



**Управление труда и занятости  
Республики Карелия**

**П Р И К А З**

«12» 07 2018 года

№ 127 - П

г. Петрозаводск

**Об утверждении Методических указаний  
по организации работы по соблюдению законодательства  
о квотировании**

В соответствии со статьей 1.1 Закона Республики Карелия от 27 декабря 2004 года № 841-ЗРК «О регулировании некоторых вопросов обеспечения занятости инвалидов в Республике Карелия» и в целях обеспечения эффективной реализации мер по обеспечению занятости населения

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

Утвердить Методические указания по организации работы по соблюдению законодательства о квотировании согласно приложению.

Начальник

Е.Е. Фролова

**Методические указания  
по организации работы по соблюдению законодательства  
о квотировании**

**1. Разъяснение действующего законодательства о квотировании**

*Цель:* информирование работодателей о действующем законодательстве.

**Квота** - минимальное количество рабочих мест, установленное в процентах от среднесписочной численности работников работодателя, для приема на работу инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить в организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают лица указанной категории.

**Работодатель** – физическое либо юридическое лицо, вступившие в трудовые отношения с работником.

*Правовые основания:*

Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Закон Республики Карелия от 27 декабря 2004 года № 841-ЗРК «О регулировании некоторых вопросов обеспечения занятости инвалидов в Республике Карелия».

Постановление Правительства Республики Карелия от 27 апреля 2017 года № 134-П «Об утверждении Порядка предоставления из бюджета Республики Карелия субсидий юридическим лицам (за исключением субсидий государственным (муниципальным) учреждениям), индивидуальным предпринимателям, физическим лицам - производителям товаров, работ, услуг на мероприятия по активной политике занятости населения и социальной поддержке безработных граждан».

Постановление Правительства Республики Карелия от 13 октября 2017 года № 351-П «Об утверждении Порядка проведения специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда».

Приказ Министерства труда и занятости Республики Карелия от 20 сентября 2010 года № 143-П «Об утверждении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов».

Приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 20 марта 2018 года № 71-П «Об утверждении форм представления работодателями в

органы службы занятости информации в области квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов».

Приказ Управления труда и занятости населения Республики Карелия от 7 июня 2018 года № 111-П «Об утверждении Порядка заключения договора о резервировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов».

Работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 3 процентов среднесписочной численности работников (Закон Республики Карелия от 27 декабря 2004 года № 841-ЗРК «О регулировании некоторых вопросов обеспечения занятости инвалидов в Республике Карелия» в редакции Закона РК от 26 февраля 2018 года № 2222-ЗРК).

Работодатели ежегодно до 1 ноября рассчитывают на следующий календарный год количество рабочих мест, определяемое исходя из среднесписочной численности работников по состоянию на 1 октября текущего года. При расчете числа рабочих мест, необходимых для трудоустройства инвалидов в счет квоты, округление производится в сторону уменьшения до целого значения.

(Закон Республики Карелия от 27 декабря 2004 года № 841-ЗРК в редакции Законов РК от 28.11.2005 года № 923-ЗРК, от 02.07.2014 года № 1807-ЗРК, от 26 февраля 2018 года N 2222-ЗРК).

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов 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.

Если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, то данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

(Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ в редакции Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ).

Расчет квоты производится без учета филиалов и представительств организации, расположенных в другой местности (Определение ВАС РФ от 03.09.2012 № ВАС-11395/12 по делу N А32-13713/11).

#### Для сведения

Среднесписочная численность работников определяется в соответствии с приказом Росстата от 22 ноября 2017 года № 772 «Об

утверждении Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг», № П-2 «Сведения об инвестициях в нефинансовые активы», № П-3 «Сведения о финансовом состоянии организации», № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников» (далее - форма № П-4), № П-5(м) «Основные сведения о деятельности организации».

Сведения о численности и заработной плате работников в форме № П-4 за отчетный месяц предоставляют все юридические лица, являющиеся коммерческими организациями, а также некоммерческие (в том числе религиозные) организации всех форм собственности, осуществляющие все виды экономической деятельности (кроме субъектов малого предпринимательства), средняя численность работников которых превышает 15 человек, включая работающих по совместительству и договорам гражданско-правового характера.

При наличии у юридического лица обособленных подразделений, форма № П-4 заполняется по каждому обособленному подразделению и по юридическому лицу без этих обособленных подразделений.

