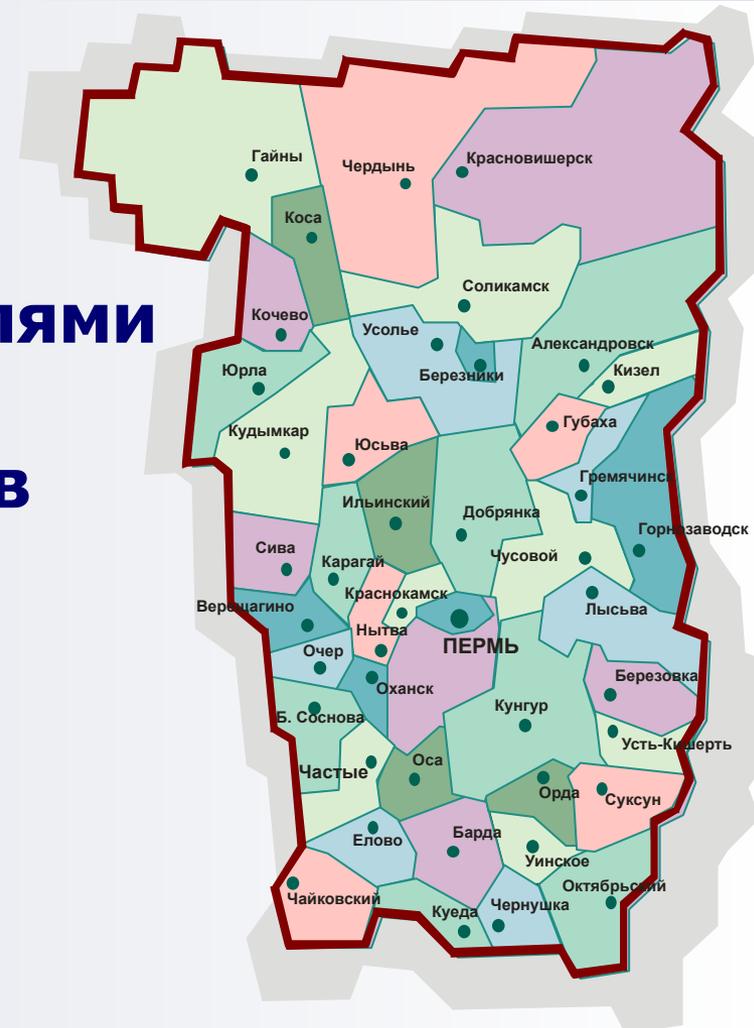


Содействие работодателей в обеспечении занятости населения



Выполнение работодателями статьи 25 Закона «О занятости населения в РФ»

Территориальный отдел
по Осинскому району
ГКУ ЦЗН Пермского края



Нормативная база

- Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ» (ст. 25)
- Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» (ст. 21, 22, 24)
- Приказ Минтруда России от 19.11.2013 N 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»
- Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»
- Закон Пермской области от 05.11.2004 № 1689-344 «О квотировании рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы»
- Постановление Правительства ПК от 25.02.2015 N 98-п «Об утверждении Порядка представления работодателями информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей в ГКУ ЦЗН ПК»
- Постановление Правительства Пермского края от 19.09.2017 N 768-п «Об определении минимального количества специальных рабочих мест для

1. Соблюдать установленную квоту для трудоустройства инвалидов.

Ежемесячно до 10 числа

представлять в органы службы занятости информацию:

-о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой;

-информацию по выполнению установленной квоты;

-информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах.

Приложение к Закону Пермской области от 05.11.2004 № 1689-344

(в ред. Закона Пермского края от 03.07.2014 № 351-ПК)

Предоставляется ежемесячно до 10 числа месяца следующего за отчетным (заполняется по состоянию на 1-е число месяца, следующего за отчетным)

Руководителю органа службы занятости по городу (району)

Наименование организации _____
Адрес, телефон _____
Ф.И.О. руководителя _____

СВЕДЕНИЯ О КВОТИРУЕМЫХ РАБОЧИХ МЕСТАХ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ

- 1. Среднесписочная численность работников _____ чел.
- 2. Численность работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда _____ чел. (заполняется по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда от ____ г. до ____ г.).
- 3. Общее число квотируемых рабочих мест _____
- 4. Количество работающих инвалидов _____ чел.
- 5. Сведения о вакантных рабочих местах, которые могут быть использованы для приема на работу инвалидов в счет установленной квоты

Должность, профессия, специальность, тарифный разряд	Количество мест	Заработная плата	Сменность, режим работы	Дополнительные сведения
1	2	3	4	5

Руководитель организации _____ (Ф.И.О., подпись)

“ _____ ” _____ 200__ г.

