

Обобщение правоприменительной практики осуществления регионального
государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах
установленной квоты на территории Забайкальского края
за I полугодие 2025 год

1. Общие положения

1.1. Под государственным контролем (надзором) в Российской Федерации (далее - государственный контроль (надзор),) понимается деятельность контрольных (надзорных) органов, направленная на предупреждение, выявление и пресечение нарушений обязательных требований, осуществляемая в пределах полномочий указанных органов посредством профилактики нарушений обязательных требований, оценки соблюдения гражданами и организациями обязательных требований, выявления их нарушений, принятия предусмотренных законодательством Российской Федерации мер по пресечению выявленных нарушений обязательных требований, устранению их последствий и (или) восстановлению правового положения, существовавшего до возникновения таких нарушений.

Министерство труда и социальной защиты населения Забайкальского края (далее - Министерство) в соответствии пункта 1 статьи 65 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» наделено полномочием по осуществлению регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты.

1.2. Региональный государственный контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты осуществляется в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

- Федеральным законом от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 248-ФЗ);
- постановлением Правительства Российской Федерации от 10.03.2022 № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля» (далее - Постановление № 336);
- постановлением Правительства Забайкальского края от 29.10.2021 № 426 «О региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты на территории Забайкальского края» (далее – постановление 426).

2. Деятельность Министерства, направленная на предупреждение, выявление и пресечение нарушений обязательных требований, осуществляемая в пределах полномочий Министерства посредством профилактики нарушений обязательных требований.

Проведение профилактической работы в рамках регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты является приоритетной.

Министерством проводится профилактическая работа в соответствии с Программой профилактики рисков причинения вреда (ущерба) охраняемым законом

ценностям в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов на 2025 год, утвержденной приказом Министерства от 17.12.2024 №1808.

С начала 2025 года в рамках исполнения названной Программы Министерством с привлечением подведомственного государственного учреждения «Краевой центр занятости населения» Забайкальского края (далее – центр занятости) в целях разъяснения обязательных требований законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов проведено:

направлено уведомлений работодателям о необходимости соблюдения законодательства по квотированию рабочих мест для трудоустройства инвалидов - 125;

консультирования работодателей – 7;

ярмарок вакансий - 267;

консультирования работодателей на площадке МФЦ – 2;

в ежедневном режиме работает телефон «горячей линии».

На постоянной основе осуществлялся мониторинг изменений нормативных правовых актов, содержащих обязательные требования по приему на работу инвалидов в пределах установленной квоты, оценка соблюдения которых является предметом регионального государственного контроля (надзора).

3. Результаты проведения контрольных (надзорных) мероприятий

В соответствии с пунктом 15 постановления № 426 по региональному государственному контролю (надзору) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты на территории Забайкальского края объекты контроля отнесены по категориям риска к среднему, умеренному и низкому. На основании указанных рисков плановые проверки в 2025 году Министерством не запланированы. В I полугодии особых поручений по проведению внеплановых проверок в Министерство не поступало.

Решения, действия (бездействие) Министерства и должностных лиц Министерства по осуществлению контроля (надзора) за I полугодие 2025 года не обжаловались.

4. Типичные нарушения (угрозы нарушений) обязательных требований и принимаемые меры

Как правило, работодатели допускают следующие нарушения обязательных требований в сфере квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов:

1) несоздание или невыделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов в размере 3% от среднесписочной численности работников от 35 до 100 человек (без учета работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда);

2) непринятие локального нормативного акта, содержащего сведения о рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов;

3) отсутствие регистрации работодателя на единой цифровой платформе в

сфере занятости и трудовых «Работа в России»;

4) непредставление ежемесячно в отделы ГКУ КЦЗН Забайкальского края по месту нахождения работодателя через личный кабинет на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» информации:

- необходимой для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

- информации о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая перечень созданных или выделенных рабочих мест для приема на работу инвалидов в счет установленной квоты, информацию о локальных нормативных правовых актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, информацию о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Нарушения периодически повторяются.

Основной причиной и условиями совершения работодателями нарушений (угрозы нарушений) по информации, полученной в ходе осуществления контроля (надзора) в I полугодии 2025 года, является недостаточное понимание работодателями норм законодательства о квотировании вследствие неиспользования в полной мере возможностей в рамках информирования.

В целях недопущения нарушений работодателям рекомендуется:

1. Пройти регистрацию на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых «Работа в России» <https://trudvsem.ru/>;

2. Принять меры к недопущению формального или невнимательного расчета квоты.

Не допускать расчета квоты для приема на работу инвалидов с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда, не внесенных во ФГИС СОУТ.

3. В целях информирования о нормах законодательства о квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов:

- участвовать в ежегодных проводимых Министерством публичных обсуждений правоприменительной практики;

- периодически изучать информацию, размещенную на сайте Министерства в сети «Интернет» в разделе «Деятельность»/ «Контрольно-надзорная деятельности»/«Региональный государственный контроль (надзор) за приемом инвалидов в пределах установленной квоты на территории Забайкальского края»;

- посещать разъяснительные мероприятия, проводимые отделами ГКУ КЦЗН Забайкальского края;

- использовать возможность обращения на «горячие линии»;

- изучать самостоятельно законодательство о занятости населения.

4. Представлять ежемесячно полную и достоверную информацию о квотировании рабочих мест для инвалидов посредством размещения сведений и на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых «Работа в России».

Формы для заполнения размещены в личных кабинетах работодателей, что сводит к минимуму ошибки и нарушения, допускаемые при подаче сведений.

На основе анализа нарушений (угрозы нарушений), допущенных работодателями, установлено, что нарушения допущены в основном в связи с неправильным применением норм действующего законодательства, математическими ошибками.

Фактором риска причинения вреда (ущерба) являются действия работодателей, обусловленные недостаточной правовой грамотностью кадровых работников в указанной сфере, в отдельных случаях - невнимательность.

Нарушения преимущественно не связаны с умышленными действиями.