|  |
| --- |
| УТВЕРЖДАЮЗаместитель руководителя Департамента социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А. В. Востриков  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г. |

**Руководство**

**по соблюдению обязательных требований**

**в сфере квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов**

I. Введение

### Данное Руководство разработано Департаментом социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области (далее также – Департамент) с целью предотвращения нарушений законодательства в сфере квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов и содержит рекомендации по соблюдению обязательных требований, касающихся расчета установленной квоты, определения рабочих мест, условия труда на которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда, принятию работодателями локальных нормативных актов, содержащих сведения о созданных или выделенных рабочих местах в соответствии с установленной квотой.

### II. Основные понятия, используемые в настоящем Руководстве

Для целей настоящего Руководства используются следующие основные понятия:

1) квота для приема на работу инвалидов – минимальное количество рабочих мест для приема на работу инвалидов, которых работодатель обязан трудоустроить, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды (далее также – квота). Квота устанавливается **работодателям,** осуществляющим деятельность на территории Орловской области, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек. 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.

Согласно Закону Орловской области от 6 декабря 2007 года № 726-ОЗ
«О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Орловской области» квота устанавливается **работодателям**:

* численность работников которых составляет не менее чем
35 человек и не более чем 100 человек – в размере 3 процентов среднесписочной численности работников;
* численность работников которых превышает 100 человек –
в размере 4 процентов среднесписочной численности работников.

При исчислении квоты в среднесписочную численность работников
не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным
и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда. Округление значения размера квоты производится в сторону уменьшения до целого значения.

2) Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

### III. Основные нормативные правовые акты в сфере квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов, содержащие обязательные требования

Работодатели, на которых распространяется действие законодательства о квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов, обязаны соблюдать требования:

1) Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ
«О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в части, касающейся создания или выделения работодателем рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, в том числе специальных; принятия локальных нормативных актов, содержащих сведения о данных рабочих местах; предоставления в установленном порядке информации, необходимой для организации занятости инвалидов (статьи 20, 21, 22, 24);

2) Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1
«О занятости населения в Российской Федерации» в части, касающейся ежемесячного представления в органы службы занятости информации
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, а также о выполнении квоты для приема на работу инвалидов (часть 3 статьи 25);

3) положений Закона Орловской области от 6 декабря 2007 года
№ 726-ОЗ «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов
в Орловской области»;

4) постановления Правительства Орловской области от 29 апреля 2010 года № 121 «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов»;

5) постановления Правительства Орловской области от 18 ноября 2014 года № 348 «Об утверждении Порядка представления информации
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»;

6) постановления Правительства Орловской области от 30 сентября 2015 года № 444 «Об утверждении Порядка проведения специальных мероприятий для предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости на территории Орловской области» (раздел I).

### IV. Рекомендации по соблюдению обязательных требований в части расчета установленной квоты

Согласно приведенным нормам законодательства:

– вначале по исходной численности***устанавливается***процент квоты:если***исходная***численность от 35 до 100 работников – 3 %;

если***исходная***численность свыше 100 работников – 4 %.

– затем,***при расчете***квоты из среднесписочной численности работников вычитается численность работников, условия труда которых отнесенык вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда;

– от полученной численности работников берется установленный процент квоты;– округление значения размера квоты производится в сторону уменьшениядо целого значения.

**Примеры расчета квоты.**

 **Пример 1.**
Численность работников – 46 человек, следовательно, размер установленной квоты – 3 %.
Среднесписочная численность работников в соответствии с формой № П-4 Федерального статистического наблюдения за предыдущий месяц – 45 человек;
численность работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда, – 0 работников;
среднесписочная численность работников организации без учета численности работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда, – 45 работников.
Исходя из последнего показателя установленное количество квотируемых рабочих мест для инвалидов составляет 1 рабочее место, количество специальных рабочих мест – 0 рабочих мест.

**Пример 2.**
Численность работников – 67 человек, следовательно, размер установленной квоты – 3 %.
Среднесписочная численность работников в соответствии с формой № П-4 Федерального статистического наблюдения за предыдущий месяц – 67 человек;
численность работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда, – 0 работников;
среднесписочная численность работников организации без учета численности работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда, – 67 работников.
Исходя из последнего показателя установленное количество квотируемых рабочих мест для инвалидов составляет 2 рабочих места; количество специальных рабочих мест – 0 рабочих мест.

**Пример 3.**
Численность работников – 67 человек, следовательно, размер установленной квоты – 3 %.
Среднесписочная численность работников в соответствии с формой № П-4 Федерального статистического наблюдения за предыдущий месяц –
67 человек;
численность работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда,
– 2 работника;
среднесписочная численность работников организации без учета численности работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда,  – 65 работников.
Исходя из последнего показателя установленное количество квотируемых рабочих мест для инвалидов составляет 1 рабочее место; количество специальных рабочих мест – 0 рабочих мест.

