

УТВЕРЖДАЮ

руководитель Агентства по развитию
человеческого потенциала и трудовых
ресурсов Ульяновской области

 С.В.Дронова

08 апреля 2020 г.

РУКОВОДСТВО

по соблюдению обязательных требований, исполнение которых оценивается при осуществлении регионального государственного контроля (надзора) за приёмом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов

Настоящее Руководство по соблюдению обязательных требований, исполнение которых оценивается при осуществлении регионального государственного контроля (надзора) за приёмом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов (далее – Руководство) разработано с целью предотвращения нарушений законодательства о квотировании рабочих мест для инвалидов, обеспечения соблюдения обязательных требований, информирования подконтрольных субъектов, в отношении которых осуществляется региональный государственный контроль (надзор), а также для обеспечения единообразия правоприменительной практики при осуществлении регионального государственного контроля (надзора).

1. Основные понятия и сокращения, используемые в настоящем Руководстве

Агентство – Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области, уполномоченный орган государственной власти Ульяновской области в области содействия занятости населения;

региональный государственный контроль (надзор) – деятельность Агентства по осуществлению регионального государственного контроля (надзора) на территории Ульяновской области за приёмом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов;

должностное лицо – сотрудник Агентства, уполномоченный на осуществление регионального государственного контроля (надзора);

обязательные требования – требования, устанавливаемые нормативными правовыми актами, соблюдение которых оценивается при осуществлении регионального государственного контроля (надзора);

квота – это минимальное количество рабочих мест (в процентном соотношении от среднесписочной численности работников организаций) для приёма на работу граждан, определенных Законом Ульяновской области от 27.04.2009 № 41-ЗО «О квоте для приёма на работу инвалидов на территории Ульяновской области и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Ульяновской области», которые работодатель обязан выделить или создать за счёт собственных средств, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории;

квотирование рабочих мест – это выделение или создание работодателем за счёт собственных средств рабочих мест для трудоустройства граждан, определенных Законом Ульяновской области от 27.04.2009 № 41-ЗО «О квоте для приёма на работу инвалидов на территории Ульяновской области и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Ульяновской области», в соответствии с установленной квотой;

специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов – это 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 учётом индивидуальных возможностей инвалидов;

подконтрольные субъекты, работодатели – индивидуальные предприниматели и организации, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности с численностью работников 35 человек и выше, за исключением общественных объединений инвалидов и образованных ими организаций, в том числе хозяйственных товариществ и обществ, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов.

2. Описание обязательных требований

Перечень обязательных требований законодательства в области квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов:

- принятие работодателем локального нормативного акта, содержащего сведения о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в счёт квоты, в том числе специальных рабочих мест;
- создание или выделение работодателем рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в том числе специальных рабочих мест;
- не включение работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда,

в среднесписочную численность работников при исчислении квоты для приёма на работу инвалидов;

- представление работодателем в областное государственное казённое учреждение «Кадровый центр Ульяновской области» (далее – служба занятости населения) информации о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приёма на работу инвалидов, о выполнении квоты для приёма на работу инвалидов, локальном нормативном акте, содержащем сведения о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов, по месту его нахождения, ежемесячно до 5 числа месяца, следующего за отчётным, в полном объёме и неискаженном виде;

- представление работодателем в службу занятости населения информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, по месту его нахождения, до последнего числа каждого месяца, в полном объёме и неискаженном виде.

3. Перечень актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю при осуществлении регионального государственного контроля (надзора) за приёмом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов на территории Ульяновской области

№	Наименование и реквизиты акта	Краткое описание круга лиц и (или) перечня объектов, в отношении которых устанавливаются обязательные требования	Указание на структурные единицы акта, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю
1	Федеральные законы		
1.1	Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»	Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приёма на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приёма на работу инвалидов.	абзац 3 пункта 3 статьи 25

