

Приложение 1
к приказу Министерства
социальной политики и труда
Удмуртской Республики
от «16» января 2020 года № 4

«Приложение 1
к приказу Министерства
социальной политики и труда
Удмуртской Республики
от 4 июля 2019 года № 180

ДОКЛАД

с руководством по соблюдению обязательных требований, оценка соблюдения которых осуществляется при проведении Министерством социальной политики и труда Удмуртской Республики надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов

1. Нормативное регулирование полномочий по осуществлению надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов

Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики (далее – Министерство) является уполномоченным органом на осуществление государственного надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов на основании:

абзаца 2 подпункта 6 пункта 1 статьи 7.1-1, пункта 1 и 2 статьи 13, абзаца 7 пункта 1 и абзаца 3 пункта 3 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

статей 20, 21, 22, 24 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

Федерального закона от 26 декабря 2008 года № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (далее – Закон № 294-ФЗ) и подзаконных актов;

части 1 статьи 5.42, статьи 19.7, пункта 87 части 2 статьи 28.3 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ);

федерального государственного стандарта 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 Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 апреля 2013 года № 181н;

пункта 1 Положения о Министерстве социальной политики и труда Удмуртской Республики, утвержденного постановлением Правительства Удмуртской Республики от 1 декабря 2017 года № 506;

приказа Министерства труда и миграционной политики Удмуртской Республики от 4 августа 2015 года № 01-06/139 «Об утверждении Административного регламента Министерства труда и миграционной политики Удмуртской Республики по исполнению государственной функции «Осуществление надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов».

Министерством социальной политики и труда Удмуртской Республики также разработан и утвержден Перечень правовых актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по надзору и контролю за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов (далее - Перечень). Указанный Перечень, утвержденный приказом Министерства социальной политики и труда Удмуртской Республики от 10 октября 2018 года № 420, размещен в сети «Интернет» на официальном сайте Министерства социальной политики и труда Удмуртской Республики <http://minsoc18.ru>.

2. Объекты контроля

Работодатели Удмуртской Республики независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников которых составляет свыше 35 человек, являются объектами контроля и надзора за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты.

3. Суть обязанности работодателя

Работодатели, численность работников которых превышает 35 человек, обязаны создавать (выделять, резервировать) рабочие места для трудоустройства инвалидов (квотировать рабочие места) и ежемесячно представлять в органы службы занятости населения в установленные сроки информацию по установленной форме (Сведения о выполнении установленной квоты для приема на работу инвалидов).

4. Вопросы, подлежащие проверке (обязательные требования, подлежащие контролю по вопросам приема на работу инвалидов в пределах установленной квоты)

В ходе плановых проверок осуществляется анализ:

соответствия количества фактически созданных (выделенных) рабочих мест (специальных рабочих мест) для приема на работу инвалидов размеру расчетной квоты и требованиям законодательства о квотировании рабочих мест;

соответствия численности фактически работающих инвалидов расчетному количеству рабочих мест для их трудоустройства;

полноты и достоверности представления в центр занятости населения информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов, обеспечение сроков ее представления.

5. Проверяемые документы работодателя

Перечень документов и сведений, необходимых для осуществления государственного надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов (далее – государственный контроль (надзор):

1) сведения из Единого государственного реестра юридических лиц или сведения из Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей;

2) сведения о среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год;

3) учредительные документы;

4) документ, подтверждающий полномочия лица, имеющего право действовать без доверенности от имени организации (документ о наделении полномочиями);

5) приказы о назначении на должность лиц, ответственных за финансово-хозяйственную деятельность организации и имеющих право подписи в проверяемом периоде;

6) ежемесячная среднесписочная численность работников за проверяемый период;

7) решения руководящих органов и должностных лиц организации о создании рабочих мест для приема на работу инвалидов;

8) приказы о приеме (увольнении) инвалида, трудовые договоры, соглашения, штатные расписания, документы, подтверждающие наличие инвалидности, а также начисление и выплату заработной платы за проверяемый период;

9) информация о наличии вакантных рабочих мест (должностей), созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов за проверяемый период;

10) информация о численности 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.

6. Порядок проведения плановых проверок по вопросам приема на работу инвалидов в пределах установленной квоты

Контроль по вопросам приема на работу инвалидов осуществляется в форме выездных и документарных проверок, проводимых в срок не более 20 рабочих дней.

Сроки проведения проверок могут быть продлены по решению Министра социальной политики и труда Удмуртской Республики, но не более чем на 15 рабочих дней.

