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Перерасчет квоты для приема на работу инвалидов осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников.

Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае оформления в установленном порядке трудовых

отношений с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой.

Квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

а) наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйствственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов (далее - соглашение).

В соглашении определяется численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу, условия возмещения расходов на оплату труда, условия оборудования рабочего места инвалида, необходимость создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида, при необходимости условия компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве, в организации, у индивидуального предпринимателя, у которых трудоустраивается инвалид, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон, условия расторжения и прочие условия.

В случае если работодателю, у которого трудоустраивается инвалид, установлена квота для приема на работу инвалидов, то инвалиды, трудоустроенные в соответствии с соглашением, не учитываются в счет установленной ему квоты.

Работодатели в целях выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости населения.

В случае обращения работодателя государственные учреждения службы занятости населения оказывают работодателю содействие в подборе кадров из числа инвалидов на вакантные рабочие места, в расчете квоты и установлении численности фактически трудоустроенных инвалидов, а также реализуют иные меры, предусмотренные законодательством о занятости населения и направленные на трудоустройство инвалидов.

Типовыми нарушениями, возникающими при выполнении квоты, являются:

неисполнение работодателями обязанности по созданию (выделению) рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой;

отсутствие утвержденного локального нормативного акта, содержащего сведения о созданных или выделенных рабочих местах;

отсутствие у работодателя квотируемых рабочих мест для приема на работу инвалидов и трудовых договоров (в том числе срочных) с инвалидами на рабочие места непосредственно у этого работодателя;

отсутствие у работодателя трудовых договоров (в том числе срочных) с инвалидами на рабочие места непосредственно у этого работодателя и заключенных с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашений о трудоустройстве инвалидов;

в счет установленной квоты выделены рабочие места с вредными условиями труда;

квотируемые рабочие места заняты работниками, не имеющими инвалидность;

неправильный математический расчет количества рабочих мест, подлежащих выделению (созданию) для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой.

V. Рекомендации по соблюдению обязательных требований в части ежемесячного представления 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 силу абзаца третьего пункта 3 статьи 25 Закона о занятости населения работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию 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.

Порядок представления вышеназванной информации утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2021 № 2576 «О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (вместе с «Правилами представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»).

В соответствии с подпунктом 3.2 статьи 25 Закона о занятости населения органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения, государственные и муниципальные унитарные предприятия, юридические

лица, в уставном капитале которых имеется доля участия Российской Федерации, субъекта Российской Федерации или муниципального образования, а также работодатели, у которых среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год превышает 25 человек, и вновь созданные (в том числе в результате реорганизации) организации, у которых среднесписочная численность работников превышает указанный предел, представляют сведения и информацию посредством их размещения на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», в том числе с использованием федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)».

Иные работодатели, не указанные выше, представляют сведения и информацию одним из следующих способов по их выбору:

а) посредством размещения на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», в том числе с использованием федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)»;

б) в органы службы занятости непосредственно либо в виде почтового отправления с описью вложения, либо в форме электронных документов с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Работодатели обеспечивают полноту, достоверность и актуальность информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей.

VI. Ответственность за несоблюдение обязательных требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов

За неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц **в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей** (часть 1 статьи 5.42 КоАП РФ).

Непредставление или несвоевременное представление в центр занятости населения информации о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов, а также представление информации в неполном объеме, искаженном виде, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на:

должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей;

на юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей (статья 19.7 КоАП РФ).