

УТВЕРЖДАЮ

заместитель министра труда  
и социальной защиты населения  
Ставропольского края

  
Б.В.Семеняк  
«16» февраля 2020г.

## РУКОВОДСТВО

по соблюдению обязательных требований в области квотирования рабочих мест для инвалидов

### 1. Введение

Проблема занятости и трудоустройства инвалидов в современном обществе является актуальной и требует особого внимания. Несмотря на то, что такие люди имеют ограниченные возможности во многих сферах жизни, те из них, которые не утратили трудоспособность, продолжают свою трудовую деятельность. Но и здесь они сталкиваются с определёнными трудностями. В частности, при трудоустройстве. Причины разные: будь то нежелание работодателей брать на себя ответственность за человека с ограниченными возможностями здоровья, недоступность некоторых видов работ из-за физической непригодности инвалидов или попросту неосведомленность работодателей с нюансами сотрудничества с инвалидами. Все это создает дополнительную напряженность в обществе, делает «ненужными» огромное количество людей.

Трудовая деятельность является для человека важным условием полноценной жизни. Это не только способ экономически обеспечить своё существование, но и возможностью реализовывать свои способности (в том числе и творческие), осознавать свою индивидуальность и быть полноценной частью современного общества.

На сегодняшний день в обществе сформировался ошибочный стереотип о невозможности и нежелании инвалидов работать, а только жить на попечении близких родственников и государства. Однако нельзя забывать о том, что среди трудоспособных инвалидов большинство тех, кто желает трудиться, быть независимыми и приносить пользу обществу.

Несмотря на наличие рабочих мест, не все трудоспособные инвалиды проявляют себя в трудовой деятельности, хотя имеют такую потребность. Оказание помощи и поддержки со стороны государства в отношении инвалидов и работодателей поможет избежать проблем в данном вопросе.

Взять на должность человека с ограниченными возможностями – поступок, по меркам рядового предпринимателя, смелый. А все потому, что многие боятся брать на работу инвалидов просто из-за незнания нюансов.

В первую очередь каждый работодатель должен учитывать, что трудоустройство людей с ограниченными возможностями здоровья должно основываться на соблюдении прав человека и уважении достоинства личности, носить гуманный характер и не допускать унижения чести и достоинства человека.

Работодатели, в соответствии с действующим законодательством, не вправе ограничивать права инвалидов на труд, не должны создавать прямое или косвенное преимущество других претендентов, опираясь на обстоятельства, напрямую не связанные с деловыми характеристиками человека.

Данное Руководство разработано в целях оказания помощи при сотрудничестве работодателей с инвалидами и предотвращения нарушений законодательства в области квотирования рабочих мест для инвалидов. Руководство содержит рекомендации по соблюдению обязательных требований, касающихся трудоустройства инвалидов на квотируемые рабочие места, созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты.

## 2. Основные понятия, используемые в данном Руководстве

Для целей настоящего Руководства используются следующие основные понятия:

1) 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;

2) квота по приёму на работу инвалидов – это минимальное количество рабочих мест (в процентах к среднесписочной численности работников) для граждан - инвалидов, которых работодатель обязан трудоустроить, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды;

3) ограничение жизнедеятельности – полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью;

4) социальная защита инвалидов – система гарантированных государством экономических, правовых мер и мер социальной поддержки, обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества;

5) социальная поддержка инвалидов – система мер, обеспечивающая социальные гарантии инвалидам, устанавливаемая законами и иными нормативными правовыми актами, за исключением пенсионного обеспечения;

б) 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.

### 3. Основные нормативные правовые акты, содержащие обязательные требования при приеме на работу инвалидов в пределах установленной квоты

Основными нормативными правовыми актами Российской Федерации в области трудоустройства инвалидов на квотируемые рабочие места, содержащими обязательные требования, являются Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон от 19 апреля 1991 г. № 1032-1), Федеральный закон Российской Федерации от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ).