1.2	Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»	Работодатели в соответствии с установленной квотой для приёма на работу инвалидов обязаны: 1) создавать (выделять) или арендовать у других работодателей рабочие места для трудоустройства инвалидов (в том числе специальные) и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах; 2) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.	пункт 2 статьи 20, статья 21, часть 2 статьи 22, часть 2 статьи 24
2	Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти и документы федеральных органов исполнительной власти		
2.1	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.02.2019 № 90н «Об утверждении форм бланков личного дела получателя государственных услуг в области содействия занятости населения»	Утверждена форма предоставления сведений о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) для всех работодателей, обязанных предоставлять данные сведения в органы службы занятости населения	приложение № 10 к приказу
3	Законы и иные нормативные правовые акты Ульяновской области		
3.1	Закон Ульяновской области от 27.04.2009 № 41-ЗО «О квоте для приёма на работу инвалидов на территории Ульяновской области и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Ульяновской области»	Установлена квота для всех организаций, расположенных на территории Ульяновской области и имеющих среднесписочную численность работников не менее чем 35 человек, за исключением общественных объединений инвалидов и образованных ими организаций, в том числе хозяйственных товариществ и обществ, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов. Установлены также обязательные требования по предоставлению сведений о наличии вакансий для приёма на работу инвалидов и соблюдении установленной квоты.	в полном объёме
3.2	Постановление Правительства Ульяновской области от 30.06.2016 № 307-П «Об утверждении порядка проведения специальных мероприятий,	Работодатели Ульяновской области, в отношении которых действует Закон Ульяновской области от 27.04.2009 № 41-ЗО «О квоте для приёма на работу инвалидов на территории Ульяновской области и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов)	раздел 2 Порядка

	способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда»	Ульяновской области», самостоятельно производят расчёт числа рабочих мест в счёт установленной квоты, создают (выделяют) и (или) арендуют рабочие места для трудоустройства инвалидов.	
3.3	Постановление Правительства Ульяновской области от 23.03.2017 № 131-П «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов»	Работодатели в соответствии с установленной квотой для приёма на работу инвалидов, численность работников которых составляет не менее чем 101 человек, обязаны создавать специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов, 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	в соответствии со статьёй 22 федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»
3.4	Приказ Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области № 15-п от 03.07.2017 «Об утверждении форм сведений о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приёма на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приёма на работу инвалидов»	Утверждены формы предоставления работодателями, в отношении которых действует Закон Ульяновской области от 27.04.2009 № 41-ЗО «О квоте для приёма на работу инвалидов на территории Ульяновской области и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Ульяновской области», в органы службы занятости населения сведений о выполнении квоты для приёма на работу инвалидов	приложение № 2 к приказу

Указанные нормативно-правовые акты и содержащиеся в них обязательные требования размещены на интерактивном портале Агентства: <https://ulyanovsk-zan.ru/> в разделе «Работодателям» / «Квотирование рабочих мест для приёма на

работу инвалидов» вкладка «Перечень обязательных требований регионального государственного контроля (надзора)».

Ежегодные планы проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей размещены также на интерактивном портале Агентства: <https://ulyanovsk-zan.ru/> в разделе «Работодателям» / «Квотирование рабочих мест для приёма на работу инвалидов» вкладка «Мероприятия по профилактике нарушений обязательных требований».

4. Цели и содержание обязательных требований

Основная цель обязательных требований – это установление обязательства для работодателей содействовать государству в реализации социальной функции по интеграции граждан с инвалидностью в трудовую деятельность и обеспечению их рабочими местами. Обязательные требования регламентированы нормативными правовыми актами и обязательны для исполнения всеми работодателями Ульяновской области, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, численность работников которых составляет 35 и более человек.

Обязательные требования содержат конкретные указания для работодателей, в том числе:

- в каком случае наступает обязательство для работодателя выделить рабочее место для инвалида в счёт квоты, в том числе специальное рабочее место;
- что необходимо сделать работодателю для исполнения своей обязанности по квотированию рабочих мест;
- форма и содержание обязательных документов, представляемых работодателями в органы службы занятости;
- сроки представления работодателями сведений в органы службы занятости о вакантных рабочих местах, выделенных в счёт квоты и о выполнении квоты;
- о необходимости работодателей выполнять установленную у них квоту, то есть принимать на все выделенные у них в счёт квоты рабочие места граждан с инвалидностью.

5. Мероприятия, необходимые для проведения работодателями с целью недопущения нарушений законодательства в области квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов

1. Обеспечить корректный расчёт квоты для приёма на работу инвалидов в соответствии с установленной квотой, с учетом результатов специальной оценки условий труда, в соответствии с Законом Ульяновской области от 27.04.2009 № 41-ЗО «О квоте для приёма на работу инвалидов на территории Ульяновской области

и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Ульяновской области».

2. Во исполнение пункта 1 статьи 24 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 181-ФЗ) создать или выделить рабочие места для трудоустройства инвалидов.

В соответствии с постановлением Правительства Ульяновской области от 30.06.2016 № 307-П «Об утверждении порядка проведения специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда» работодатели, в случае невозможности создать (выделить) такое рабочее место у себя, имеют право арендовать рабочие места для трудоустройства инвалидов у других работодателей Ульяновской области.