М.П. _____ (Фамилия, телефон исполнителя)

Основные понятия

Квота - минимальное число рабочих мест, для граждан испытывающих трудности в поиске работы в процентах к среднесписочной численности работников организации, которых работодатель обязан трудоустроить, включая рабочие места, на которых уже работают граждане указанных категорий.

Граждане, испытывающие трудности в поиске работы - это граждане, имеющие ограниченные физические возможности или особый социальный статус, в отношении которых проводится государственная политика, направленная на повышение их конкурентоспособности на рынке труда, путем разработки комплекса специальных мероприятий и мер государственной поддержки.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов – 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 инвалида.



Исчисление квоты для приема на работу инвалидов

Работодатель должен иметь штатную численность работников 50 и более человек.

Среднесписочная численность работников определяется работодателем за квартал, предшествующий установлению
КВОТЫ.

Квота для приема на работу инвалидов установлена в размере **2 % среднесписочной численности**

При исчислении квоты в среднесписочную численность не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест или результатам специальной оценки условий труда.

Количество рабочих мест, подлежащих квотированию, работодатель исчисляет самостоятельно ежеквартально.
В случае получения дробного числа оно округляется до целого в сторону уменьшения.

Примеры исчисления квоты



Среднесписочная численность
работников 140 человек.

Условия труда, отнесенные к вредным
и (или) опасным, отсутствуют.

Размер квоты: $140 \times 2\% = 2,8$

Округлив, получим **2 рабочих места**

Таким образом, в организации должно
быть выделено и (или) создано
2 рабочих места для трудоустройства
инвалидов.



Среднесписочная численность
работников 140 человек.

По результатам аттестации рабочих
мест к вредным условий труда отнесены
- 80 рабочих мест.

Размер квоты: $(140 - 80) \times 2\% = 1,2$

Округлив, получим **1 рабочее место**

Таким образом, в организации должно
быть выделено и (или) создано
1 рабочее место для трудоустройства
инвалидов.

Квотирование рабочих мест для трудоустройства инвалидов на территории Пермского края

В отношении работодателей, осуществляющих деятельность на территории Пермского края, численность работников которых составляет **50 и более человек**, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере **2% от среднесписочной численности работников**.

Условия квотирования не распространяются на организации, являющиеся общественными объединениями, образованными иными организациями.

Закон Пермской области

от 05.11.2004 N 1689-344

«О квотировании рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы»



На основании ст. 25 Закона о занятости населения в РФ

работодатель обязан:

2. Ежемесячно до 10 числа представлять органам службы занятости информацию о наличии свободных мест.

(Порядок предоставления информации и форма сведений утверждены Постановлением Правительства Пермского края от 25.02.2015 № 98-п)

Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)

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 работников _____

Вид экономической деятельности (по ОКВЭД) _____

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

Иные условия _____

Наименование профессии (специальности), должности	Квалификационный	Необходимые навыки работника	Характер работы (постоянная, временная, по совместительству, сезонная, изредка)	Заработная плата (доход)	Условия работы			Профессиональные требования, образование, дополнительное образование, опыт работы	Дополнительные показатели квалификации работника	Предоставленные дополнительные социальные гарантии работнику	Прочие по результатам конкурса на замещение вакансии	Информация о классе условий труда на рабочем месте
					Нормальная продолжительность рабочего времени, ненормированный рабочий день, работа в режиме гибкого рабочего времени, сокращенная продолжительность рабочего времени, сменная работа, вахтовый метод работы	Начало работы	Окончание работы					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

« »

2018 г.

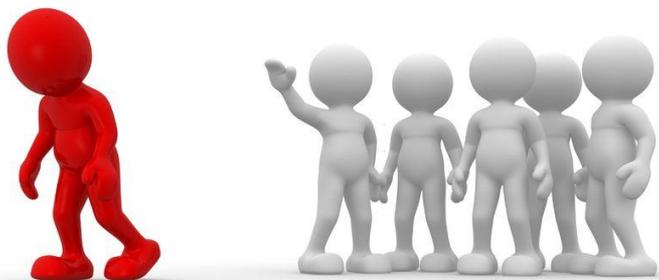
Работодатель (его представитель)

подпись фамилия, имя, отчество

М.П.

! Информация предоставляется работодателями также в случае отсутствия свободных рабочих мест и вакантных должностей.