Работодатели обязаны соблюдать обязательные требования, установленные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 июня 2017 г. № 486н «Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм», Санитарными правилами СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов», установленные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 30 (далее – СП 2.2.9.2510-09).

Работодатели также руководствуются в своей деятельности нормативными правовыми актами Ставропольского края в области трудоустройства инвалидов на квотируемые рабочие места: Законом Ставропольского края от 11 марта 2004 года № 14-кз «О квотировании рабочих мест для инвалидов», постановлением Правительства Ставропольского края от 10 июня 2011 г. № 217-п «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов», постановлением Правительства Ставропольского края от 01 ноября 2010 г. № 360-п «Об утверждении Порядка представления работодателями, осуществляющими деятельность на территории Ставропольского края, информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей в органы государственной службы занятости населения Ставропольского края»

#### 4. Рекомендации по соблюдению обязательных требований в части создания (выделения) рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой

Квота (минимальное количество рабочих мест для приема на работу инвалидов, которых работодатель обязан трудоустроить в организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды), установлена законом Ставропольского края от 11 марта 2004 г. № 14-кз «О квотировании рабочих мест для инвалидов».

Квота устанавливается всем работодателям, осуществляющим деятельность на территории Ставропольского края, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, - в размере 2 % среднесписочной численности работников, но не менее одного рабочего места; численность работников которых превышает 100 человек, - в размере 4 % 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 аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов.

Работодателям, в пределах квоты, установлено минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в следующих размерах:

от 4 до 10 заквотированных рабочих мест - одно специальное рабочее место;

от 11 до 20 заквотированных рабочих мест - два специальных рабочих места;

от 21 до 50 заквотированных рабочих мест - три специальных рабочих места;

свыше 51 заквотированного рабочего места - четыре специальных рабочих места.

Работодатель самостоятельно рассчитывает количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты, исходя из среднесписочной численности работников. Расчет среднесписочной численности работников осуществляется в порядке, определенном федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области статистики (указания по заполнению формы федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников») за вычетом работников, 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.

При определении количества квотируемых рабочих мест для инвалидов округление производится в сторону уменьшения до целого значения.

Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты производится работодателями самостоятельно либо по направлению органов службы занятости.

От соблюдения установленной квоты освобождены только общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов

Работодатели являются исполнителями обязанности по квотированию рабочих мест в случае трудоустройства инвалидов на рабочие места и (или) представления сведений о наличии вакансий для трудоустройства инвалидов в органы службы занятости.

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;

непредставление в органы занятости (ежемесячно) полной и достоверной информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, 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.

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.

5. Рекомендации по соблюдению обязательных требований в части ежемесячного представления информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, 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 целях обеспечения занятости инвалидов работодатель обязан:

- создавать или выделять рабочие места для инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

- создавать для инвалидов условия труда, соответствующие требованиям законодательства об охране труда и рекомендациям учреждений медико-социальной экспертизы;

- представлять информацию в соответствующие органы службы занятости об изменениях, связанных с перепрофилированием или ликвидацией квотируемых рабочих мест, а также в случае увольнения работников с квотируемых рабочих мест по инициативе работодателя не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; - ежемесячно представлять в соответствующие органы 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 приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

#### 6. Ответственность работодателя за неисполнение положений законодательства в области квотирования рабочих мест для инвалидов

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 влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

Непредставление или несвоевременное представление в государственный орган (должностному лицу) сведений (информации), представление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления этим органом (должностным лицом) его законной деятельности либо представление таких сведений (информации) в неполном объеме или в искаженном виде влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от ста до трехсот рублей; на должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей; на юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Неисполнение обязательного для исполнения предписания в установленный срок влечет ответственность, предусмотренную частью 1 статьи 19.5 КоАП РФ.

Начальник отдела  
обеспечения государственных гарантий  
в области занятости населения



Д.С.Ильин

Исп. Глушаков А.Е.  
95-66-15

