**ПРИЕМ НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ и ГРАЖДАН, ИСПЫТЫВАЮЩИХ ТРУДНОСТИ В ПОИСКЕ РАБОТЫ В ПРЕДЕЛАХ КВОТЫ:**

**ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ РАБОТОДАТЕЛЮ.**

 Установление квоты приема на работу инвалидов регулируется [Федеральным законом от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»](http://ufz-kemerovo.ru/App_Shared/WebParts/DataViewers/PopupDocument.aspx?docid=02b0d32f-2f3e-4625-8fee-c642efb269fa) и [законом Кемеровской области от 11 декабря 2002 года №106-ОЗ «О порядке квотирования рабочих мест».](http://ufz-kemerovo.ru/App_Shared/WebParts/DataViewers/PopupDocument.aspx?docid=3ea8b269-bc78-4516-b6fb-2a149c38704f)

  В соответствии с которыми работодателям, численность работников которых превышает **100** человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере **четырех** процентов от среднесписочной численности работников и **двух** процентов от среднесписочной численности работников для граждан, испытывающих трудности в поиске работы. 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 **трех** процентов от среднесписочной численности работников.

 Квота - минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить на данном предприятии, в учреждении, организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории.

К гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, относятся:

1) инвалиды;

2) несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет;

3) лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости);

4) одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;

5) беженцы и вынужденные переселенцы;

6) граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей;

7) лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы;

8) лица, имеющие на содержании лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа необходимы постоянный уход, помощь или надзор;

9) граждане, подвергшиеся радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф;

10) безработные, имеющие на момент постановки на учет в органах службы занятости населения длительный (более года) перерыв в работе;

11) дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей;

12) ветераны боевых действий;

13) выпускники учреждений профессионального образования, ищущие работу впервые.

Работодатели самостоятельно рассчитывают число инвалидов, которые должны быть трудоустроены в счет квоты, исходя из среднесписочной численности работников в соответствии с установленной величиной квоты.

При расчете количества квотируемых рабочих мест округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения.

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

Юридические лица, имеющие филиалы, представительства, обособленные структурные подразделения, расположенные вне их места нахождения, устанавливают квоту без учета численности работников и инвалидов, работающих в филиалах, представительствах и обособленных структурных подразделениях. Филиалы, представительства, обособленные структурные подразделения юридического лица устанавливают квоту самостоятельно.

Работодатели, являющиеся общественными объединениями инвалидов и образованными ими организациями, в том числе хозяйственными товариществами и обществами, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественных объединений инвалидов, а также работодатели, в отношении которых в установленном законодательством порядке принято решение об их ликвидации освобождаются от обязательного квотирования рабочих мест для инвалидов.

Работодатель осуществляет трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты как путем прямого обращения с обязательным уведомлением органов службы занятости населения, так и по направлению органов службы занятости населения.

Работодатели вправе создавать (выделять) дополнительные рабочие места (в том числе специальные) сверх установленной квоты.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов устанавливается уполномоченным органом государственной власти Кемеровской области в соответствии с действующим законодательством.

В соответствии с постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 13.07.2017 № 365 «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов» работодателям независимо от организационно правовых форм и форм собственности установлено минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов в соответствии со среднесписочной численностью работников без учета работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда, в следующих размерах:

от 101 до 200 человек – одно специальное рабочее место;

от 201 до 400 человек два специальных рабочих места;

от 401 до 600 человек три специальных рабочих места;

от 601 до 1000 человек четыре специальных рабочих места;

свыше 1000 человек пять специальных рабочих мест.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности».

Квота, а также минимальное количество специальных рабочих мест устанавливаются на срок не менее одного календарного года.

Работодатели подпадающие под действие Закона Кемеровской области от 11.12.2002  №106-ОЗ (в ред. от 28.04.2014 №30-ОЗ) «О порядке квотирования рабочих мест», в соответствии с постановлением Коллегии АКО № 28 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, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты.

При этом обеспечивается полнота и достоверность информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей.

Юридические лица, имеющие филиалы, представительства, обособленные структурные подразделения, расположенные вне их места нахождения, представляют информацию без учета численности работников и инвалидов, работающих в филиалах, представительствах и обособленных структурных подразделениях. Филиалы, представительства, обособленные структурные подразделения юридического лица представляют соответствующую информацию по месту их нахождения.

Типовыми нарушениями, возникающими при создании (выделении) рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, являются:

неисполнение работодателями обязанности по созданию (выделению) рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой (отсутствие утвержденного локального нормативного акта, содержащего сведения о созданных или выделенных рабочих местах);

неисполнение работодателями обязанности по созданию (выделению) специальных рабочих мест;

не исполнение установленной квоты для приема на работу инвалидов;

неверный расчет количества квотируемых рабочих мест, для трудоустройства инвалидов;

неисполнение предписаний об устранении нарушений законодательства;

не предоставление или не своевременное предоставление ежемесячной отчетной информации в центры занятости;

представление информации в центры занятости в искаженном или неполном виде (отсутствовала информация о локальных нормативных актах, содержащих сведения о рабочих местах, созданных (выделенных) в счет квоты; не указан (или неправильно указан) размер установленной квоты для приема на работу инвалидов; не указана (или неправильно указана) среднесписочная численность работников и (или) фактическая численность работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами проведенной специальной оценки условий труда).

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 предусмотрена административная ответственность в виде административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до десяти тысяч рублей (часть 1 статьи 5.42 КРФ об АП).

За непредставление или несвоевременное представление в центр занятости населения информации о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов предусмотрена административная ответственность в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей, на юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей (статья 19.7 КРФ об АП).

В соответствии со статьей 17 Федерального закона "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" от 26.12.2008 N 294-ФЗ в случае выявления при проведении проверки работодателей нарушений обязательных требований в сфере квотирования рабочих мест для инвалидов должностные лица Министерства труда и занятости населения Кузбасса обязаны выдать предписание об устранении выявленных нарушений.

За неисполнение предписания в установленный срок частью 1 статьи 19.5 КРФ об АП предусмотрена административная ответственность в виде административного штрафа на должностных лиц - от одной тысячи до двух тысяч рублей или дисквалификацию на срок до трех лет; на юридических лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.