



**Управление
по труду и занятости населения
Нижегородской области**

П Р И К А З

17.10.2022 № 523-218/22П/од

г. Нижний Новгород

**Об утверждении Руководства по соблюдению
обязательных требований при осуществлении
регионального государственного контроля
(надзора) за приемом на работу инвалидов
в пределах установленной квоты
на территории Нижегородской области**

В соответствии с подпунктом 5 части 3 статьи 46 Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»

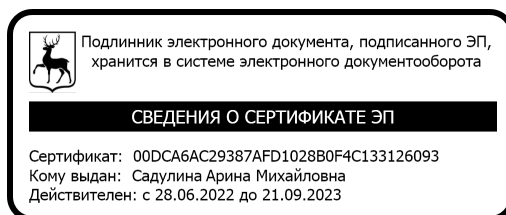
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое руководство по соблюдению обязательных требований при осуществлении регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты на территории Нижегородской области.

2. Отделу информационных технологий и безопасности управления (Кожевников В.А.) обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте управления по труду и занятости населения Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Руководитель управления



А.М.Садулина

УТВЕРЖДЕНО
приказом управления по труду и
занятости населения Нижегородской
области от _____ № _____

РУКОВОДСТВО
по соблюдению обязательных требований
при осуществлении регионального государственного контроля (надзора)
за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты
на территории Нижегородской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее руководство разработано в соответствии с пунктом 5 статьи 14 Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации» и подпунктом 5 пункта 3 статьи 46 Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» и имеет целью оказание методической помощи юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям, имеющим численность работников более 35 человек и осуществляющим деятельность на территории Нижегородской области (далее также – контролируемые лица, работодатели) и информирование контролируемых лиц в вопросах соблюдения обязательных требований, являющихся предметом регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты на территории Нижегородской области (далее – государственный контроль (надзор)).

1.2. Основными целями и задачами Руководства являются:
формирование единого понимания обязательных требований законодательства о приеме на работу инвалидов у всех участников контрольно-надзорной деятельности;
выявление причин, факторов и условий, способствующих нарушению обязательных требований, определение способов устранения или снижения рисков их возникновения.

1.3. Деятельность контролируемых лиц, осуществляемая в соответствии с настоящим Руководством, не может квалифицироваться как нарушение обязательных требований.

1.4. Руководство применяется контролируруемыми лицами на добровольной основе.

2. Нормативные правовые акты, регулирующие отношения
об установлении квоты для приема на работу инвалидов и государственному
контролю (надзору)

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;

Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости);

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

Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 248-ФЗ);

Федеральный закон от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»;

постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2021 г. № 2576 «О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»;

постановление Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. № 366 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения»;

Закон Нижегородской области от 29 декабря 2007 года № 191-З «О квотировании рабочих мест» (далее – Закон о квотировании);

постановление Правительства Нижегородской области от 28 октября 2021 г. № 966 «О региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты»;

приказ управления государственной службы занятости населения Нижегородской области от 14 июля 2017 г. № 153 «Об утверждении перечня должностных лиц управления по труду и занятости населения Нижегородской области, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях»;

приказ управления по труду и занятости населения Нижегородской области от 29 июля 2021 г. № 523-245/21П/од «Об утверждении сроков и форм представления работодателями информации о квотировании рабочих мест»;

приказ управления по труду и занятости населения Нижегородской области от 24 января 2022 г. № 523-25/22П/од «Об утверждении типовых форм документов, используемых должностными лицами управления по труду и занятости населения Нижегородской области при осуществлении регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты»;

приказ управления по труду и занятости населения Нижегородской области от 31 января 2022 г. № 523-31/22П/од «Об утверждении формы проверочного листа (списка контрольных вопросов), применяемой при осуществлении управлением по труду и занятости населения Нижегородской области регионального

государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты».

3. Круг лиц, в отношении которых устанавливаются обязательные требования

Юридические лица и индивидуальные предприниматели, осуществляющие деятельность на территории Нижегородской области, имеющие численность работников не менее 35 человек.

4. Обязательные требования, определяющие порядок и условия квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов

4.1. Исполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов.

4.1.1. В соответствии со статьей 4 Закона о квотировании для работодателей, численность работников которых составляет более 100 человек, квота для приема на работу инвалидов устанавливается в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников.

Для работодателей, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, квота для приема на работу инвалидов устанавливается в размере 1 процента от среднесписочной численности работников.

Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников без учета работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

Филиалам и представителям работодателя, расположенным на территории Нижегородской области, устанавливается квота для приема на работу инвалидов исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

Важно! При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

При расчете квоты для приема на работу инвалидов округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения, в случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

Примеры исчисления квоты:

Пример 1

Штатная численность организации составляет 156 единиц.

