

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

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

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

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 Главного управления.

Главным управлением государственной службы занятости населения Омской области (далее – Главное управление) утверждены приказы, устанавливающие отчетные формы:

1) приказ Главного управления от 25 августа 2009 года № 36-п "Об утверждении форм информации, представляемой работодателями, осуществляющими свою деятельность на территории Омской области, в казенные учреждения 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").

Главным управлением утверждены 3 отчетные формы, включающие данные, перечисленные в статье 25 Закона о занятости:

1) форма информации, необходимой для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов (приложение № 1 к приказу Главного управления от 25 августа 2009 года № 36-п);

2) форма информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов (приложение № 2 к приказу Главного управления от 25 августа 2009 года № 36-п);

3) форма информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей (утверждена приказом Главного управления от 25 августа 2015 года № 37-п).

Отчетную форму информации, необходимой для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов, а также отчетную форму информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов работодатель обязан представлять в центр занятости, расположенный по месту своего нахождения, ежемесячно до 5-го числа месяца, следующего за отчетным.

Отчетную форму информации о вакансиях работодателя представляют в центр занятости в течение 3-х рабочих дней со дня возникновения свободных рабочих мест

и вакантных должностей, но не реже одного раза в месяц в срок не позднее 5-го числа месяца, следующего за отчетным месяцем.

Также работодатель обязан не позднее 14 дней со дня принятия решения об увольнении граждан, принятых в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов, заключения, расторжения или изменения условий соглашения об организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов информировать об этом центр занятости, расположенный по месту нахождения работодателя.

Контроль за порядком и условиями квотирования рабочих мест для инвалидов и предоставлением информации осуществляется Главным управлением 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.