**Информация для работодателей**

**по квотированию рабочих мест.**

Согласно статьи 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в редакции, действующей с 01.03.2022, вопросы установления квоты для приема на работу инвалидов регулируются в соответствии с законодательством о занятости населения.

Установление квоты для приема на работу инвалидов регулирует новая статья 13.2 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости), которая вступает в силу с 01.03.2022.

Основные положения статьи 13.2 Закона о занятости.

Как и прежде, при исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда.

Не сохраняется норма о том, что если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Вводятся следующие уточняющие моменты:

1. Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников без учета работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах РФ.

2. Филиалам и представительствам работодателя устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов РФ, на территориях которых они расположены, исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

3. Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае оформления в определенном порядке трудовых отношений с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой.

4. Оформление работодателем в установленном порядке трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполнением квоты для приема на работу инвалидов в случаях и порядке, которые должно утвердить Правительство РФ.

Размеры квот для работодателей Красноярского края остаются прежними:

* с численностью от 35 до 2000 человек – 3% от среднесписочной численности работников;
* с численностью свыше 2000 человек – 2% от среднесписочной численности работников.

Согласно статьи 25 Закона о занятости (в части трудоустройства инвалидов) работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости следующие формы отчетности:

 информация, необходимая для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

 информация о 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, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Работодатели представляют данные формы отчетности посредством размещения на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

Обращаем внимание, что работодатель должен указывать в информации о вакансии фактический «адрес места работы» инвалида. Кроме того, работодатель обязан заполнить заявление о подборе подходящих работников, в котором должен указать «место оказания услуги» - центр занятости в который предоставляет «отчет о выполнении квоты для приема на работу инвалидов».

Дополнительную информацию можно получить в Центре занятости населения по адресу: Пионерский проезд, дом 6, телефон 75-37-41.