3. Обеспечить ежемесячное (до 5 числа месяца, следующего за отчётным) представление в службу занятости населения полной и достоверной информации о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приёма на работу инвалидов, локальном нормативном акте, содержащем сведения о созданных или выделенных рабочих местах, о выполнении квоты для приёма на работу инвалидов по форме согласно приложению № 2 к приказу Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области № 15-п от 03.07.2017 «Об утверждении форм сведений о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приёма на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приёма на работу инвалидов».

Информацию представить посредством почтовой связи, с использованием средств факсимильной связи или в электронном виде (с последующим подтверждением на бумажном носителе), или через личный кабинет работодателя на Интерактивном портале Агентства с использованием квалифицированной электронной подписи.

4. Обеспечить ежемесячное (до последнего числа каждого месяца) представление в службу занятости населения информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей по форме согласно приложению № 10 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.02.2019 № 90н «Об утверждении форм бланков личного дела получателя государственных услуг в области содействия занятости населения».

Информацию представить посредством почтовой связи, с использованием средств факсимильной связи или в электронном виде (с последующим подтверждением на бумажном носителе), или через личный кабинет работодателя на Интерактивном портале Агентства с использованием квалифицированной электронной подписи.

6. Рекомендации по необходимым действиям подконтрольных субъектов по обеспечению соблюдения обязательных требований и примеры их применения, юридические последствия нарушений обязательных требований

В соответствии с законодательством, для работодателей установлены следующие квоты по приёму на работу граждан с инвалидностью и ответственность за нарушение правил квотирования рабочих мест:

Квота	Ответственность за нарушение правил квотирования рабочих мест		Примечание
	Состав нарушения	Виды наказаний	
Для работодателей с численностью работников от 35 чел. - 3%	Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приёма на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приёме на работу инвалида в пределах установленной квоты.	Для должностных лиц: Штраф 5000 – 10000 рублей ст. 5.42 КоАП РФ	При исчислении квоты для приёма на работу 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*.
	Непредставление сведений (информации), представление информации в неполном объёме или искажённом виде	Для должностных лиц: Предупреждение или штраф 300-500 рублей Для юридических лиц: Предупреждение или штраф 3000-5000 рублей ст. 19.7 КоАП РФ	

* ПРИМЕР:

Среднесписочная численность работников организации составляет 56 человек, а по результатам специальной оценки условий труда к вредным и (или) опасным условиям труда отнесено 14 рабочих мест. В таком случае для расчёта квоты необходимо определить разницу среднесписочной численности работников (56) и количества мест с вредными (опасными) условиями труда (14).

После разницы среднесписочной численности работников (56) и количества мест с вредными (опасными) условиями труда (14) необходимо умножить на 3% (установленный размер квоты):

$$(56-14)*3\% = 1,26 = 1 \text{ рабочее место (округляется в сторону уменьшения).}$$

Таким образом, в данном случае работодатель обязан выделить в счёт квоты для приёма на работу инвалидов 1 (одно) рабочее место.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов	
Численность работников	Количество специальных рабочих мест, которое должен выделить работодатель для трудоустройства инвалидов
Не менее чем 101 и не более чем 200	Не менее 1 места
Не менее чем 201 и не более чем 500	Не менее 2 мест
Не менее чем 501	Не менее 3 мест

(!) Численность работников для определения обязанности по выполнению квоты для приёма на работу инвалидов определяется количеством штатных единиц у работодателя согласно штатному расписанию без учёта штатных единиц филиалов и представительств организации, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

Филиалам и представительствам работодателя устанавливается квота в соответствии с законодательством субъекта Российской Федерации, на территории которого они расположены, исходя из их штатной численности.

Работодатели обязаны **ЕЖЕМЕСЯЧНО** представлять вышеуказанную информацию органам службы занятости населения.

В случае отсутствия вакансий при выполнении квоты для всех категорий граждан работодатель представляет **ТОЛЬКО** информацию о выполнении квоты.

В случае приёма работника на заявленное котируемое рабочее место информация о закрытии вакансии сообщается работодателем в службу занятости населения не позднее следующего дня после принятия решения о приёме работника на работу.

В случае уменьшения или увеличения котируемых рабочих мест в связи с изменением среднесписочной численности организации, работодатель в

пятидневный срок после изменения количества вакантных рабочих мест, выделенных (созданных) в соответствии с установленной квотой, уведомляет об этом службу занятости населения путём направления скорректированной информации о наличии вакантных котируемых рабочих мест.

Квота считается выполненной, когда на все выделенные в счёт квоты места трудоустроены граждане с инвалидностью.

Следует помнить: необоснованный отказ работодателя в приёме на работу инвалида в пределах установленной квоты нарушает права неопределенного круга безработных граждан с инвалидностью на защиту от безработицы (ч. 3 ст. 5.42 КоАП).