7. Права и обязанности должностных лиц

Должностные лица Министерства при осуществлении государственного контроля (надзора) имеют право:

- 1) посещать работодателей при предъявлении копии приказа Министерства о проведении проверки и служебного удостоверения;
- 2) запрашивать документы и материалы по вопросам, относящимся к предмету проверки, а также письменные объяснения работодателя или его уполномоченного представителя (далее – представитель работодателя) по вопросам, относящимся к предмету проверки;
- 3) проводить беседы с работодателем и/или представителями работодателя по вопросам, относящимся к предмету проверки;
- 4) привлекать к проведению плановой выездной проверки экспертов, экспертные организации, не состоящие в гражданско-правовых и трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого проводится проверка.

Должностные лица Министерства при проведении проверки не вправе:

- 1) проверять выполнение требований, установленных нормативными правовыми актами, если такие требования не относятся к полномочиям Министерства, от имени которого действуют должностные лица, уполномоченные на проведение проверки;
- 2) осуществлять плановую выездную или внеплановую выездную проверку в случае отсутствия при ее проведении работодателя, за исключением случая проведения такой проверки по основанию, предусмотренному законодательством Российской Федерации;
- 3) требовать представления документов, информации, не являющихся объектами проверки или не относящихся к предмету проверки, а также изымать оригиналы таких документов;
- 4) распространять информацию, полученную в результате проведения проверки и составляющую государственную, коммерческую, служебную, иную охраняемую законом тайну, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- 5) превышать установленные сроки проведения проверки;
- 6) осуществлять выдачу работодателям предписаний или предложений о проведении за их счет мероприятий по контролю.

Должностные лица Министерства при проведении проверки обязаны:

- 1) проводить проверку на основании приказа Министерства о ее проведении в соответствии с ее назначением;

2) своевременно и в полной мере исполнять предоставленные в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Удмуртской Республики полномочия по предупреждению, выявлению и пресечению нарушений законодательства в области квотирования рабочих мест для инвалидов;

3) соблюдать законодательство Российской Федерации, права и законные интересы работодателя;

4) проводить проверку только во время исполнения служебных обязанностей, выездную проверку только при предъявлении служебных удостоверений, копии приказа Министерства о проведении проверки и в случае, предусмотренном законодательством Российской Федерации, копии документа о согласовании проведения проверки;

5) не препятствовать работодателю и его представителям присутствовать при проведении проверки и давать разъяснения по вопросам, относящимся к предмету проверки;

6) предоставлять работодателю и его представителям, присутствующим при проведении проверки, информацию и документы, относящиеся к предмету проверки;

7) знакомить работодателя с результатами проверки;

8) учитывать при определении мер, принимаемых по фактам выявленных нарушений, соответствие указанных мер тяжести нарушений, их потенциальной опасности для жизни, здоровья людей, безопасности государства, а также не допускать необоснованное ограничение прав и законных интересов физических и юридических лиц;

9) соблюдать сроки проведения проверки;

10) не требовать от работодателя документы и иные сведения, представление которых не предусмотрено законодательством Российской Федерации;

11) по просьбе работодателя ознакомить его с положениями Административного регламента;

12) осуществлять запись о проведенной проверке в журнале учета проверок.

8. Права и обязанности лиц, в отношении которых осуществляются плановые документальные проверки по вопросам приема на работу инвалидов в пределах установленной квоты

Права и обязанности работодателей, в отношении которых осуществляются мероприятия по контролю.

Работодатель (представитель работодателя), в отношении которого осуществляется исполнение государственной функции, и его работники имеют право:

1) непосредственно присутствовать при проведении проверки, давать объяснения по вопросам, относящимся к предмету проверки;

2) получать от должностных лиц Министерства информацию, которая относится к предмету проверки;

3) знакомиться с результатами проверки и указывать в акте проверки о своем ознакомлении с результатами проверки, согласии или несогласии с ними, а также с отдельными действиями работников, уполномоченных на проведение проверки;

4) обжаловать действия (бездействие) должностных лиц Министерства, повлекшие за собой нарушение их прав при проведении проверки, в административном и (или) судебном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Удмуртской Республики.

Работодатель и его представители обязаны:

1) представлять запрашиваемые должностными лицами Министерства документы и материалы, а также устные и письменные объяснения по вопросам, относящимся к предмету проверки;

2) обеспечить беспрепятственный доступ должностных лиц Министерства, в здание и другие служебные помещения работодателя.

9. Практика применения законодательства о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов

9.1. Расчет числа рабочих мест для трудоустройства инвалидов, обязательных для создания (выделения, резервирования) (расчет квоты).

Расчет числа рабочих мест для трудоустройства инвалидов – ключевой момент в реализации законодательства о квотировании рабочих мест для граждан данной категории и создании практики его применения.

Неправильно исчисленная квота, зачастую, влечет возбуждение административного процесса и привлечение правонарушителей к административной ответственности.

