


УТВЕРЖДАЮ

Заместитель Министра
труда и социального развития
Омской области

 И.П. Варнавская
"25" декабря 2020 года

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

РУКОВОДСТВО

для юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по соблюдению
обязательных требований законодательства в области занятости населения и
квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов
в пределах установленной квоты
(2021)

I. Обязательные требования

В соответствии со статьей 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с последующими изменениями) (далее – Федеральный Закон № 181-ФЗ) работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

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

Если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Кроме того, в статье 22 Федерального закона № 181-ФЗ дано понятие специального рабочего места.

Специальные рабочие места для трудоустройства 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. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.

На территории Омской области действует Закон Омской области от 21 июля 2009 года № 1174-ОЗ "О квотировании рабочих мест в Омской области" (с последующими изменениями) (далее – Закон Омской области), который устанавливает квоту для приема на работу инвалидов с целью обеспечения им дополнительных гарантий права на труд и социальную защиту от безработицы и направлен на повышение экономической ответственности работодателей за решение 2 проблемы занятости инвалидов. Квотирование рабочих мест – целевое выделение (создание) работодателем, в том числе привлекающим иностранную рабочую силу, рабочих мест для трудоустройства инвалидов и прием на них инвалидов.

Квота – минимальное количество рабочих мест (в процентах к среднесписочной численности работников).

В соответствии с Законом Омской области квота для приема на работу инвалидов устанавливается в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников у работодателя, численность работников которого превышает 100 человек.

Квота для приема на работу инвалидов устанавливается в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников у работодателя, численность работников которого составляет не менее чем 50 человек и не более чем 100 человек.

Конкретный размер квоты для приема на работу инвалидов устанавливается Правительством Омской области.

Согласно постановлению Правительства Омской области от 27 января 2010 года № 16-п "О мерах по реализации Закона Омской области "О квотировании рабочих мест в Омской области" для работодателей, осуществляющих свою деятельность на территории Омской области, среднесписочная численность работников которых составляет 50 и более человек, установлены:

- 1) квота в размере 2-х процентов среднесписочной численности работников;
- 2) минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты, соответствующее одному специальному рабочему месту, при количестве рабочих мест, подлежащих выделению (созданию) в счет квоты, не менее двух.

В соответствии с пунктами 1 – 3 части 2 статьи 24 Федерального закона № 181-ФЗ работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Таким образом, работодателями, в отношении которых действует механизм квотирования рабочих мест, должны осуществляться следующие мероприятия:

1) расчет числа рабочих мест в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов исходя из среднесписочной численности работников.

При этом количество рабочих мест, подлежащих выделению (созданию) в счет квоты для приема на работу инвалидов, работодатель исчисляет самостоятельно с учетом:

- работающих у работодателя инвалидов;

- среднесписочной численности работников у работодателя, определенной на основании списочной численности работников у работодателя в квартале, предшествующем выделению (созданию) рабочих мест для трудоустройства 3 инвалидов, по данным, которые работодатель представляет по установленной форме в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление функций по формированию официальной статистической информации. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

При расчете количества рабочих мест, подлежащих выделению (созданию) в счет квоты для приема на работу инвалидов, полученное значение количества рабочих мест округляется в соответствии с математическими правилами округления до целого значения.

2) оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения;

3) трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты как путем прямого обращения, так и по направлению казенных учреждений службы занятости населения Омской области (далее – центры занятости).

Работодатели вправе создавать (выделять) дополнительные рабочие места (в том числе специальные) сверх установленной квоты для приема на работу инвалидов.

При этом в случае невозможности исполнения работодателями квоты в общем порядке Законом Омской области предусмотрена дополнительная

правовая возможность исполнения требований законодательства в области квотирования рабочих мест на основе соглашений в рамках статьи 7.1 Закона Омской области.

Так, в соответствии со статьей 7.1 Закона Омской области предусмотрено, что в случае заключения соглашения об организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов работодатель, которому установлена квота для приема на работу инвалидов (далее – направляющая сторона), направляет обратившихся к нему для трудоустройства инвалидов к другому работодателю (далее – принимающая сторона), а принимающая сторона за счет направляющей стороны выделяет (создает) рабочие места и (или) специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимает на работу инвалидов в счет установленной для направляющей стороны квоты для приема на работу инвалидов.

Из буквального толкования положений статьи 7.1 Закона Омской области следует, что в случае невыполнения работодателем квоты, он имеет право заключить соглашение, обязательным условием которого является направление обратившихся к нему инвалидов к другому работодателю (принимающей стороне).

Таким образом, механизм исполнения квоты, установленный статьей 7.1 Закона Омской области, предполагает фактическое направление и трудоустройство новых работников с инвалидностью.

Работодатели должны заключать соглашения только в соответствии и на условиях, предусмотренных статьей 7.1 Закона Омской области "О квотировании рабочих мест в Омской области".

Заключение работодателями соглашений основано на принципе свободы договора, то есть заключение соглашений является правом работодателей.

Таким образом, если работодатели не имеют возможности заключить и исполнить соглашение на условиях, установленных статьей 7.1 Закона Омской области, то работодатели должны исполнять квоту в общем порядке.

4) пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (далее – Закон о занятости) работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости:

- информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

- 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.

Вышеуказанная информация должна представляться работодателями по формам, утвержденным приказами Министерства труда и социального развития Омской области (далее – Министерство).

Министерством утверждены приказы, устанавливающие отчетные формы.

1) приказ Министерства от 10 сентября 2020 № 122-п "Об утверждении форм документов, используемых работодателями при соблюдении обязанности по приему на работу инвалидов в соответствии с установленной квотой, и признании утратившими силу отдельных приказов Главного управления государственной службы занятости населения Омской области";

2) приказ Главного управления от 27 августа 2015 года № 37-п "О реализации пункта 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (вместе с "Порядком представления работодателями информации о свободных рабочих местах и вакантных должностях").

Контроль за порядком и условиями квотирования рабочих мест для инвалидов и предоставлением информации осуществляется Министерством в рамках своих полномочий в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Омской области.

II. Административная ответственность

1. 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 статьей 5.42. Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ) предусмотрено наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

2. За распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, статьей 13.11.1. КоАП РФ предусматривается наложение административного штрафа на граждан – от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от десяти тысяч до пятнадцати тысяч рублей.

3. За непредставление или несвоевременное представление в государственный орган (должностному лицу), орган (должностному лицу), осуществляющий (осуществляющему) государственный контроль (надзор), сведений (информации), представление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления этим органом (должностным лицом) его законной деятельности, либо представление в государственный орган (должностному лицу), орган (должностному лицу), осуществляющий (осуществляющему) государственный контроль (надзор), таких сведений (информации) в неполном объеме или в искаженном виде, статьей 19.7 КоАП РФ предусматривается предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от ста до трехсот рублей; на должностных лиц – от трехсот до пятисот рублей; на юридических лиц – от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

4. За невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений законодательства статьей 19.5. КоАП РФ предусматривается наложение

административного штрафа на граждан в размере от трехсот до пятисот рублей; на должностных лиц – от одной тысячи до двух тысяч рублей или дисквалификацию на срок до трех лет; на юридических лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several stylized, overlapping loops and curves, located in the bottom right corner of the page.