

УТВЕРЖДАЮ

Директор департамента
государственной службы занятости
населения Ярославской области

Л.К. Зудина

« 2 » июля 2020 года

Руководство для работодателей по соблюдению обязательных требований в сфере квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов с разъяснением критериев правомерного поведения

Обязательные требования

- соответствие количества созданных или выделенных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов требованиям законодательства в области занятости населения и квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов;
- наличие утвержденного локального нормативного акта, содержащего сведения о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов;
- ежемесячное представление органам службы занятости полной и достоверной информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей в отношении квотируемых рабочих мест;
- ежемесячное представление органам службы занятости полной и достоверной информации о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с квотой, установленной для приема на работу инвалидов (сведения о выполнении квоты), включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты, установленной для приема на работу инвалидов.

Действие (бездействие) работодателей, ведущие к нарушениям обязательных требований

- неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, влечет административную ответственность, предусмотренную частью 1 статьи 5.42. КоАП РФ;
- неправильное исчисление величины квоты для приема на работу инвалидов, влечет административную ответственность, предусмотренную частью 1 статьи 5.42. КоАП РФ;
- отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты, влечет административную ответственность, предусмотренную частью 1 статьи 5.42. КоАП РФ;
- непредставление или несвоевременное представление в органы службы занятости сведений (информации) либо представление таких сведений (информации) в неполном объеме или в искаженном виде, влечет административную ответственность, предусмотренную статьей 19.7 КоАП РФ.

Рекомендации по соблюдению обязательных требований

Правильное исчисление квоты для приема на работу инвалидов

Правила исчисления квоты закреплены в постановлении Губернатора Ярославской области от 21 декабря 2004 года № 859 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов и резервировании рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов» (далее – Постановление Губернатора), а именно:

- в размере 4 процентов от среднесписочной численности работников для работодателей, численность работников которых превышает 100 человек;

- в размере 3 процентов от среднесписочной численности работников, для работодателей, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек.

При этом важно учесть, что 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.

Рассмотрим исчисление квоты на конкретном примере.

Допустим, численность работников предприятия составляет 876 человек, следовательно, величина квоты будет составлять 4 % от среднесписочной численности работников. Допустим среднесписочная численность работников за отчетный месяц составила 870 человек. Если 796 работников трудятся на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к рабочим местам с вредными условиями труда, то 4% процента исчисляются от оставшихся 74 работников.

В соответствии с п. 8 Порядка квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов на территории Ярославской области, утвержденного Постановлением Губернатора, округление всегда осуществляется до целого числа в сторону уменьшения.

Таким образом, в рассматриваемом примере, работодатель должен выделить или создать 2 рабочих мест в счет квоты для трудоустройства инвалидов.

Документы, которые должен подготовить работодатель в целях квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов

Работодатель должен принять локальный нормативный акт (приказ), в котором должны быть перечислены профессии и рабочие места, предназначенные для трудоустройства инвалидов, в пределах установленной квоты.

Ежемесячно работодатель должен предоставлять в органы службы занятости по месту своего нахождения (регистрации) сведения о выполнении квоты, установленной для приема на работу инвалидов, по форме (Приложение 4), утвержденной постановлением Правительства области от 17 декабря 2012 года № 1426-п «Об утверждении Положения о порядке представления работодателями информации (сведений) в органы службы занятости населения Ярославской области» (далее – Постановление).

Если среди квотируемых рабочих мест для трудоустройства инвалидов имеются вакантные рабочие места, работодатель также должен предоставлять в органы службы занятости сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) по форме, утвержденной Приложением 10 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 февраля 2019 года № 90н либо по форме (Приложение 1 (с пометкой: «для квотируемых рабочих мест»)), утвержденной Постановлением. Необходимо помнить, что указанные сведения предоставляются в органы службы занятости не позднее 28 числа текущего месяца (п. 3.1. Положения о порядке представления работодателями информации (сведений) в органы службы занятости населения Ярославской области, утвержденного Постановлением).

Признать Руководство для работодателя по соблюдению обязательных требований в сфере квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов с разъяснением критериев правомерного поведения от 22 января 2020 года утратившим силу.

Разработчик
юрисконсульт отдела правового обеспечения
департамента государственной службы занятости
населения Ярославской области


М.В. Кот