 ***Вопрос: являюсь руководителем организации с численностью персонала более 35 человек, обязан ли я принимать на работу инвалидов?***

**На вопрос отвечает прокурор Кинель-Черкасского района, старший советник юстиции А.В. Смирнов.**

Государственная политика в области занятости населения направлена на обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости.

Статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

Законом Самарской области от 26.12.2003 № 125-ГД «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Самарской области», работодателям, расположенным на территории Самарской области, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек, устанавливается квота  в размере двух процентов от среднесписочной численности работников.

**Вопрос: каким образом исчислять размер указанной квоты?**

В соответствии с требованиями законодательства, расчет числа рабочих мест в счет установленной квоты производится работодателем ежемесячно, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий месяц. При расчете числа рабочих мест в счет установленной квоты округление дробного числа производится в сторону увеличения до целого значения.

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.

**Вопрос: какая ответственность предусмотрена при отказе работодателя выделить рабочие места для инвалидов?**

За совершение указанного правонарушения Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации предусмотрено привлечение к административной ответственности.

Статьей 5.42 КоАП РФ (Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости) установлена ответственность 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, которая влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

03.10.2019