Организации-банкроты, на которых введено конкурсное производство, не освобождаются от предоставления сведений по формам федерального статистического наблюдения. Только после вынесения определения арбитражного суда о завершении в отношении организации конкурсного производства и внесения в единый государственный реестр юридических лиц записи о его ликвидации (п. 3 ст. 149 Федерального закона от 26 октября 2002 года № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)») организация-должник считается ликвидированной и освобождается от предоставления сведений.

Если в отчетном году имела место реорганизация, изменение структуры юридического лица, то в формах федерального статистического наблюдения данные за отчетный период, а также за соответствующий период прошлого года приводятся исходя из новой структуры юридического лица, принятой в отчетном периоде.

Факт создания и (или) выделения рабочих мест для приема на работу инвалидов, в том числе специальных рабочих мест, подтверждается локальным нормативным актом работодателя, который может содержать, в том числе сведения:

- о количестве созданных и (или) выделенных рабочих мест, в том числе специальных рабочих мест, в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов;

- о наименовании должности (специальности, профессии) по рабочим местам, созданным и (или) выделенным в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов в соответствии со штатным расписанием работодателя;

- о наименовании должности (специальности, профессии) по специальным рабочим местам в соответствии со штатным расписанием работодателя;

- об установленных дополнительных мерах по организации труда для специальных рабочих мест, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечение техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

**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 инвалидов.

Организациям, осуществляющим деятельность на территории Республики Карелия, установлено минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты, для организаций со среднесписочной численностью:

от 101 до 500 человек – одно специальное рабочее место;

от 501 до 1000 человек – два специальных рабочих места;

от 1001 до 5000 человек – три специальных рабочих места;

более 5001 человека – четыре специальных рабочих места.

(Приказ Министерства труда и занятости Республики Карелия от 20 сентября 2010 года № 143-П «Об утверждении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов»).

Приказом Минтруда России от 19 ноября 2013 года № 685н утверждены требования к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов осуществляется работодателем индивидуально для конкретного инвалида по зрению, по слуху, с нарушением опорно-двигательного аппарата, передвигающегося на кресле-коляске. Требования применяются в зависимости от характера нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности конкретного инвалида, а также с учетом профессии (должности), характера труда, выполняемых инвалидом трудовых функций.

#### ***Резервирование рабочих мест для трудоустройства инвалидов.***

В случае невыполнения квоты для приема на работу инвалидов работодатель вправе обратиться в государственное казенное учреждение службы занятости населения Республики Карелия (далее - Центр занятости) по месту осуществления работодателем деятельности для заключения договора о резервировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов. По условиям договора Центр занятости обязан организовать обучение

безработного инвалида по профессии, наиболее подходящей для трудоустройства инвалидов. В свою очередь, работодатель обязан выделить (создать) рабочее место в счет квоты по данной профессии и трудоустроить инвалида после прохождения обучения. Профессии, по которым будет организовано обучение, определяются исходя из Перечня рекомендуемых инвалидам профессий и должностей с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утвержденного приказом Минтруда России от 4 августа 2014 года № 515, потребности работодателя, а также профессиональных качеств, нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности инвалидов, зарегистрированных в Центре занятости в целях поиска подходящей работы или в качестве безработных.

Информацию о законодательстве в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов, о выполнении работодателями квоты рекомендуем периодически (ежеквартально) размещать на странице Центра занятости на Интерактивном портале Управления труда и занятости Республики Карелия, на официальном сайте администрации муниципального района/городского округа Республики Карелия.

## **2. Сбор и анализ информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов**

*Цель:* сбор наиболее полной информации о выполнении законодательства о квотировании, принятие мер в связи с нарушением законодательства о квотировании.

*Правовые основания:* Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (статьи 5.42 и 19.7), Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Закон Республики Карелия от 27 декабря 2004 года № 841-ЗРК «О регулировании некоторых вопросов обеспечения занятости инвалидов в Республике Карелия», приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 5 марта 2018 года № 56-П «Об организации работы по осуществлению контрольно-надзорной деятельности в области занятости населения», приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 15 марта 2018 года № 65-П «О перечне должностных лиц Управления труда и занятости Республики Карелия, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях».

*Форма* предоставления работодателями информации о выполнении квоты для приема на работу инвалидов утверждена приказом Управления труда и занятости Республики Карелия от 20 марта 2018 года № 71-П «Об утверждении форм представления работодателями в органы службы занятости информации в области квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов».

