

Руководство
по соблюдению обязательных требований
в сфере квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов

Квотирование рабочих мест для инвалидов осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 181-ФЗ) и Законом Орловской области от 6 декабря 2007 года № 726-ОЗ «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Орловской области» (далее также – Закон Орловской области № 726-ОЗ).

Под квотой для приема на работу инвалидов понимается 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.

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

*В соответствии с законодательством (статья 21 Федерального закона № 181-ФЗ, статья 2 Закона Орловской области № 726-ОЗ) квота устанавливается **работодателям**. Согласно статье 20 Трудового кодекса Российской Федерации «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».*

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.

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

Согласно приведенным нормам законодательства:

- вначале по численности (исходной!) 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 отнесены к 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 уменьшения до целого значения.

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

Согласно статье 14 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»:

1. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.
2. **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.
3. **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).
4. **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, приводящие к 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 обуславливают 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). В пределах квоты устанавливается минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Согласно Постановлению Правительства

Орловской области от 29 апреля 2010 года № 121 «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов» оно определяется в соответствии с распределением:

Среднесписочная численность работников организации, человек	Количество специальных рабочих мест, единиц
от 101 до 500	1
от 501 до 1000	2
от 1001 до 2000	3
более 2000	4

При определении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

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 котируемых 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.

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:

1. Создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

Пример локального нормативного акта, содержащего сведения о 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:

1.1. Выделить 2 рабочих места:

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

– слесарь механосборочных работ – 1 ед.;

1.2. Создать 5 рабочих мест:

– слесарь механосборочных работ – 5 ед.;

1.3. Заключить договор с _____ на размещение производственного заказа в счет выполнения 3 единиц квоты.

2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Генеральный директор

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

Согласно определению СК по административным делам Верховного Суда РФ от 22 мая 2013 года № 50-АПГ13-5 «... работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе, в том числе соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов и её выполнения.

...федеральным законом установлена обязанность работодателя не только по созданию квотируемых рабочих мест (должностей), но и по выполнению квоты, т. е. обеспечению её исполнения».

2. Создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

3. Ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, а также информацию о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Данная информация представляется в органы службы занятости в порядке, установленном постановлением 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».

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ!

Свободные рабочие места засчитываются в счет квоты при наличии одновременно следующих условий (часть 7 статьи 3 Закона Орловской области № 726-ОЗ):

- *отсутствия фактов необоснованного (в нарушение законодательства Российской Федерации) отказа в приеме на работу инвалидов на данные рабочие места;*

- *если данные рабочие места находятся в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения – работодателей менее 6 месяцев с даты первичного внесения сведений о наличии таких рабочих мест;*
- *если условия труда на таких рабочих местах не относятся к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.*

Трудоустройство инвалидов на квотируемые рабочие места осуществляется работодателем как по направлению органов службы занятости, так и при непосредственном обращении к нему инвалида, с уведомлением в пятидневный срок органа службы занятости о приеме на работу инвалида в счет установленной квоты.

Согласно Закону Орловской области № 726-ОЗ работодатели вправе для трудоустройства инвалидов в счет установленной им квоты арендовать соответствующие рабочие места у других работодателей.

Несколько работодателей по договоренности между собой могут создавать за счет своих средств производственные подразделения для трудоустройства инвалидов в счет установленных им квот.

Работодатели могут в счет выполнения установленной квоты размещать производственный заказ на специализированных предприятиях общественных организаций инвалидов. В этом случае им засчитывается выполнение установленной квоты на количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов в течение календарного года для выполнения переданного заказа.

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.

В соответствии с действующим законодательством государственная функция надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов выполняется непосредственно государственными гражданскими служащими Департамента социальной защиты, опеки и попечительства, труда и занятости Орловской области.