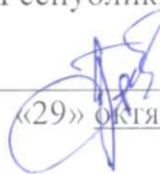


УТВЕРЖДАЮ  
Руководитель  
Департамента труда  
и занятости населения  
Республики Марий Эл



А.П.Сычев

«29» октября 2019 г.

**Руководство  
по соблюдению обязательных требований законодательства в области  
занятости населения и квотирования рабочих мест для приема на работу  
инвалидов в пределах установленной квоты работодателями,  
осуществляющих свою деятельность  
на территории Республики Марий Эл**

**1. Обязательные требования**

Квота для приема на работу инвалидов - это количество рабочих мест, установленное в процентах от среднесписочной численности работников работодателя, для приема на работу инвалидов, которых работодатель обязан трудоустроить.

Квотирование рабочих мест для трудоустройства инвалидов осуществляется у работодателей, осуществляющих свою деятельность на территории Республики Марий Эл, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек. Принятие локального нормативного акта, содержащего сведения о квотируемых рабочих местах (приложение 1).

Работодатели обязаны представлять по месту фактического осуществления своей деятельности, в том числе нахождения обособленного подразделения юридического лица, на территории Республики Марий Эл в государственные казенные учреждения Республики Марий Эл - центры занятости населения городов и районов Республики Марий Эл ежемесячно, не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным, информацию о выполнении квоты для приема на работу инвалидов по форме, утвержденной приказом Департамента труда и занятости населения Республики Марий Эл (далее – Департамент) (приложение 2).

Трудоустройство инвалидов осуществляется с учетом индивидуальной программы реабилитации инвалида, выданной федеральным учреждением медико-социальной экспертизы, содержащей заключение о рекомендуемом характере и условиях труда.

Работодатели могут трудоустраивать инвалидов на рабочие места как самостоятельно, так и с помощью органов службы занятости. Во втором случае работодатели подают сведения о потребности в работниках, при наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) в срок до 28 числа месяца (приложение 3).

Форма индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида утверждена приказом Минтруда России от 31.07.2015 № 528н «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».

Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида является обязательной для исполнения организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для инвалидов сокращенную продолжительность рабочего времени, ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам, не привлекать их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году и т.п.

Освобождаются от обязательного квотирования рабочих мест для инвалидов:

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, которые проходят процедуру реорганизации, а также находящиеся в стадии ликвидации или банкротства;

работодатели, у которых в результате уменьшения среднесписочной численности работников, численность составляет менее чем 35 человек за вычетом работников;

условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или по результатам специальной оценки условий труда;

государственных служащих, должности которых относятся к должностям государственной гражданской, военной службы или государственной службы иных видов.

## **2. Создание специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов**

Специальное рабочее место для трудоустройства инвалида - это рабочее место, требующее 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 инвалида.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов (далее - специальное рабочее место) в пределах квоты для приема на работу инвалидов со среднесписочной численностью работников:

- от 101 до 500 человек - одно специальное рабочее место;
- от 501 до 1 000 человек - два специальных рабочих места;
- от 1 001 до 5 000 человек - три специальных рабочих места;
- более 5 001 человека - четыре специальных рабочих места.

Оснащение (дооснащение) рабочего места (в т.ч. специального) для трудоустройства инвалидов осуществляется с учетом требований охраны труда, а также Санитарных правил СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов», утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18.05.2009 № 30, приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности».

Санитарные правила устанавливают необходимые требования санитарно-эпидемиологической безопасности и сохранения здоровья на рабочем месте инвалидов с учетом степени риска причинения вреда, обязательные гигиенические требования к условиям труда, производственным процессам, оборудованию, основным рабочим местам, производственной среде, сырью, медицинскому обслуживанию и санитарно-бытовому обеспечению работающих инвалидов в целях охраны их здоровья.

### **3. Осуществление надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты**

Контроль за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов об административных правонарушениях осуществляет Департамент на основании Административного регламента исполнения государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов, утвержденного приказом Департамента от 15.01.2014 № 2-П.

Контрольные полномочия осуществляются в соответствии с Федеральным государственным стандартом государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов, утвержденным

Приказом Минтруда России от 30.04.2013 № 181н, на основании утвержденного прокуратурой плана проверок осуществления надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты.

За 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 предусмотрена административная ответственность в виде наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до десяти тысяч рублей (ст. 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

В случае непредставления или несвоевременного представления работодателем сведений о квотировании, создании специального рабочего места для трудоустройства инвалидов предусмотрена административная ответственность в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей, на юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей (ст. 19.7 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

#### **4. Критерий правомерного поведения**

Квота считается выполненной при соблюдении работодателем одного из следующих условий:

если на все выделенные или вновь созданные в счет установленной квоты рабочие места трудоустроены инвалиды;

в случае отсутствия незаконных отказов инвалидам в приеме на работу на вакантные рабочие места, выделенные или вновь созданные в счет установленной квоты, в том числе инвалидам, направленным на работу центром занятости населения.