*Способы предоставления информации:* информация представляется работодателями (уполномоченными представителями работодателей) в Центр занятости лично или заказным почтовым отправлением с уведомлением о

вручении или с использованием средств факсимильной связи, по электронной почте с последующим ее подтверждением на бумажном носителе или с использованием Интерактивного портала Управления труда и занятости Республики Карелия.

**Срок предоставления информации:** ежемесячно, не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным.

Информация о выполнении квоты для приема на работу инвалидов предоставляется в Центр занятости по месту государственной регистрации работодателя или по месту осуществления работодателем деятельности.

Информация о результатах работы по выявлению нарушений работодателями законодательства в области занятости населения представляется Центром занятости в Управление труда и занятости Республики Карелия ежемесячно, до 15-го числа месяца, следующего за отчетным.

#### Меры, принимаемые Центром занятости при наличии нарушений:

Работодатель не предоставил или несвоевременно предоставил информацию о выполнении квоты для приема на работу инвалидов



1. Определить, входит ли работодатель в список работодателей с численностью работников не менее 35.
2. Организовать взаимодействие с работодателем для установления причины непредставления информации, предложить предоставить информацию.
3. Дать работодателю разъяснения об установленных законодательством мерах административной ответственности за данное нарушение (статья 19.7 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).
4. В случае непредставления работодателем требуемой информации после указанной разъяснительной работы, направить в Управление труда и занятости Республики Карелия в течение 5 рабочих дней с момента выявления данных нарушений, уведомление о фактах нарушений в соответствии с приложением 2 к приказу Управления труда и занятости Республики Карелия от 5 марта 2018 года № 56-П (приложение 1 к методическим указаниям).

Работодатель не создал (не выделил) рабочие места в счет квоты для приема на работу инвалидов



1. Организовать взаимодействие с работодателем для установления причины неисполнения обязанности по созданию (выделению) рабочих мест в счет квоты, предложить принять меры по созданию (выделению) рабочих мест и предоставить скорректированную информацию.
2. Дать работодателю разъяснения об установленных законодательством мерах административной ответственности за данное нарушение (часть 1 статья 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).
3. В случае непредставления информации направить в Управление труда и занятости Республики Карелия в течение 5 рабочих дней с момента выявления данных нарушений уведомление о фактах нарушений в соответствии с приложением 2 к приказу Управления труда и занятости Республики Карелия от 5 марта 2018 года № 56-П (приложение 1 к методическим указаниям).

### **3. Сбор и анализ информации о наличии свободных рабочих мест, созданных или выделенных в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов.**

*Цель:* сбор наиболее полной информации о вакантных котируемых рабочих местах, принятие мер в связи с нарушением законодательства о котировании.

*Правовые основания:* Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Закон Республики Карелия от 27 декабря 2004 года № 841-ЗРК «О регулировании некоторых вопросов обеспечения занятости инвалидов в Республике Карелия», приказ Управления труда и занятости Республики Карелия от 20 марта 2018 года № 71-П «Об утверждении форм представления в органы службы занятости информации в области котирования рабочих мест для приема на работу инвалидов».

При получении от работодателей информации о свободных рабочих местах, созданных или выделенных для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, выполнении квоты, специалист Центра занятости анализирует полноту и качество сведений о свободных рабочих местах и вакантных должностях,



содержащихся в Регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения – работодателей.

**Способы предоставления информации:** информация представляется работодателями (уполномоченными представителями работодателей) в Центр занятости лично или заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении или с использованием средств факсимильной связи, по электронной почте с последующим ее подтверждением на бумажном носителе или с использованием Интерактивного портала Управления труда и занятости Республики Карелия.

**Срок предоставления информации:** ежемесячно, до 10 числа месяца, следующего за отчетным.

Информация о вакантных котируемых рабочих местах вносится в сводный отчет.

Меры, принимаемые Центром занятости при наличии нарушений:

Работодатель не предоставил или несвоевременно предоставил информацию о свободных рабочих местах и вакантных должностях, созданных или выделенных в соответствии с установленной квотой



1. Организовать взаимодействие с работодателем для установления причины непредставления информации, предложить предоставить информацию
2. Дать работодателю разъяснения об установленных законодательством мерах административной ответственности за данное нарушение (статья 19.7 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).
3. В случае непредставления работодателем требуемой информации после указанной разъяснительной работы, направить в Управление труда и занятости Республики Карелия в течение 5 рабочих дней с момента выявления данных нарушений уведомление о фактах нарушений в соответствии с приложением 2 к приказу Управления труда и занятости Республики Карелия от 5 марта 2018 года № 56-П (приложение 1 к методическим указаниям).