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (ст. 3 ТК РФ).

ОТДЕЛЬНО НЕОБХОДИМО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ!!!

что действующим законодательством предусмотрены альтернативные способы трудоустройства инвалидов в счёт установленной у работодателя квоты.

Постановление Правительства Ульяновской области от 30.06.2016 № 307-П «Об утверждении порядка проведения специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда» предусматривает для работодателей альтернативные способы выполнения квоты, а именно:

- 1) создание стационарных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счёт квот на территории своей организации;
- 2) аренда рабочих мест для трудоустройства инвалидов у других работодателей.

Что такое аренда рабочих мест?

Под арендой рабочего места у другого работодателя понимается предоставление работодателем другому работодателю рабочих мест для инвалидов, в том числе специальных, во временное владение и пользование за арендную плату на основе договора аренды.

Этот способ представляется одним из наиболее эффективных методов защиты интересов инвалидов и соблюдения экономических интересов работодателя. В

организацию, которая использует труд инвалидов и, следовательно, имеет специально оборудованные рабочие места, может обратиться работодатель для их аренды с целью выполнения квоты.

У кого можно арендовать рабочее место?

В приоритетном порядке договоры аренды рабочих мест заключаются с общественными объединениями инвалидов или специализированными предприятиями, которые за счёт такого сотрудничества расширяют сферу своей деятельности. В этом случае люди с ограниченными возможностями здоровья могут эффективно осуществлять порученную им работу на оснащенных соответствующим образом рабочих местах и получать вознаграждение из средств организации-арендатора.

За что платит работодатель?

Работодатель возмещает затраты на выплату заработной платы работнику в размере МРОТ и обязательных отчислений во внебюджетные фонды;

Работодатель имеет право компенсировать расходы на выплату заработной платы в размере, превышающем размер МРОТ.

Постановление Правительства Ульяновской области от 14.08.2019 № 393-П, презентация по аренде рабочих мест, образец договора аренды рабочих мест и списки предприятий, готовых предоставить рабочие места в счет аренды размещены на интерактивном портале Агентства <https://ulyanovsk-zan.ru/> в разделе «Работодателям» / «Квотирование рабочих мест для приёма на работу инвалидов» вкладка «Аренда рабочих мест для трудоустройства инвалидов».

Таким образом, работодатель может трудоустроить граждан с инвалидностью, в счёт имеющейся у него квоты одним из указанных способов, тем самым выполнив квоту.

7. Обобщённая практика

Из анализа проведенных проверок следует, что чаще всего работодатели несвоевременно представляют сведения о наличии вакансий для приёма на работу инвалидов и соблюдении установленной квоты или же данные сведения представлялись не в полном объёме или в искажённом виде, что является признаком нарушения части 3 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», пункта 3 части 2 статьи 24 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», части 2 статьи 2 Закона Ульяновской области от 27.04.2009 № 41-ЗО «О квоте для приёма на работу инвалидов на территории Ульяновской области и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Ульяновской области»

и поводом к возбуждению дела об административном правонарушении по статье 19.7 КоАП РФ.

Что значит «не в полном объёме»?

Вышеуказанные сведения предоставляются в органы службы занятости населения ежемесячно до 5-го числа месяца следующего за отчётным по утверждённой Агентством по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области форме № 15-п от 03.07.2017, в которой работодателю необходимо указать:

- общую численность работников и среднесписочную, чел.;
- среднесписочную численность работников, занятых на вредных и (или) опасных условиях труда, чел. *(бывает, что её не указывают вообще в связи с отсутствием сведений по результатам специальной оценки условий труда);*
- среднесписочная численность для расчёта квоты (за исключением мест с вредными и опасными условиями труда), чел.;
- размер установленной квоты, единицы. *(В этой графе необходимо указывать в том числе об установленном количестве созданных или выделенных специальных рабочих мест при численности работников свыше 101 человека согласно постановлению Правительства Ульяновской области от 23.03.2017 № 131-П «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов»);*

а далее заполняется в соответствии с локальным нормативным актом организации и другими сведениями:

- количество созданных (выделенных) рабочих мест для трудоустройства инвалидов, единицы;
- численность работающих инвалидов, чел.;
- количество вакантных рабочих мест в счёт установленной квоты, единицы *(в этом случае необходимо также направить в службу занятости сведения о вакансии по установленной форме);*
- информация о локальном нормативном акте (дата и номер приказа) – его тоже часто забывают указать.

Что значит «в искажённом виде»?