Работодатель вправе указывать требования к уровню профессиональной подготовки и квалификации, опыту и навыкам претендентов и другие условия, не противоречащие требованиям действующего законодательства.



Запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей **ограничения дискриминационного характера.**

(п. 6 ст. 25 Закона о занятости населения)

Под распространением информации понимается опубликование в печати, трансляция по радио и телевидению, демонстрация в кинопрограммах и других СМИ, распространение в сети Интернет, распространение в виде печатной продукции, в том числе в виде листовок и буклетов, рекламной продукции, а также аудиовизуальной продукции в виде объявлений на досках в общественных местах и т.д.

Ограничения дискриминационного характера

какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ в зависимости от:

- пола,
- расы,
- цвета кожи,
- национальности,
- языка,
- происхождения,
- возраста,
- места жительства,
- отношения к религии,
- убеждений,
- имущественного, семейного, социального и должностного положения,
- принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям,
- других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.



Исключение: случаи, в которых право или обязанность устанавливать

3. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуального предпринимателя, а так же при сокращении численности или штата работников

**Работодатель - организация
не позднее чем за 2 месяца**

**Работодатель - ИП
не позднее чем за 2 недели**

до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости.



В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение 3 рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Массовое увольнение работников

К массовому увольнению относится:

а) ликвидация предприятия с численностью 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

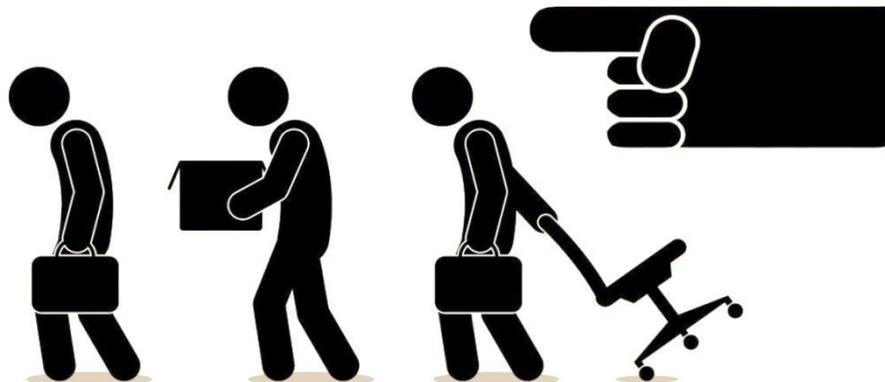
200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1 % общего числа работающих в связи с ликвидацией либо сокращением в течение 30 календарных дней в

количестве менее 5 тыс. человек.

**Постановление Правительства
РФ от 05.02.1993 № 99
«Об организации работы по
содействию занятости в условиях
массового высвобождения»**



Ответственность работодателя

За несоблюдение законодательства о занятости населения РФ предусмотрена **административная ответственность**

- ✓ за неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты - **влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5000 до 10000 рублей** (ст. 5.42. КоАП)
- ✓ непредставление или несвоевременное предоставление сведений, а также предоставление в неполном объеме или в искаженном виде - **влечет предупреждение или наложение штрафа на должностных лиц - от 300 до 500 рублей, на юридических лиц - от 3000 до 5000 рублей** (ст. 19.7 КоАП)
- ✓ распространение информации о свободных рабочих местах, содержащей ограничения дискриминационного характера - **влечет наложение штрафа на граждан - от 500 до 1000 рублей, на должностных лиц - от 3000 до 5000 рублей, на юридических лиц - от 10 000 до 15 000 рублей** (13.11.1 КоАП)
- ✓ невыполнение в установленный срок законного предписания - **влечет наложение штрафа на должностных лиц - от 1000 до 2000 рублей или дисквалификацию на срок до 3 лет, на юридических лиц - от 10 000 до 20 000 рублей** (19.5 КоАП)

Осуществление контроля на территории Пермского края

На основании ст. 7.1-1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1
«О занятости населения в Российской Федерации»
к полномочиям Министерства социального развития ПК
относится осуществление надзора и контроля за приемом на
работу инвалидов в пределах установленной квоты

Отделом по контролю и надзору в сфере содействия занятости
Министерства социального развития проводятся проверки
в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей
в соответствии с **ежегодным планом проверок.**

Ознакомится с планом проверок можно на сайте генеральной
прокуратуры в едином реестре проверок (ЕРП),
либо на сайте Министерства социального развития ПК в разделе
контрольная деятельность

Проверочный лист (список контрольных вопросов)



Должностные лица, уполномоченные на проведение проверок, при проведении плановых проверок обязаны использовать проверочный лист.