Информация о свободных рабочих местах и вакантных должностях, созданных или выделенных в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, предоставляется по **форме** приложения 4 к Административному регламенту предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в

подборе необходимых работников, утвержденного приказом Министерства труда и занятости Республики Карелия от 2 октября 2013 года № 209-П, с указанием вида рабочего места - «котируемое рабочее место» (приложение 2 к методическим указаниям).

#### **4. Трудоустройство на вакантное котируемое рабочее место**

*Цель:* трудоустройство инвалидов, выполнение квоты для приема на работу инвалидов.

*Правовые основания:* Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (статьи 5.42 и 19.7), Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Закон Республики Карелия от 27 декабря 2004 года № 841-ЗРК «О регулировании некоторых вопросов обеспечения занятости инвалидов в Республике Карелия».

Незанятым инвалидам выдается направление на котируемое рабочее место с учетом рекомендаций индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, их деловых качеств и профессиональных навыков.

При согласии инвалида необходимо обеспечить сопровождение посещения работодателя специалистом Центра занятости.

Необходимо разъяснять работодателям, что отказ в приеме на котируемое рабочее место по причинам, не связанным с *состоянием здоровья, деловыми качествами и профессиональными навыками инвалида*, является незаконным.

В направлениях на работу на котируемые рабочие места специалисты Центра занятости *не вправе самостоятельно, исходя из сведений, полученных в ходе телефонного разговора с работодателем, вносить сведения о причинах отказа*. Результат рассмотрения кандидатуры и причины отказа (обязательно с подписью, инициалами исполнителя) могут быть направлены в Центр занятости посредством факса или электронной почты (скан информации).

Меры, принимаемые Центром занятости при наличии нарушений:

Работодатель отказал инвалиду в приеме на котируемое рабочее место по обстоятельствам:

- не связанным с состоянием здоровья, деловыми качествами, профессиональными навыками;

- причина отказа в приеме на работу не указана



1. Организовать взаимодействие с работодателем и дать разъяснения об установленных законодательством мерах административной ответственности за данное нарушение, предложить повторно рассмотреть кандидатуру инвалида, направленного в целях трудоустройства на котируемое рабочее место.

2. Направить в Управление труда и занятости Республики Карелия информацию о факте необоснованного

отказа работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты (приложение 3 к методическим указаниям) с приложением документов, подтверждающим факт необоснованного отказа.

3. Разъяснить инвалиду его право обратиться в суд с иском о признании отказа в заключении трудового договора необоснованным.

В случае отсутствия в Регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения - физических лиц граждан из числа инвалидов, зарегистрированных в поиске подходящей работы или в качестве безработных, для направления на вакантное квотируемое рабочее место с целью оказания помощи в заполнении вакансии необходимо усилить информационную работу в сторонних организациях:

в органах местного самоуправления, на территории которых создано данное рабочее место;

в подразделениях Карельской республиканской организации Всероссийского общества инвалидов;

в органах социальной защиты населения.

#### Для сведения

*Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность:*

*Статья 19.7. Непредставление сведений (информации).*

*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, а равно представление в государственный орган (должностному лицу) таких сведений (информации) в неполном объеме или в искаженном виде - влечет 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.*

*Статья 5.42. Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости.*

*1. 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*

## **5. Резервирование рабочих мест для трудоустройства инвалидов**

*Цель:* трудоустройство инвалидов, выполнение квоты для приема на работу инвалидов.

*Правовые основания:* Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», постановление Правительства Республики Карелия от 13 октября 2017 года № 351-П «Об утверждении Порядка проведения специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда», приказ Управления труда и занятости населения Республики Карелия от 7 июня 2018 года № 111-П «Об утверждении Порядка заключения договора о резервировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов».

Постановлением Правительства Республики Карелия от 13 октября 2017 года № 351-П «Об утверждении Порядка проведения специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда» определен механизм реализации на территории Республики Карелия специальных мероприятий, направленных на содействие занятости инвалидов, включая резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов.

К профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов, относятся профессии, включенные в Перечень рекомендуемых инвалидам профессий и должностей с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, предусмотренный приложением 2 к методическим рекомендациям по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 515 (далее - рекомендации Минтруда).

Резервирование рабочих мест осуществляется работодателями, не выполняющими квоту для приема на работу инвалидов.

Резервированию подлежат рабочие места, выделенные (созданные) работодателями в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов, не занятые инвалидами в течение периода, превышающего три месяца с момента издания работодателем локального нормативного акта, содержащего сведения о рабочих местах, созданных (выделенных) в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов.