Учитывая нормы федерального и регионального законодательства о квотировании рабочих мест, положения трудового и гражданского законодательства, в целях определения размера квоты установлены основные позиции:

1) для работодателей с численностью работников от 35 до 100 человек квота исчисляется в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников;

2) для работодателей с численностью работников свыше 100 человек – в размере 3 процентов от среднесписочной численности работников;

3) 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;

4) в среднесписочную численность работников не включаются работники, осуществляющие свою деятельность в структурных подразделениях (филиалах) работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации;

5) работодателям из числа органов государственной власти, органов местного самоуправления при установлении квоты в численность работников не включаются работники, замещающие должности, замещение которых в

соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Удмуртской Республики, муниципальными нормативными правовыми актами осуществляется путем избрания на должность, избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначения на должность или утверждения в должности;

б) при расчете квоты округление дробного числа производится в сторону увеличения до целого значения.

Примеры исчисления квоты

Пример 1.

Среднесписочная численность работников составляет 611 человек.

По результатам проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и специальной оценки условий труда работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, отсутствуют.

Размер квоты: $611 \times 3\% = 18,33$ (с учетом округления до целого числа в сторону увеличения получается 19).

Таким образом, в организации должно быть выделено и (или) создано 19 рабочих мест для трудоустройства инвалидов и издан локальный нормативный акт на 19 рабочих мест (включая рабочие места, на которые уже трудоустроены инвалиды).

Пример 2.

Среднесписочная численность работников составляет 408 человек.

Количество 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, составило 83 человека.

Размер квоты: $(408-83) \times 3\% = 9,75$ (с учетом округления до целого числа в сторону увеличения получается 10).

Таким образом, в организации должно быть выделено и (или) создано 10 рабочих мест для трудоустройства инвалидов и издан локальный нормативный акт на 10 рабочих мест (включая рабочие места, на которые уже трудоустроены инвалиды).

Пример 3.

Среднесписочная численность работников составляет 193 человека.

Аттестация рабочих мест условиям труда или специальная оценка условий труда не проводилась или с даты их проведения прошло более 5 лет.

Размер квоты: $193 \times 3\% = 5,79$ (с учетом округления до целого числа в сторону увеличения получается 6).

Таким образом, в организации должно быть выделено и (или) создано 6 рабочих мест для трудоустройства инвалидов и издан локальный нормативный акт на 6 рабочих мест (включая рабочие места, на которые уже трудоустроены инвалиды).

Пример 4.

Среднесписочная численность работников составляет 75 человек.

Количество 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, составило 3 человека.

Размер квоты: $(75-3) \times 2\% = 1,44$ (с учетом округления до целого числа в сторону увеличения получается 2).

Таким образом, в организации должно быть выделено и (или) создано 2 рабочих места для трудоустройства инвалидов и издан локальный нормативный акт на 2 рабочих места (включая рабочие места, на которые уже трудоустроены инвалиды).

Пример 5.

Среднесписочная численность работников составляет 103 человека.

Количество 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, составило 5 человек.

Размер квоты: $(103-5) \times 3\% = 2,94$ (с учетом округления до целого числа в сторону увеличения получается 3).

Таким образом, в организации должно быть выделено и (или) создано 3 рабочих места для трудоустройства инвалидов и издан локальный нормативный акт на 3 рабочих места (включая рабочие места, на которые уже трудоустроены инвалиды).

9.3. Отчет по квотированию рабочих мест для трудоустройства инвалидов

Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 ноября 2016 года № 500 «Об определении порядка проведения отдельных специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда Удмуртской Республики» установлено, что работодатели ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным, по форме, утвержденной Министерством, представляют в органы службы занятости населения сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов; 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.

Способы представления информации:

- 1) непосредственное представление информации;
- 2) представление информации почтовым отправлением;
- 3) предоставление информации с использованием Интерактивного портала Государственной службы занятости населения Удмуртской Республики (www.sznan.mintrud18.ru).

9.4. Типовые нарушения

1) неисполнение работодателями обязанности по созданию (выделению) рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой;

2) неправильный расчет количества рабочих мест, подлежащих выделению (созданию);

3) отсутствие утвержденного локального нормативного акта, содержащего сведения о созданных или выделенных рабочих местах;

4) необоснованный отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты по дискриминационным причинам, завышенным требованиям и уровню профессиональной квалификации;

5) непредставление информации в органы службы занятости населения; представление информации в неполном объеме либо искаженном виде; несвоевременное представление информации.

9.5. Ответственность за нарушение обязательных требований законодательства с области квотирования рабочих мест для инвалидов

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 влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей (часть 1 статьи 5.42 КоАП РФ).

За непредставление или несвоевременное представление в центр занятости населения информации о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц – от трехсот до пятисот рублей; на юридических лиц – от трех тысяч до пяти тысяч рублей (статья 19.7 КоАП РФ).

_____».