**Пример 4.**
Численность работников – 121 человек, следовательно, размер установленной квоты – 4 %.
Среднесписочная численность работников в соответствии с формой № П-4 Федерального статистического наблюдения за предыдущий месяц –
121 человек;

численность работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда, – 45 работников;

среднесписочная численность работников организации без учета численности работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда, – 76 работников.
Исходя из последнего показателя установленное количество квотируемых рабочих мест для инвалидов составляет 3 рабочих места; количество специальных рабочих мест – 0 рабочих мест.

**Пример 5.**
Численность работников – 122 человека, следовательно, размер установленной квоты – 4 %.
Среднесписочная численность работников в соответствии с формой № П-4 Федерального статистического наблюдения за предыдущий месяц 122 человека;
численность работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда, – 0 работников;
среднесписочная численность работников организации без учета численности работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда, – 122 работника.
Исходя из последнего показателя установленное количество квотируемых рабочих мест для инвалидов составляет 4 рабочих места; количество специальных рабочих мест – 1 рабочее место.

### V. Рекомендации по соблюдению обязательных требований в части определения рабочих мест, условия труда на которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда

### по результатам специальной оценки условий труда

Согласно статье 14 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

**Оптимальными условиями труда (1 класс)**являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

**Допустимыми условиями труда (2 класс)**являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или
к началу следующего рабочего дня (смены).

**Вредными условиями труда (3 класс)**являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

**1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)**- условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

**2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)**- условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

**3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)**- условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящиек появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

**4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)**- условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний(с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

**5. Опасными условиями труда (4 класс)**являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обусловливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

При определении численности работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда в отчетном месяце можно использовать:

– данные табеля учета рабочего времени за отчетный месяц и материалы специальной оценки условий труда (Сводную ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда);

### – при формировании отчета за январь месяц текущего года – форму Федерального статистического наблюдения № 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» за прошедший год (строка 02).

### VI. Рекомендации по соблюдению обязательных требований в части принятия работодателями локальных нормативных актов, содержащих сведения о созданных или выделенных рабочих местах в соответствии с установленной квотой

Согласно статье 24 Федерального закона № 181-ФЗ и части 3 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели в соответствии
с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

Пример локального нормативного акта, содержащего сведенияо созданных (выделенных) в соответствии с установленной квотой  рабочих местах:
На бланке организации

«Приказ № \_\_\_

г. Орёл                                                          «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

О квотировании рабочих мест для инвалидов

Согласно Федеральному закону от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ
«О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Закону Орловской области от 6 декабря 2007 года № 726-ОЗ «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Орловской области»
и постановлению Правительства Орловской области от 29 апреля 2010 года

№ 121 «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов» приказываю:

 1. В соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов:

* 1. Выделить 2 рабочих места:

– бухгалтер (специальное рабочее место) – 1 ед.,

– слесарь механосборочных работ – 1 ед.;

* 1. Создать 5 рабочих мест:

– слесарь механосборочных работ – 5 ед.;

* 1. Заключить договор с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на размещение производственного заказа в счет выполнения 3 единиц квоты.
1. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Генеральный директор»

### VII. Ответственность за нарушение обязательных требований

### в сфере квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов

Работодатель в соответствии с Кодексом Российской Федерации
об административных правонарушениях несет ответственность:

* согласно части 1 статьи 5.42. – за неисполнение обязанности
по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов
в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов,
а также за отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты;
* в соответствии со статьей 19.7. – за непредставление или несвоевременное представление предусмотренной законом информации   либо представление такой информации в неполном объеме или в искаженном виде.

VIII. Перечень нарушений обязательных требований, наиболее часто допускаемых работодателями

Нарушения, образующие состав административных правонарушений:

### 1) неисполнение работодателем обязанности по созданию (выделению) рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствиис установленной квотой для приема на работу инвалидов, что является признаком состава административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.42 КоАП РФ;

### 2) отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты, что является признаком состава административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.42 КоАП РФ;

### 3) несвоевременное представление информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов, предусмотренной законом, а также представление такой информации в неполном объеме и(или) в искаженном виде, что является признаком состава административного правонарушения, предусмотренного статьей 19.7 КоАП РФ,

### а также случаи нарушения:

### 4) частей 1, 2 статьи 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 года№ 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в части определения численности работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатамспециальной оценки условий труда;

### 5) статьи 22 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ«О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в части отсутствия специального рабочего места в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов;

### 6) пункта 1 части 2 статьи 24 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»в части отсутствия в локальном нормативном акте работодателя сведенийо созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов;

### 7) части 2 статьи 2 Закона Орловской области от 6 декабря 2007 года № 726-ОЗ «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидовв Орловской области» в части определения размера установленной квоты для приема на работу инвалидов;

### 8) абзаца 3 части 7 статьи 3 Закона Орловской области от 6 декабря 2007 года № 726-ОЗ «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Орловской области» в части наличия свободного рабочего местав счет квоты в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения - работодателей более установленного срока;

### 9) постановления Правительства Орловской области от 29 апреля 2010 года № 121 «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов» в части определения количества специальных рабочих мест.