

Должен ли работодатель самостоятельно заниматься поиском кандидата-инвалида для трудоустройства?

Вопрос

В нашей организации создано 4 ставки по квоте для инвалидов, из них занято только 3. Мы должны сами искать и трудоустраивать инвалида на эту ставку?

Ответ

Из норм действующего законодательства не следует, что работодатель обязан самостоятельно осуществлять поиск инвалида для трудоустройства. В целях содействия трудоустройству инвалидов работодатели обязаны создавать рабочие места для инвалидов и ежемесячно информировать службу занятости о наличии у них свободных рабочих мест и вакантных должностей, предназначенных для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой.

Обоснование

В соответствии с [п. 1 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1](#) "О занятости населения в Российской Федерации" **работодатели содействуют** проведению государственной политики занятости, в том числе на основе соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов.

В соответствии со [ст. 20 Закона N 181-ФЗ](#) инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации в том числе путем установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов.

Права, обязанности и ответственность работодателей в обеспечении занятости инвалидов, установлены в [ст. 24 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ](#) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 18.03.2018) (далее - [Закон N 181-ФЗ](#)), в которой предусмотрено, что работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

- 1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;
- 2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;
- 3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

В соответствии с [п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1](#) "О занятости населения в Российской Федерации" работодатель обязан ежемесячно представлять в органы службы занятости следующую информацию, касающуюся труда инвалидов:

- сведения, необходимые для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;
- сведения 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;
- сведения о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Таким образом, **из норм действующего законодательства не следует, что работодатель обязан самостоятельно осуществлять поиск инвалида для трудоустройства.** В целях содействия трудоустройству инвалидов работодатели ежемесячно информируют органы службы занятости о наличии у них свободных рабочих мест и вакантных должностей, предназначенных для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой.

Данный вывод так же подтверждается тем, что неисполнение содержащейся в законе обязанности по общему правилу влечет установленную законом ответственность. Например, работодатель может быть привлечен к административной ответственности, за неисполнение обязанности по созданию или выделению квотируемых рабочих мест и за отказ инвалиду в приеме на работу в пределах установленной квоты по [ст. 5.42 КоАП РФ](#), а так же за непредставление либо несвоевременное (не в полном объеме, искаженное) представление необходимых сведений в органы службы занятости по [ст. 19.7 КоАП РФ](#).



На вопрос отвечала:

В.А. Лексина,

консультант ИПЦ "Консультант+Аскон"

