

УТВЕРЖДАЮ  
министр труда и социальной защиты  
населения Забайкальского края

Е.О.Казаченко

« 29 » марта 2022 года

**РУКОВОДСТВО**  
**по соблюдению обязательных требований за приемом на работу**  
**инвалидов в пределах установленной квоты на территории**  
**Забайкальского края**

**1. Общие положения**

Настоящее руководство разработано с целью предотвращения нарушений законодательства в сфере квотирования рабочих мест для 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.

Региональный государственный контроль (надзор) за приемом на работы инвалидов в пределах установленной квоты на территории Забайкальского края - одна из функций Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края (далее – Министерство), осуществляемая в целях организации выполнения законов и иных нормативных правовых актов.

Одной из основных форм регионального государственного контроля (надзора) являются проверки, под которыми понимается комплекс действий уполномоченных на то лиц, направленных на установление исполнения объектами контроля норм законодательства, выявление, пресечение правонарушений и применение санкций.

Региональный государственный контроль (надзор) осуществляется посредством организации и проведения контрольных (надзорных) мероприятий:

- 1) документарная проверка;
- 2) выездная проверка.

**2. 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 по приему на работу инвалидов - минимальное количество рабочих мест, установленное для инвалидов, которых работодатель обязан

трудоустроить, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды.

Квотирование рабочих мест для трудоустройства инвалидов - выделение (создание) рабочих мест для трудоустройства инвалидов в процентах от среднесписочной численности работников в соответствии с установленной квотой.

### **3. Нормативно-правовые основания регионального государственного (контроля) надзора за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты на территории Забайкальского края**

Министерство является уполномоченным органом на осуществление регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты на территории Забайкальского края осуществляет региональный государственный контроль (надзор), руководствуясь следующими нормативными правовыми актами:

1) подпунктом 6 пункта 1 статьи 7<sup>1-1</sup> Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», которым установлено, что к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения относится осуществление в соответствии с положением, утверждаемым высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;

2) пунктом 12.4.6 Положения о Министерстве труда и социальной защиты населения Забайкальского края, утвержденного постановлением Правительства Забайкальского края от 27 декабря 2016 года № 502, в соответствии с которым осуществление в соответствии с положением, утверждаемым высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты возложено на Министерство;

3) Положением о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты на территории Забайкальского края, утвержденным, постановлением Правительства Забайкальского края от 29 октября 2021 года № 426;

4) Федеральным законом от 31 июля 2020 года № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»;

5) Приказом Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 2 июня 2021 № 294 « О реализации Федерального закона от 31.07. 2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»;

6) Перечнем должностных лиц Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края, имеющих право составлять

протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных статьями 5.42, 9.13, 11.24, 13.11.1, 19.4.1, частью 1 статьи 19.5, 19.7 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, утвержденным приказом Министерства от 5 июня 2019 года № 746;

7) Постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2021 года №2576 «О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»;

8) Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»;

9) Приказом Минтруда России от 26 января 2022 № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения»;

10) Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 года № 366 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место».

#### **4. Обязательные требования, соблюдение которых оценивается при осуществлении государственного (контроля) надзора за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты на территории Забайкальского края**

В ходе осуществления регионального государственного (контроля) надзора за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты на территории Забайкальского края должностными лицами Министерства оценивается исполнение следующих обязательных требований:

**1) Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1:**

##### *Статья 13.2 Установление квоты для приема на работу инвалидов*

*1. Работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от двух до четырех процентов от среднесписочной численности работников. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не более трех процентов от среднесписочной численности работников.*

*2. 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.*

*3. Филиалам и представительством 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.

4. 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.

5. 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.

6. Оформление работодателем в установленном порядке трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполнением квоты для приема на работу инвалидов в случаях и порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации.

**Пункт 3 Статьи 25 Содействие работодателей в обеспечении занятости населения**

Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости:

сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также 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.

3.1. Работодатели обеспечивают полностью, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемой на единой цифровой платформе в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

3.2. 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, обязаны размещать на единой цифровой платформе или на иных информационных ресурсах, требования к которым

установлены нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации, информацию о потребностях в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, специальных рабочих мест, оборудованных (оснащенных) для работы инвалидов.

**2) Закон Забайкальского края от 29 мая 2009 года № 181-ЗЗК «О социальной защите инвалидов в Забайкальском крае» (далее - Закон 181-ЗЗК):**

*Статья 6. Содействие трудовой занятости инвалидов предусматривает.*

*1. Работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 3 процентов среднесписочной численности работников.*

**3) Постановление Правительства Забайкальского края от 13 ноября 2012 года № 492 «Об утверждении порядка предоставления работодателями сведений и информации в органы службы занятости»:**

*Работодатели представляют в центры занятости населения по формам согласно приложениям к настоящему Порядку следующие сведения и информацию:*

*1) сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве); информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей; информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов,*

*2) информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов (несовершеннолетних граждан) в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов (несовершеннолетних граждан); информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, и выполнении квоты для приема на работу инвалидов (несовершеннолетних граждан);*

*3) сведения о высвобождаемых работниках;*

*4) сведения о введении режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части), а также о приостановке производства.*

*Работодатели представляют сведения и информацию, указанные в:*

*подпунктах 1 и 2 пункта 2 настоящего Порядка, - в центры занятости населения по месту нахождения рабочих мест, а в случае, если рабочие места находятся за пределами Забайкальского края, - по месту нахождения юридического лица, по месту жительства физического лица*

*(индивидуального предпринимателя), месту нахождения крестьянского (фермерского) хозяйства;*

