Шундрик Д.С., студент

*Тихоокеанский Государственный университет, Хабаровск.*

**Проблемы привлечения Юридических лиц к административной ответственности за непредоставление информации о созданных рабочих местах для труда инвалидов.**

Согласно части 1 статьи 13 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" [1] государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, путём разработки и реализации программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций.

В соответствии с частью 2 этой же статьи квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с Федеральным законом "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".

В соответствии с общими правилам, установленным статьёй 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" [2], работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приёма 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 РФ может устанавливаться квота для приёма на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

Из содержания указанных норм следует, что квота – это 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.

В соответствии с пунктом 3 части 2 статьи 24 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ работодатели в соответствии с установленной квотой для приёма на работу инвалидов обязаны предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

При этом согласно части 3 статьи 25 указанного Федерального закона 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 приёма на работу инвалидов.

Далее рассмотрим ситуацию, когда фактическая численной сотрудников организации, осуществляющей деятельность на территории одного региона (субъекта Российской Федерации) менее 35 человек.

Во исполнение требований указанных нормативных правовых актов на территории Хабаровского края принят Закон от 22.11.2017 № 297 "О квотировании рабочих мест для инвалидов в Хабаровском крае" [3].

Согласно части 1 статьи 2 указанного Закона Хабаровского края работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек, устанавливается квота для приёма на работу инвалидов в размере трёх процентов среднесписочной численности работников.

Предположим, что общая численность сотрудников Организации на ноябрь 2020 года составляло 40 человек, средняя численность 36 человек.

При этом следует отметить, что на территории Хабаровского края в ноябре 2020 года. фактически работало 5 человек – 2,15 штатных единиц, в том числе 3 человека (0,15 штатных единиц) по совместительству. Соответственно в данном случае, организация должна предоставить квоту в размере 0,15 ставки.

Все остальные работники Организации осуществляют свою трудовую деятельность в обособленных подразделениях Организации, зарегистрированных и поставленных на налоговый учёт в соответствии с требованиями налогового законодательства Российской Федерации на территории другого субъекта Российской Федерации – Амурской области в городах Благовещенск, Белогорск, Свободный.

На основании изложенного делаем вывод: поскольку на территории Хабаровского края фактическое количество работников Организации, соответствующее при этом штатному расписанию, значительно меньше количества, при котором организации устанавливается квота для приёма на работу инвалидов, постольку требования законодательства Российской Федерации и Хабаровского края в части установления квоты для приёма инвалидов и представления сведений в КГКУ "Центра занятости населения г. Хабаровска и Хабаровского районов" **не распространяются.**

Вроде бы все предельно ясно, предоставить квоту (рабочее место) для приёма на работу инвалидов в размере 0,15 - фактически невозможно. Но Организации в подобных случаях просто не предоставляют информацию, хотя по факту должны предоставить информацию в органы службы занятости с нулевыми показателями. С организациями, где численность работников менее 35 человек все предельно ясно – предоставляешь отчетность с нулевыми показателями и Вас не привлекают к административной ответственности.

Самая большая проблема, связанна с организациями средняя численность работников, осуществляющих деятельность на территории одного субъекта Российской Федерации, которых равна больше 35-ти человек. Подобные организации просто игнорируют требования законодательства и не только не предоставляют информацию, но и не создают рабочие места для приёма на работу инвалидов. Ответственность за подобное правонарушение минимальное. Организация будет привлечена к административной ответственности по статьей 19.7 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ [4]. Санкция по данной статье предусматривает административную ответственность в виде предупреждения или 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. Получается организация, которая один календарный год не будет предоставлять информацию и создавать рабочие места для инвалидов получит максимальный штраф в размере 55 тысяч рублей, если за первое правонарушение дадут предупреждение, либо 58 тысяч рублей, если за первое правонарушение дадут минимальный штраф.

Я же в свою очередь предлагая внести изменения в Кодекс российской Федерации об административных правонарушениях и добавить специальную статью: «19.7.15 Непредоставление сведений (информации) или несвоевременное предоставление сведений в органы службы занятости о созданных рабочих местах для приёма на работу инвалидов.» и предусмотреть следующую административную ответственность: штраф на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Кроме того, дополнительно к вышеизложенным изменениям необходимо добавить статью, которая будет предусматривать административную ответственность юридических лиц за не предоставление (создание) рабочих мест для инвалидов и предусмотреть следующую административную ответственность: штраф должностных лиц - от двадцати пяти тысяч до сорока тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до трехсот тысяч рублей.

Только принятие и включение вышеизложенных изменений в кодекс российской Федерации об административных правонарушениях выразившееся в многократных увеличениях штрафов и пристальное внимание контролирующих органов может решить данную проблему. Тем самым восстанавливая ежедневно нарушаемые права инвалидов на получение рабочих мест.

Библиографические ссылки:

1. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 08.12.2020) "О занятости населения в Российской Федерации" // "Собрание законодательства РФ", N 17, 22.04.1996, ст. 1915.
2. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 08.12.2020) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 19.12.2020)// "Собрание законодательства РФ", 27.11.1995, N 48, ст. 4563.
3. Закон от 22.11.2017 № 297 "О квотировании рабочих мест для инвалидов в Хабаровском крае" // "Собрание законодательства Хабаровского края", 12.12.2017, N 11 (том 1).
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 30.12.2020)) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1. – Ст. 1; 2019. – № 16. – Ст. 1820.