На бланке приказа  
работодателя

Примерная  
форма

## П Р И К А З

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

№ \_\_\_\_\_

О выделении (создании) рабочих мест  
для трудоустройства инвалидов

Во исполнение Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» Федерального закона от 25 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», , постановления Правительства Республики Марий Эл от 1 августа 2012 г. № 288 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов у работодателей, осуществляющих свою деятельность на территории Республики Марий Эл» п р и к а з ы в а ю:

1. Выделить (создать) \_\_\_\_\_ рабочее (-их) место (-ст) для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов по следующим должностям:

\_\_\_\_\_ ;  
(с наименованием должности по штатному расписанию, количество рабочих мест)

\_\_\_\_\_ ;  
(с наименованием должности по штатному расписанию, количество рабочих мест)

\_\_\_\_\_ - специальное  
(с наименованием должности по штатному расписанию, количество рабочих мест)  
рабочее место для трудоустройства инвалидов;

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (подпись)

В \_\_\_\_\_

(полное наименование органа службы занятости)

**ИНФОРМАЦИЯ****о выполнении квоты для приема на работу инвалидов  
по состоянию на \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.**

В \_\_\_\_\_

(полное наименование работодателя в соответствии с учредительными документами)

1. Численность/ штатная / среднесписочная численность работников *на отчетную дату* \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ человек.

Численность работающих инвалидов \_\_\_ человек.

2. Численность работников отнесенных к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или по результатам специальной оценки условий труда *на отчетную дату* \_\_\_ человек.

(Справочно: Протокол аттестации рабочих мест от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года № \_\_\_)

Численность государственных служащих, должности которых относятся к должностям государственной гражданской, военной или государственной службы иных видов *на отчетную дату* \_\_\_ человек.

(Справочно: Приказ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года № \_\_\_)

3. Количество созданных (выделенных) рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов \_\_\_ единиц, в том числе специальных рабочих мест, для трудоустройства инвалидов \_\_\_ единиц.

Приказ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года № \_\_\_.

4. Количество занятых рабочих мест в счет установленной квоты *на отчетную дату* \_\_\_ единиц, из них специальных рабочих мест \_\_\_ единиц.

Руководитель \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)

МП

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



Информация  
о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей и информация, необходимая для осуществления деятельности  
по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов

Наименование юридического лица/ф.и.о. индивидуального предпринимателя/физического лица (нужное подчеркнуть)

Адрес места нахождения \_\_\_\_\_

Адрес фактического места нахождения \_\_\_\_\_

Номер контактного телефона \_\_\_\_\_

Фамилия, имя, отчество представителя работодателя \_\_\_\_\_

Проезд (вид транспорта, название остановки) \_\_\_\_\_

Организационно-правовая форма юридического лица \_\_\_\_\_

Форма собственности: государственная, муниципальная, частная (нужное подчеркнуть)

Численность/штатная/среднесписочная численность работников \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Вид экономической деятельности (по ОКВЭД) \_\_\_\_\_

Социальные гарантии работникам: медицинское обслуживание, санаторно-курортное обеспечение, обеспечение детскими дошкольными учреждениями,  
• условия для приема пищи во время перерыва (нужное подчеркнуть)

Иные условия

\_\_\_\_\_

Наименование профессии (специальности), должности, квалификация	Должностные обязанности	Необходимое количество работников	Характер работы (постоянная, временная, по совместительству, сезонная, надомная)	Заработная плата (доход)	Режим работы			Профессиональные требования, образование, дополнительные навыки, опыт работы и т.д.	Дополнительные условия работы (доплаты, премии, компенсации, и др.), социальные гарантии, квота, категории граждан, предоставление жилья, транспортная доступность и т.д.*	Прием по результатам конкурса на замещение вакансии
					нормальная продолжительность рабочего времени, ненормированный рабочий день, работа в режиме гибкого рабочего времени, сокращенная продолжительность рабочего времени, сменная работа, вахтовым методом	начало работы	окончание работы			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Информация о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей</b>										
<b>Информация, необходимая для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов</b>										

“ \_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Работодатель (его представитель) \_\_\_\_\_

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

М.П.

-----  
 <\*> Указываются по желанию работодателя (социальные гарантии, предоставляемые работникам: медицинское обслуживание, санаторно-курортное обеспечение, обеспечение детскими дошкольными учреждениями, условия для приема пищи во время перерыва; котируемое рабочее место (должность); категория граждан: несовершеннолетние граждане, инвалиды, граждане, освобожденные из мест лишения свободы и т.д.; с предоставлением жилья, без предоставления жилья; транспортная доступность: вид транспорта, название остановки, удаленность от населенного пункта; иные сведения).