*подпункте 3 пункта 2 настоящего Порядка, - в центры занятости населения по месту жительства работников;*

*подпункте 4 пункта 2 настоящего Порядка, - в центры занятости населения по месту нахождения юридического лица, месту жительства физического лица (индивидуального предпринимателя), месту нахождения крестьянского (фермерского) хозяйства.*

*Сведения и информацию, указанные в подпункте 1 пункта 2 настоящего Порядка, работодатели представляют в центры занятости населения не позднее двух рабочих дней со дня начала применения процедур о несостоятельности (банкротстве) или появления свободных рабочих мест и вакантных должностей, но не реже одного раза в месяц.*

*Информация о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей представляется также в случае фактического отсутствия на отчетную дату свободных рабочих мест и вакантных должностей.*

*Информацию о трудоустройстве инвалидов, указанную в подпункте 2 пункта 2 настоящего Порядка, работодатели представляют в центры занятости населения не реже одного раза в месяц.*

*В случае непредставления, несвоевременного представления сведений и информации, указанных в пункте 2 настоящего Порядка, а равно представления их в неполном объеме или искаженном виде работодатели привлекаются к административной ответственности, установленной законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.*

*Запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера)*

*В ходе контрольных (надзорных) мероприятий проводится анализ: соответствия количества фактически созданных (выделенных) рабочих мест для приема на работу инвалидов размеру расчетной квоты и требованиям законодательства о квотировании рабочих мест;*

*соответствия численности фактически работающих инвалидов расчетному количеству рабочих мест для их трудоустройства;*

полноты и достоверности представления в органы занятости населения сведений и информации, а также обеспечение сроков их представления.

#### **4. Объекты контроля**

Объектами контроля являются деятельность, действия (бездействие) работодателей - юридических лиц независимо от организационно-правовой формы и формы собственности и индивидуальных предпринимателей, расположенных на территории Забайкальского края, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек, в рамках которых должны соблюдаться обязательные требования.

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.

#### **5. Рекомендации по соблюдению обязательных требований за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты на территории Забайкальского края**

Работодатель самостоятельно рассчитывает размер квоты по приему на работу инвалидов исходя из среднесписочной численности работников. При расчете количества квотируемых рабочих мест округление их числа производится с точностью до целого числа, при этом округление производится по математическим правилам.

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 специальной оценки условий труда.

В среднесписочную численность работников органов государственной власти и органов местного самоуправления не включаются должности, замещение которых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативно правовыми актами Забайкальского края, муниципальными правовыми актами осуществляется путем избрания на должность, избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначения на должность или утверждения в должности.

Работодатели в соответствии с рассчитанной квотой для приема на работу инвалидов создают или выделяют рабочие места для трудоустройства инвалидов, а также принимают локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах.

Работодатели обязаны создать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Работодатели представляют сведения и информацию в отделы государственного казенного учреждения «Краевой центр занятости населения» Забайкальского края по месту нахождения рабочих мест, а в случае, если рабочие места находятся за пределами Забайкальского края - по месту нахождения юридического лица, по месту жительства физического лица (индивидуального предпринимателя), месту нахождения крестьянского (фермерского) хозяйства.

Типовыми нарушениями, возникающими при создании (выделении) рабочих мест для приема на работу инвалидов в пределах установленной квоты, являются:

неисполнение работодателями обязанности по созданию (выделению) рабочих мест для приема на работу инвалидов в пределах установленной квоты;

отсутствие в организации квотируемых рабочих мест для приема на работу инвалидов;

отсутствие утвержденного локального нормативного акта, содержащего сведения о созданных или выделенных рабочих местах для приема на работу инвалидов;

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

квотируемые рабочие места заняты работниками, не имеющими инвалидность.

#### **6. Ответственность за нарушения обязательных требований за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты на территории Забайкальского края**

За нарушения обязательных требований по квотированию рабочих мест для трудоустройства инвалидов Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрена административная ответственность:

*Статьей 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях установлена следующая административная ответственность за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости:*

*влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.*

*Необоснованный отказ в регистрации инвалида в качестве безработного - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч*

Кроме того, Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрел административную ответственность за непредставление сведений (информации) в органы занятости населения:

*Статья 19.7 Непредставление сведений (информации)*

*Непредставление или несвоевременное представление в государственный орган (должностному лицу), орган (должностному лицу), осуществляющий (осуществляющему) государственный контроль (надзор), государственный финансовый контроль, организацию, уполномоченную в соответствии с федеральными законами на осуществление государственного надзора (должностному лицу), орган (должностному лицу), осуществляющий (осуществляющему) муниципальный контроль, муниципальный финансовый контроль, 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), государственный финансовый контроль, организацию, уполномоченную в соответствии с федеральными законами на осуществление государственного надзора (должностному лицу), орган (должностному лицу), осуществляющий (осуществляющему) муниципальный контроль, муниципальный финансовый контроль, таких сведений (информации) в неполном объеме или в искаженном виде, - влечет 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.*

*Непредставление или несвоевременное представление сведений в орган, осуществляющий государственный контроль (надзор) в области регулируемых государством цен (тарифов), если обязательность представления сведений предусмотрена нормативными правовыми актами для установления, изменения, введения или отмены регулируемых государством цен (тарифов, расценок, ставок и тому подобного) на продукцию, товары либо услуги, предельных цен (тарифов, расценок, ставок, платы и тому подобного), надбавок (наценок) к ценам (тарифам, расценкам, ставкам и тому подобному) влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.*