Проверочный лист – это перечень контрольных вопросов, ответы на которые свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении объектом проверки обязательных требований, составляющих предмет проверки.

Заполненный проверочный лист прикладывается к акту проверки.

Ознакомиться с проверочным листом можно на официальном сайте Министерства социального развития Пермского края

<http://minsoc.permkrai.ru/>

Перечень вопросов, отражающих содержание обязательных требований

Реквизиты НПА, с указанием их структурных единиц, которыми установлены обязательные требования

Ответы на вопросы «да» или «нет»

1. Соблюдена ли обязанность по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, в том числе на специальные рабочие места. (условия, размер и порядок установления квоты)?

Пункт 1 части 2 статьи 24
Федерального закона от 24.11.1995 №
181-ФЗ «О социальной защите
инвалидов в Российской Федерации»
Часть 1 статьи 4, часть 3 статьи 6
Закона Пермской области от 05.11.2004
№ 1689-344
«О квотировании рабочих мест для
граждан, испытывающих трудности в
поиске работы»

2. Соблюдена ли обязанность по принятию локального нормативного акта, содержащего сведения о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой?

Пункт 1 части второй статьи 24
Федерального закона от 24.11.1995 №
181-ФЗ «О социальной защите
инвалидов в Российской Федерации»

3. Соблюдена ли обязанность по ежемесячному представлению органам службы занятости информации о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов?

Абзац третий части 3 статьи 25 Закона
РФ от 19.04.1991 № 1032-1
«О занятости населения в РФ»;
Часть 4 статьи 6 Закона Пермской
области от 05.11.2004 № 1689-344
«О квотировании рабочих мест для
граждан, испытывающих трудности в

Перечень вопросов, отражающих содержание обязательных требований

**Реквизиты НПА,
с указанием их структурных
единиц, которыми установлены
обязательные требования**

**Ответы на
вопросы
«да» или «нет»**

4. Соблюдена ли обязанность по ежемесячному представлению органам службы занятости информации о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах?

Абзац третий части 3 статьи 25
Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1
«О занятости населения в РФ»;
Часть 4 статьи 6 Закона Пермской
области от 05.11.2004 № 1689-344
«О квотировании рабочих мест для граждан,
испытывающих трудности в поиске работы»

5. Соблюдена ли обязанность по ежемесячному представлению органам службы занятости информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов?

Абзац третий части 3 статьи 25 Закона
РФ от 19.04.1991 № 1032-1
«О занятости населения в РФ»;
Часть 4 статьи 6 Закона Пермской
области от 05.11.2004 № 1689-344
«О квотировании рабочих мест для граждан,
испытывающих трудности в поиске работы»

За 2018 год проверено 82 работодателя

**По результатам проведения проверок юридическим
лицам и индивидуальным предпринимателям:**

**Выдано 15
предписания об
устранении
выявленных
правонарушений**

**Составлено 14
протоколов об
административных
правонарушениях**

**Вынесено 10
постановления о
привлечении к
административной
ответственности**

**Взыскание в виде
административного штрафа
наложено
на 3 юридических и
должностных лиц**

**Взыскание в виде
предупреждения вынесено
7 юридическим и
должностным лицам**

Мероприятия по контролю без взаимодействия

В рамках реформы контроль-надзорной деятельности с 2018 года Министерством проводятся мероприятия по контролю **без взаимодействия с работодателями**

За 2018 год проверено 225 работодателей по результатам проверок выявлено 145 нарушений

По результатам такого контроля работодателям направляется **ПРЕДОСТЕРЕЖЕНИЕ**, выявленные нарушения предлагается устранить в установленный срок, отчитавшись в Министерство социального развития Пермского края.

По результатам **текущего контроля** за 2018 год составлено и направлено в суд **18 протоколов**, из них:

- 15 протоколов** по ст. 19.7 КоАП РФ (непредставление сведений);
- 3 протокола** по ст. 13.11.1 КоАП РФ (сведения дискриминационного характера).



Защищаем права работников и интересы работодателей

Ресурс позволяет обратиться в инспекцию труда, получить бесплатную консультацию по вопросам трудовых отношений или провести самопроверку своей организации.



