**«Утверждаю»**

**И.о. начальника управления труда**

**и занятости Липецкой области**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.И. Походаева**

**24.12.2020 г.**

**Руководство по соблюдению обязательных требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов**

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 установленный квоты. Государственный контроль - одна из функций государства, осуществляемая в целях организации выполнения законов и иных нормативных правовых актов. Одной из основных форм контрольно-надзорной деятельности являются проверки, под которыми понимается комплекс действий уполномоченных на то лиц, направленных на установление исполнения подконтрольными субъектами норм законодательства, выявление, пресечение правонарушений и применение санкций. Контрольно-надзорная деятельность реализуется посредством организации и проведения проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей (плановых и внеплановых).

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

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;

Закон Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 26.12.2008 N 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»;

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.04.2013 N 181н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов»;

Закон Липецкой области от 14.09.2000 N 104-ОЗ "О квотировании рабочих мест для лиц, особо нуждающихся в социальной защите" (далее – Закон о квотировании);

Постановление администрации Липецкой области от 23.11.2006 N 158 "Об установлении квоты для приема на работу лиц, особо нуждающихся в социальной защите и минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов";

Постановление администрации Липецкой области от 09.01.2018 N 1 «Об утверждении Порядка организации и осуществления государственного регионального надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов на территории Липецкой области»;

Приказ Управления труда и занятости Липецкой области от 30.12.2019 № 830 «Об утверждении административного регламента осуществления государственного регионального надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов на территории Липецкой области»;

1. 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.

1. Субъекты контроля

Работодатели, расположенные на территории Липецкой области, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников которых превышает 35 человек.

1. Рекомендации по соблюдению обязательных требований

в сфере квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов

Работодатель самостоятельно рассчитывает число инвалидов, которые должны быть трудоустроены в счет квоты, исходя из среднесписочной численности работников.

При расчете количества квотируемых рабочих мест округление их числа производится в сторону уменьшения до целого значения.

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.

Работодатели обязаны до 10 числа месяца, следующего за отчетным представлять в центры занятости населения информацию о 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 соответствии с приказом управления труда и занятости Липецкой области от 28.11.2013 №299.

При этом обеспечивается полнота и достоверность информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей Работодатели являются исполнившими обязанность по квотированию рабочих мест, в случае трудоустройства инвалидов на рабочие места и (или) представления сведений о наличии вакансий для трудоустройства инвалидов в центры занятости населения.

1. Типовыми нарушениями, возникающими при создании (выделении) рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, являются:

неисполнение работодателями обязанности по созданию (выделению) рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой; отсутствие в организации квотируемых рабочих мест для приема на работу инвалидов; отсутствие утвержденного локального нормативного акта, содержащего сведения о созданных или выделенных рабочих местах; в счет установленной квоты выделены рабочие места с вредными условиями труда; квотируемые рабочие места заняты работниками, не имеющими инвалидность.

1. Вопросы, подлежащие проверке (обязательные требования, подлежащие контролю по вопросам приема на работу инвалидов в пределах установленной квоты)

В ходе плановых (внеплановых) проверок осуществляется анализ: соответствия количества фактически созданных (выделенных) рабочих мест (специальных 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 центр занятости населения информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов, обеспечение сроков ее представления.

1. Проверяемые документы работодателя:

локальные нормативные акты, содержащие сведения о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, документы об изменениях, связанных с созданием (выделением) квотируемых рабочих мест для инвалидов;

документы (сведения) о среднесписочной численности работников;

документы по осуществляемым мероприятиям по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника (сведения о результатах [специальной оценки](consultantplus://offline/ref=DEDA055A5EF654BD837C3B18CB92AF40F2001D1E0881458B87B7ADB05F362784B493084A6BA950D6571296FB4Da0M9J) условий труда);

документы, подтверждающие трудоустройство (работу) инвалидов на созданные (выделенные) квотируемые рабочие места, выполняемые обязанности (трудовые договоры, заключенные с инвалидами, приказы о приеме (переводе) инвалидов на другую работу);

документы, подтверждающие факт инвалидности, а также документы, устанавливающие комплекс реабилитационных мероприятий для инвалида (справка об установлении инвалидности, [индивидуальная программа реабилитации](consultantplus://offline/ref=10F3828E01F0E9E93F13CD13937E4B6027D2197C3FB4AD89F4F757510FDE26A93DC72F4F1E329E93F38117AAB8322EFAA917124B41A8AA3920EBJ) или абилитации инвалида).

1. Ответственность

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 предусмотрена административная ответственность в виде административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до десяти тысяч рублей (часть 1 статьи 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях). За непредставление или несвоевременное представление в центр занятости населения информации о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов предусмотрена административная ответственность в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей, на юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей (статья 19.7 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).