Среднесписочная численность организации составляет 124 единицы.

Количество рабочих мест, связанных с выполнением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, составляет 3 единицы.

Размер квоты = $(124-3) \times 0,02 = 2,42$, получаем размер квоты 2 единицы.

Пример 2

Штатная численность организации составляет 49 единиц.

Среднесписочная численность организации составляет 45 единиц.

Рабочие места, связанные с выполнением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, отсутствуют.

Размер квоты = $45 * 0,01 = 0,45$, получаем размер квоты 1 единицу.

Пример 3

Штатная численность организации составляет 40 единиц.

Среднесписочная численность организации составляет 38 единиц.

Количество рабочих мест, связанных с выполнением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, составляет 28 единиц.

Размер квоты = $(38-28) \times 0,01 = 0,1$, получаем размер квоты 1 единицу.

4.1.2. Работодатель обязан выполнить квоту для приема на работу инвалидов в течение текущего года с учетом ее возможного перерасчета.

Квота для приема на работу инвалидов подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц, за исключением работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Перерасчет квоты для приема на работу инвалидов осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников.

4.1.3. Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой.

Важно! Подтверждением создания (выделения) рабочих мест в счет квоты является издание локального акта (приказ или распоряжение).

Рекомендуемое содержание локального нормативного акта

1) сведения о количестве созданных или выделенных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов;

2) сведения о наименовании должностей по рабочим местам, созданным или выделенным для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, в соответствии со штатным расписанием;

3) сведения об установленных дополнительных мерах по организации труда для квотируемых рабочих мест, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения,

дополнительного оснащения и обеспечение техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

4.1.4. В соответствии с Правилами выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидами на любое рабочее место, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 14 марта 2022 г. № 366, квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

а) наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов (далее - соглашение).

В соглашении определяются численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу, условия возмещения расходов на оплату труда, условия оборудования рабочего места инвалида, необходимость создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида, при необходимости условия компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве, в организации, у индивидуального предпринимателя, у которых трудоустраивается инвалид, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон, условия расторжения и прочие условия.

В случае если организации, индивидуальному предпринимателю, у которых трудоустраивается инвалид, установлена квота для приема на работу инвалидов, то инвалиды, трудоустроенные в соответствии с соглашением, не учитываются в счет установленной им квоты.

Работодатели в целях выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов вправе обратиться в государственное учреждение службы занятости населения.

В случае обращения работодателя государственное учреждение службы занятости населения оказывает работодателю содействие в подборе кадров из числа инвалидов на вакантные рабочие места, в расчете квоты и установлении численности фактически трудоустроенных инвалидов, а также реализует иные меры, предусмотренные законодательством о занятости населения и направленные на трудоустройство инвалидов.

Важно! Прием на работу работодатель обязан оформить надлежащим образом:

- с работником должен быть заключен трудовой договор;
- должна быть внесена запись о приеме на работу в трудовую книжку работника (если он не отказался от ее ведения в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), а также в сведения о его трудовой деятельности;

- если на основании заключенного трудового договора работодатель издает приказ о приеме на работу, то содержание такого приказа должно соответствовать условиям трудового договора.

Важно! Должны быть соблюдены следующие обязательные требования, предъявляемые к трудовому договору:

- письменная форма;
- подписание его обеими сторонами;
- наличие двух экземпляров - по одному для каждой из сторон;
- получение работником одного, подписанного обеими сторонами, экземпляра договора (подтверждением передачи работнику экземпляра договора является надпись на экземпляре работодателя).

Важно! На квотируемое рабочее место может быть принят другой работник, но в этом случае условие о квоте для приема на работу инвалидов не выполняется.

Важно! В целях квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов подтвердить отнесение к особо учитываемой категории работник может, предъявив индивидуальную программу реабилитации (абилитации) инвалида или справку об установленной группе инвалидности.

4.2. Представление сведений (информации), предусмотренных законом.

На основании пункта 3 статьи 25 Закона о занятости и части 3 статьи 7 Закона о квотировании 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.

Порядок представления работодателями сведений и информации установлен постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2021 г. № 2576.

В целях реализации вышеуказанной нормы приказом Минтруда России от 26 января 2022 г. № 24 утверждены:

форма представления работодателем информации, необходимой для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов согласно приложению № 4;

форма представления работодателем информации о 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, согласно приложению № 5.

Органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения, государственные и муниципальные унитарные предприятия, юридические лица, в уставном капитале которых имеется доля участия Российской Федерации, субъекта Российской Федерации или муниципального образования, а также работодатели, у которых

среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год превышает 25 человек, и вновь созданные (в том числе в результате реорганизации) организации, у которых среднесписочная численность работников превышает указанный предел, представляют сведения и информацию, предусмотренные пунктом 3 статьи 25 Закона о занятости, посредством их размещения на единой цифровой платформе, в том числе с использованием единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее – единый портал).

Остальные работодатели, не отнесенные к вышеуказанным, представляют информацию одним из следующих способов по их выбору:

посредством размещения сведений и информации на едином портале, в том числе с использованием федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)»;

в органы службы занятости непосредственно, либо в виде почтового отправления с описью вложения, либо в форме электронных документов с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Кроме того, работодатели обязаны представлять в центр занятости информацию о динамике рабочих мест, выделенных (созданных) в счет квоты, - в течение десяти рабочих дней с даты принятия решения о выделении (создании), перепрофилировании, ликвидации рабочих мест или увольнения работников с квотируемых рабочих мест.

Важно! Сроком предоставления (размещения) сведений и информации является последний день отчетного периода (календарного месяца).

В соответствии со статьей 193 Гражданского кодекса Российской Федерации, если последний день срока приходится на нерабочий день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

По правилу, установленному статьей 194 Гражданского кодекса Российской Федерации, если срок установлен для совершения какого-либо действия, оно может быть выполнено до двадцати четырех часов последнего дня срока.

Однако если это действие должно быть совершено в организации, то срок истекает в тот час, когда в этой организации по установленным правилам прекращаются соответствующие операции.

Письменные заявления и извещения, сданные в организацию связи до двадцати четырех часов последнего дня срока, считаются сделанными в срок.

Важно! Предоставление (размещение) сведений и информации после истечения указанного срока является основанием для применения в отношении работодателя мер административной ответственности.

5. Пояснения относительно способов соблюдения обязательных требований

5.1. В целях профилактики рисков причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям управлением по труду и занятости населения Нижегородской области (далее – управление) осуществляются профилактические мероприятия, в

рамках которых реализуются различные виды разъяснений относительно способов соблюдения обязательных требований:

1) осуществляется информирование юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по вопросам соблюдения обязательных требований, в том числе посредством проведения публичных обсуждений, совещаний;

2) на официальном сайте управления в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» публикуется и поддерживается в актуальном состоянии следующая информация:

- тексты нормативных правовых актов, регулирующих осуществление регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;

- сведения об изменениях, внесенных в нормативные правовые акты, регулирующие осуществление регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, о сроках и порядке их вступления в силу;

- перечень нормативных правовых актов с указанием структурных единиц этих актов, содержащих обязательные требования, оценка соблюдения которых является предметом контроля, а также информацию о мерах ответственности, применяемых при нарушении обязательных требований, с текстами в действующей редакции;

- форма проверочного листа, применяемого при осуществлении регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты (приказ управления от 31 января 2022 г. № 523-31/22П/од);

- перечень индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты (постановление Правительства Нижегородской области от 28 октября 2021 г. № 966);

- ключевые показатели регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты и их целевые значения (постановление Правительства Нижегородской области от 28 октября 2021 г. № 966);

- индикативные показатели для регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты (постановление Правительства Нижегородской области от 28 октября 2021 г. № 966);

- перечень объектов контроля, учитываемых в рамках формирования ежегодного плана контрольных (надзорных) мероприятий, с указанием категории риска (приказ управления от 1 июля 2022 г. № 523-155/22П/од);

- программа профилактики рисков причинения вреда охраняемым законом ценностям по региональному государственному контролю (надзору) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты управления по труду и занятости населения Нижегородской области;

- планы проведения плановых контрольных (надзорных) мероприятий;

- сведения о способах получения консультаций по вопросам соблюдения обязательных требований;

- доклад о результатах обобщения правоприменительной практики при осуществлении регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;

- сведения о порядке досудебного обжалования решений контрольного (надзорного) органа, действий (бездействия) его должностных лиц;

- методические рекомендации по проведению самообследования и подготовке декларации соблюдения обязательных требований и информацию о декларациях соблюдения обязательных требований, представленных контролируруемыми лицами;

3) проводятся публичные обсуждения правоприменительной практики; план-график публичных обсуждений правоприменительной практики размещен на официальном сайте управления в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

4) проводится консультирование контролируемых лиц и их представителей;

5) проводятся профилактические визиты.

5.2. Основной целью реализации данных мероприятий является предупреждение нарушений контролируруемыми субъектами обязательных требований законодательства Российской Федерации в части приема на работу инвалидов в пределах установленной квоты.