В целях трудоустройства инвалидов на резервированные рабочие места для инвалидов работодатели:

1) заключают с Центрами занятости договоры о резервировании рабочих мест для инвалидов;

2) осуществляют резервирование рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов, в том числе проходящих профессиональное обучение или получающих дополнительное профессиональное образование по направлению Центра занятости;

3) принимают локальные нормативные акты, содержащие сведения о резервируемых рабочих местах для инвалидов, в том числе проходящих профессиональное обучение или получающих дополнительное профессиональное образование по направлению Центра занятости;

4) принимают на работу инвалидов на резервируемые рабочие места по направлению Центра занятости;

5) направляют в Центры занятости по месту регистрации информацию об изменениях, которые могут повлиять на выполнение условий договора о резервировании рабочих мест для инвалидов.

Резервированию не подлежат рабочие места, условия труда на которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

В целях реализации мероприятия Центр занятости:

1) определяет с работодателем, по каким профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов, возможно создание рабочих мест и обучение безработных инвалидов для дальнейшего трудоустройства;

Данный перечень определяется работодателем и Центром занятости в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 515 «Об утверждении методических рекомендаций по перечню рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»,

а также:

-постановления Министерства труда Российской Федерации от 8 сентября 1993 года № 150 «О Перечне приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда»;

-приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 ноября 2013 года № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»;

-потребности работодателя в рабочих местах;

-профессиональных качеств, нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности инвалидов, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы или в качестве безработных, а также проходящих профессиональное обучение или получающих дополнительное профессиональное образование по направлению Центра занятости.

2) заключает с работодателями договор о резервировании рабочих мест для инвалидов;

3) формирует базу данных граждан, являющихся инвалидами и имеющих одну или несколько профессий, отнесенных к числу рекомендуемых профессий;

3) формирует базу данных граждан, являющихся инвалидами и имеющих одну или несколько профессий, отнесенных к числу рекомендуемых профессий;

4) осуществляет подбор незанятых инвалидов для направления их в целях трудоустройства на зарезервированные рабочие места или определяет по согласованию с инвалидами, признанными в установленном порядке безработными, профессии (специальности), по которым будет осуществляться прохождение профессионального обучения или получение дополнительного профессионального образования;

5) осуществляет оформление и выдачу инвалидам, признанным в установленном порядке безработными, направлений в образовательную организацию, осуществляющую образовательную деятельность, для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования в случае наличия в заключении о предоставлении государственной услуги соответствующих рекомендаций;

6) осуществляет оформление и выдачу инвалидам, признанным в установленном порядке безработными, направлений на работу для трудоустройства;

7) осуществляет учет инвалидов, трудоустроенных по направлению Центра занятости на зарезервированных рабочих местах.

На этапе определения профессий необходимо проводить подбор инвалидов, которые могут быть направлены на обучение и организовать предварительное собеседование работодателя с инвалидами в целях исключения в дальнейшем отказа от трудоустройства.

Трудоустройство инвалидов, направленных Центром занятости в целях трудоустройства на резервируемые рабочие места, осуществляется работодателями в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и законодательством о социальной защите инвалидов.

От резервирования рабочих мест для инвалидов освобождаются:

а) общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов;

б) работодатели, которые проходят процедуру реорганизации, а также находящиеся в стадии ликвидации или банкротства.

Работодатели вправе самостоятельно осуществлять подбор инвалидов для их трудоустройства на зарезервированных рабочих местах по рекомендуемым профессиям.

Центр занятости ежемесячно:

- проводит анализ работодателей, не выполняющих квоту, и вакансий, заявленных ими;

- проводит переговоры с работодателями о возможности заключения договора о резервировании рабочих мест.

Форма договора о резервировании рабочих мест для инвалидов утверждена приказом Управления труда и занятости населения Республики Карелия от 7 июня 2018 года № 111-П «Об утверждении Порядка заключения договора о резервировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов».

Финансирование в рамках договора по резервированию относится к расходам на обучение инвалидов.

Направление инвалидов на обучение в рамках заключенного договора о резервировании осуществляется в соответствии с Административным регламентом предоставления государственной услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию безработных граждан, включая обучение в другой местности, утвержденным приказом Министерства труда и занятости Республики Карелия от 26 декабря 2014 года № 263-П.