251 773

обращения
рассмотрено



82 479

консультаций
предоставлено



465 300

самопроверок
пройдено



3 239 204

случаев
восстановленных прав



Актуально

Роструд запустил Общероссийскую социальную сеть деловых контактов «SKILLSNET»

Сервисы

[Все сервисы](#)[Для работников](#)[Для работодателей](#)

Сервисы для граждан
предпенсионного возраста



Дежурный инспектор

Найдите ответ на свой вопрос среди часто задаваемых вопросов или задайте свой вопрос Дежурному инспектору >



Электронный инспектор

Пройдите предварительную проверку соблюдения требований трудового законодательства самостоятельно >



Обсуждения

Примите участие в обсуждении вопросов трудового законодательства вместе с экспертами >



Трудовой навигатор

Ознакомьтесь с инструкциями, охватывающими наиболее распространенные проблемные трудовые ситуации и пути их решения >



Требования трудового законодательства

Ознакомьтесь с базовыми требованиями трудового законодательства и перечнем нормативных актов, на основании которых они действуют >



Памятки

Памятки по трудовым правам и обязанностям, разъясняющие требования трудового законодательства Российской Федерации >



Электронная приемная

Запишитесь на прием в государственную инспекцию труда в своем регионе >



Досудебное обжалование

Воспользуйтесь досудебным обжалованием в случае несогласия с решением, действием (бездействием) сотрудника инспекции >



Общественная оценка

Оцените деятельность федеральной инспекции труда >



Банк типовых документов

Скачайте образцы документов, необходимые для соблюдения трудового законодательства >



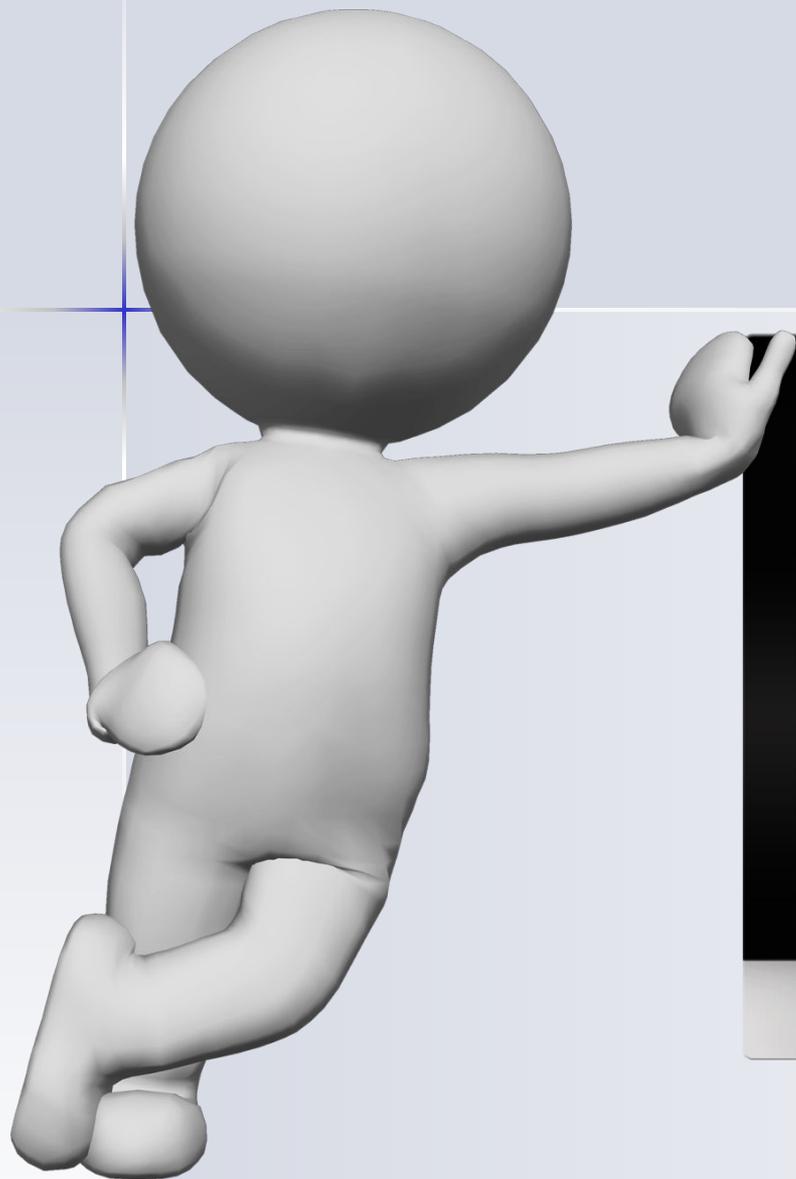
Найти работников

Поиск работников на сайте trudvsem.ru >



Сервисы для граждан предпенсионного возраста

Правовая поддержка граждан предпенсионного возраста >



**СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ!**