6. Рекомендации по принятию контролируруемыми лицами мер для обеспечения соблюдения обязательных требований

6.1. Наиболее действенными мерами по принятию контролируруемыми лицами мер для соблюдения обязательных требований является проведение самостоятельной оценки соблюдения обязательных требований (самообследование) в соответствии со статьей 51 Федерального закона № 248-ФЗ.

В целях оказания методической помощи по вопросам проведения самообследования управлением разработаны и размещены на официальном сайте управления в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» методические рекомендации по проведению самообследования и подготовке декларации соблюдения обязательных требований. В разделе «Деятельность» / «Осуществление регионального государственного контроля (надзора)» размещена форма проверочного листа - списка контрольных вопросов, ответы на которые свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении контролируемым лицом обязательных требований.

Контролируемые лица, получившие высокую оценку соблюдения ими обязательных требований, по итогам самообследования вправе принять декларацию соблюдения обязательных требований.

Срок действия декларации соблюдения обязательных требований составляет 1 год со дня регистрации управлением указанной декларации.

Принятие декларации о соблюдении обязательных требований и соответствие критериям добросовестности позволяет контролируемому лицу снизить категорию риска до самой низкой.

В случае если декларация соблюдения обязательных требований аннулирована решением управления, принятым по результатам контрольного

(надзорного) мероприятия, контролируемое лицо может вновь принять декларацию соблюдения обязательных требований по результатам самообследования по истечении 1 года со дня аннулирования указанной декларации.

6.2. По инициативе контролируемых лиц управлением могут проводиться профилактические мероприятия, в ходе которых осуществляется взаимодействие с контролируемыми лицами.

Одним из видов таких профилактических мероприятий является профилактический визит, который проводится инспектором в форме профилактической беседы по месту осуществления деятельности контролируемого лица либо путем использования видео-конференц-связи.

В ходе профилактического визита контролируемое лицо информируется об обязательных требованиях, предъявляемых к его деятельности, об основаниях и о рекомендуемых способах снижения категории риска, а также о видах, содержании и об интенсивности контрольных (надзорных) мероприятий, проводимых в отношении объекта контроля исходя из его отнесения к соответствующей категории риска.

6.3. С целью повышения эффективности государственного контроля (надзора), уровня правовой грамотности подконтрольных субъектов, мотивации контролируемых лиц к добросовестному поведению, а также уровня доверия контролируемых лиц к управлению, управлением проводится консультирование по следующим вопросам:

а) разъяснения положений нормативных правовых актов, содержащих обязательные требования, оценка соблюдения которых осуществляется в рамках государственного контроля (надзора);

б) разъяснения положений нормативных правовых актов, регламентирующих порядок осуществления государственного контроля (надзора);

в) порядка обжалования решений управления, действий (бездействия) его должностных лиц соблюдение обязательных требований.

Способы проведения мероприятий:

а) при личном обращении – на личном приеме, посредством телефонной связи, видео-конференц-связи;

б) при получении письменного запроса - посредством ответа в письменной форме в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о рассмотрении обращений граждан;

в) в ходе проведения профилактического мероприятия, контрольного (надзорного) мероприятия – в устной форме.

7. Перечень наиболее часто выявляемых типичных нарушений

7.1. Неисполнение работодателем обязанности по созданию (выделению) рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты.

7.2. Отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты.

7.3. Несвоевременное представление информации о наличии созданных или выделенных рабочих мест 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.

7.4. Непредставление информации о наличии созданных или выделенных рабочих мест 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.

7.5. Представление информации о наличии созданных или выделенных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов в неполном (искаженном) виде.

8. Ответственность за нарушение требований законодательства о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов

8.1. В соответствии со статьей 11 Закона о квотировании ответственность за нарушение законодательства о квотировании рабочих мест наступает в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Нижегородской области.

8.2. Административная ответственность за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости установлена статьей 5.42 Кодекса об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ), в соответствии с которой нарушениями, влекущими данную ответственность, являются 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.

За непредставление или несвоевременное представление в государственный орган (должностному лицу), орган (должностному лицу), осуществляющий (осуществляющему) государственный контроль (надзор), сведений (информации), представление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления этим органом (должностным лицом) его законной деятельности, либо представление в государственный орган (должностному лицу), орган (должностному лицу), осуществляющий (осуществляющему) государственный контроль (надзор), таких сведений (информации) в неполном объеме или в искаженном виде, предусмотрена административная ответственность в соответствии со статьей 19.7 КоАП РФ.

Кроме того в случаях обнаружения в ходе проведения контрольных мероприятий достаточных данных, указывающих на наличие событий административных правонарушений, предусмотренных частью 1 статьи 19.4, статьей 19.4.1, частью 1 статьи 19.5, статьей 19.6 КоАП РФ, уполномоченные должностные лица управления составляют протоколы об административных правонарушениях и направляют их мировому судье.