По договору о резервировании в случае нарушения работодателем обязанности по трудоустройству инвалида, прошедшего обучение по направлению Центра занятости, работодатель обязан возместить Центру занятости понесенные им затраты, а именно расходы на обучение, на оплату медицинского освидетельствования (при необходимости), на возмещение затрат инвалида при направлении его на обучение в другую местность (приобретение проездных документов до места обучения и обратно, оплату суточных, оплату услуг по найму жилого помещения в период обучения).

В случаях неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий настоящего договора, не оговоренных настоящим разделом, стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

На бланке государственного учреждения  
службы занятости населения  
от \_\_\_\_ . \_\_\_\_ .20 \_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Приложение 1  
к методическим указаниям  
по организации работы по  
соблюдению законодательства  
о квотировании, утвержденным  
приказом Управления труда  
и занятости Республики Карелия  
от . . 2018 г. N

### Уведомление о фактах нарушения законодательства о занятости населения

Государственное казенное учреждение Республики Карелия «Центр занятости населения \_\_\_\_\_» (далее - Центр занятости) уведомляет о нарушении \_\_\_\_\_

(наименование организации, Ф.И.О. работодателя - физического лица)

\_\_\_\_\_

сведения о месте нахождения, телефоне, электронной почте и ИНН организации,

\_\_\_\_\_

работодателя – физического лица; Ф.И.О. и должность руководителя)

требований абзаца третьего пункта 3 статьи 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости), выразившимся в следующем.

В соответствии с абзацем третьим пункта 3 статьи 25 Закона о занятости 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 приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

По состоянию на «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

\_\_\_\_\_

(наименование организации, Ф.И.О. работодателя - физического лица)

информация \_\_\_\_\_  
(указать вид информации, не представлена; представлена не в полном объеме)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. работодателю даны разъяснения об установленных законодательством мерах административной ответственности за данное нарушение и предложено представить указанную информацию. На «\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г. информация не представлена.

Директор \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(подпись) расшифровка подписи)



Приложение 2  
к методическим указаниям  
по организации работы по соблюдению  
законодательства о квотированию,  
утвержденным приказом Управления труда  
и занятости Республики Карелия  
от . . . 2018 г. N

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

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

Юридический адрес \_\_\_\_\_

Адрес индивидуального предпринимателя/физического лица \_\_\_\_\_

Адрес (место 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) \_\_\_\_\_

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	Необходимое количество работников	Характер работы (постоянная, временная, по совместительству, сезонная, надомная)	Заработная плата (доход)	Режим работы			Профессионально-квалификационные требования, образование, дополнительные навыки, опыт работы	Дополнительные пожелания к кандидатуре работника	Предоставление дополнительных социальных гарантий работнику	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	12

<\*>- вид рабочего места – «квотируемое рабочее место»

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

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

М.П.

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Приложение 3  
к методическим указаниям  
по организации работы по соблюдению законодательства  
о квотировании, утвержденным  
приказом Управления труда  
и занятости Республики Карелия  
от . . 2018 г. N

Штамп государственного казенного  
учреждения службы занятости населения  
Республики Карелия

Начальнику Управления труда и занятости  
Республики Карелия

**Уведомление о нарушении требований законодательства в области занятости  
населения и квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов**

Сообщаем Вам, что в соответствии со ст. 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Законом Республики Карелия от 27 декабря 2004 года № 841-ЗРК «О регулировании некоторых вопросов обеспечения занятости инвалидов в Республике Карелия» работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 3 процентов среднесписочной численности работников.

\_\_\_\_\_ (далее – работодатель)

*(наименование организации, юридический, фактический адрес)*

имеет численность работников не менее 35 человек, в связи с чем, обязан выполнять квоту. По данным ГКУ РК «ЦЗН \_\_\_\_\_» работодателем в счет квоты выделено (создано) \_\_\_\_\_ рабочих мест, из них вакантных рабочих мест - \_\_\_\_\_. Сведения об имеющихся вакантных рабочих местах работодателем в ГКУ РК «ЦЗН \_\_\_\_\_» поданы.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. ГКУ РК «ЦЗН \_\_\_\_\_» выдано инвалиду \_\_\_\_\_ (ФИО) направление на работу на вакантное рабочее место, выделенное (созданное) работодателем в счет квоты. В приеме на работу на данное вакантное рабочее место инвалиду работодателем отказано в связи

\_\_\_\_\_.  
Считаем, что данный отказ в приеме на работу инвалида является необоснованным.

На основании изложенного, просим принять меры по привлечению работодателя к административной ответственности по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Приложение: перечень документов, подтверждающих факт необоснованного отказа инвалиду в заключении трудового договора

Директор