

Обязанность работодателя принять на работу инвалида

В России трудоустройство инвалидов – дело проблематичное. Руководители организаций обычно ссылаются на различные негативные моменты, касающиеся обеспечения им особых условий, на присутствующие риски и т. п. А некоторые просто не знакомы с порядком трудоустройства этой категории граждан и отказывают им по иным причинам.

Однако многие работодатели попросту забывают о том, что отказ в трудоустройстве инвалиду по причине его физического недостатка является недопустимым, о чём прямо говорится в ст. 64 [ТК РФ](#). Единственной причиной для отказа может стать недостаточный уровень профессиональной подготовки. Если инвалид обладает необходимым для работы уровнем знаний и навыками, работодатель обязан принять его на работу.

Инвалиду–претенденту на вакансию в случае отказа в заключении с ним трудового договора предоставлено право требовать от работодателя обоснования причин отказа в письменной форме. В случае несогласия с выводами работодателя за инвалидом сохраняется право на обращение в суд. Результатом обжалования решения работодателя может стать понуждение последнего к заключению трудового договора с гражданином, имеющим ограниченные физические возможности.

Обсуждая данную тему, стоит вспомнить и о положениях [ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ](#). В ст. 21 закреплена обязанность работодателей, в компаниях которых численность сотрудников превышает 100 человек, осуществлять трудоустройство инвалидов согласно предусмотренной в субъекте квоте. Эта квота может составлять от 2 до 4% среднесписочной численности сотрудников организации. Что касается обязанности соблюдения квоты (действующей в конкретном территориальном образовании), то она ложится на все предприятия вне зависимости от формы их собственности.

Помимо этого, вышеназванный закон указывает, что субъекты РФ вправе устанавливать собственные квоты по трудоустройству инвалидов для предприятий, имеющих численность работников от 35 до 100 человек. В этом случае нужно сказать о том, что далеко не во всех территориальных образованиях на сегодняшний день разработаны и действуют правовые акты такого рода.

Что касается объединений инвалидов или предприятий, созданных ими (когда уставный капитал состоит из взносов общественного объединения инвалидов), у таковых обязанность по соблюдению квоты отсутствует.