Например, организация предоставляла вовремя сведения о выполнении квоты по установленной форме, в которой указывала количество созданных рабочих мест – 3 единицы, а при проверке выяснилось, что приказом организации создано всего 2 рабочих места для трудоустройства инвалида. По результатам проверки были составлены протоколы по двум статьям 19.7 и 5.42 КоАП РФ, судом вынесено

постановление о назначении наказания в виде предупреждения и штрафа в 5000 руб. за совершение данного правонарушения.

Что касается сроков представления сведений в службу занятости населения – они редко вызывают вопросы у работодателей. Больше сомнение в выполнении требований законодательства по квотированию вызывает **создание специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов и отображение их в утверждённой форме** для представления в органы службы занятости населения.

Создание специальных рабочих мест

Как уже было сказано ранее, в целях предотвращения дискриминации инвалидов при трудоустройстве в Федеральном законе от 24.11.05 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов Российской Федерации», в Законе Российской Федерации от 19.04.91 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» закреплена система дополнительных мер, направленных на создание инвалидам равных с другими гражданами возможностей по трудоустройству и занятости.

В соответствии со статьей 20 Федерального закона «О социальной защите» в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности **устанавливается квота для приёма на работу инвалидов и минимальное количество специальных рабочих мест** для инвалидов; резервируются рабочие места по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов.

Создание специальных рабочих мест регулируется статьей 22 этого же закона.

В данной статье даётся определение специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов – это 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. Спец.места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учётом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности.

В соответствии с приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н утверждены основные требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности. В этих требованиях указано, что оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов включает в себя подбор, монтаж и эксплуатацию основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых позволяет создать условия для выполнения инвалидом его трудовых функций на рабочем месте.

Обязанность по созданию специального рабочего места возникает у работодателя с момента установления квоты, но выполнение данной обязанности невозможно без направления к нему для трудоустройства службой занятости либо самостоятельного обращения инвалида, поскольку условия труда создаются в соответствии с индивидуальной программой реабилитации конкретного инвалида и с учётом его индивидуальных особенностей (Апелляционное определение Омского областного суда от 11.12.2013 по делу № 33-8096/2013).

В то же время, необходимо особо отметить, что **работодатель, на которого в силу действующего законодательства возложена обязанность создать специальное рабочее место, должен активно содействовать службе занятости населения** в реализации государственной политики трудоустройства инвалидов, в том числе, путём обязательного **информирования их о готовности создать специальное рабочее место** по ряду профессий (должностей), для определённой категории инвалидов с учётом отраслевой принадлежности, специфики производства и условий труда предприятия (организации).

Обращаем Ваше особое внимание:

1. рабочие места, созданные или выделенные в счёт квоты для приёма на работу инвалидов, являются **зарезервированными** рабочими местами для инвалидов и **не могут быть заняты гражданами, не относящимися к категории инвалидов;**
2. **трудоустроенными** считаются инвалиды, оформившие трудовые отношения с работодателем в соответствии с трудовым законодательством и рекомендациями по трудоустройству ИПРА инвалидов.

Справка: согласно Санитарным правилам показанными условиями труда для трудоустройства инвалидов являются **оптимальные** и **допустимые** санитарно-гигиенические условия производственной среды по физическим (шум, вибрация, инфразвук, электромагнитные излучения, пыль, микроклимат), химическим (вредные вещества, вещества-аллергены, аэрозоли и др.) и биологическим (микроорганизмы, включая патогенные, белковые препараты) факторам. В связи с чем не допускается. Поэтому в случае, если рабочие места созданные (выделенные) для приёма на работу инвалидов в пределах установленной квоты **не соответствуют Санитарным правилам**, работа на таких местах инвалидам **противопоказана**. Доводы работодателей о наличии вредных и опасных производственных факторов, не позволяющих принимать на работу инвалидов, **не могут быть приняты во внимание**, поскольку Федеральным законом № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» не предусмотрены такие критерии дифференциации труда, как отраслевая принадлежность работодателя и характер условий труда.

Из анализа судебной практики следует, что доля постановлений о наложении штрафа значительно меньше доли постановлений о наложении административного

наказания в виде предупреждения. Как правило, суды ограничиваются предупреждением в виду совершения административного правонарушения виновными лицами впервые.

Между тем следует отметить, что ни в одном из случаев суды не освободили виновное лицо от административной ответственности за отсутствием состава правонарушения. Из этого можно сделать вывод, что в случае несоблюдения обязательных требований, установленных нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы квотирования рабочих мест для инвалидов, такое поведение будет признано судом **неправомерным** и лицо, допустившее нарушение, будет привлечено к ответственности (за исключение случаев, исключающих ответственность в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях).

Правомерным поведением будут являться действия подконтрольного субъекта, направленные **на полное и своевременное исполнение** обязательных требований.
