Основное в законодательстве о квотировании для трудоустройства инвалидов

**Установление размера квоты для трудоустройства инвалидов:**

Определение среднесписочной численности работников

Определяется работодателем в соответствии с нормативными правовыми актами Федеральной службы государственной статистики.

Квота устанавливается работодателям среднесписочная численность работников которых составляет 35 чел. и выше.

Для работодателей, численность работников которых **превышает 100 человек** – от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников с учетом ранее принятых на работу инвалидов;

Для работодателей, численность работников которых составляет **не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек** – 3 процента отсреднесписочной численности работников с учетом ранее принятых на работу инвалидов.

Установление количества рабочих мест, подлежащих квотированию

(Расчет производится без учета работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда. При планировании квоты учитывается количество рабочих мест, уже занятых работниками, отнесенными к категории инвалидов. При расчете количества рабочих мест, подлежащих выделению (созданию) в счет квоты для приема на работу инвалидов, полученное значение количества рабочих мест округляется до первого целого значения в сторону увеличения. Работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, квота для приема на работу инвалидов устанавливается в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников с учетом ранее принятых на работу инвалидов. Работодателям, численность работников которых составляет не менее 35 человек и не более 100 человек, квота для приема на работу инвалидов устанавливается в размере 3 процентов среднесписочной численности работников с учетом ранее принятых на работу инвалидов. О введении квоты работодатели информируются не менее чем за два месяца до начала ее введения.

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников **не включаются работники**, условия труда которых отнесены **к вредным и (или) опасным условиям труда** по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

Работодатели обязаны:

 - в течение месяца со дня введения квоты принять локальные нормативные акты, содержащие сведения о создаваемых или выделяемых рабочих местах для трудоустройства инвалидов, и представить данную информацию в центры занятости;

**Исполнение законодательства о квотировании**

**Принятие работодателями в соответствии с установленными квотами в течение месяца со дня их введения локального нормативного акта, содержащего сведения о создаваемых или выделяемых рабочих местах для трудоустройства инвалидов (т.е. в январе месяце), выполнение квоты для приема на работу инвалидов.**

**С марта 2022 года квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой**

 - ежемесячно, в срок до 5 числа месяца, следующего за отчетным, представлять в центры занятости информацию о выполнении квоты по трудоустройству инвалидов, включая информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов;

- представлять в центры занятости информацию об освобождающихся рабочих местах, выделенных или созданных в рамках решений об установлении квот, минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в течение 10 дней со дня увольнения работника.

**Ежемесячное** предоставление в центры занятости населения информации о наличии вакантных рабочих мест (должностей), созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, выполнении квоты по трудоустройству инвалидов (в срок до 5 числа месяца, следующего за отчетным)

Выделение или

создание рабочих мест

 *Численность ра*ботников 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 Российской Федерации.

Предложения по выполнению квоты работодателями

* Проведение анализа работающих в организации на предмет наличия инвалидности;
* Проведение анализа работающих в организациях на предмет наличия работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда;
* Проведение анализа имеющихся в организации вакансий, с целью их квотирования для трудоустройства инвалидов;
* В случае отсутствия необходимого количества работающих инвалидов и вакансий, внесение изменений в штатное расписание в части введения дополнительных единиц;
* Трудоустройство инвалидов на имеющиеся вакансии, а также на введенные штатные единицы.

 Находящимся на территории Республики Татарстан филиалам и представительствам работодателя, расположенного в другом субъекте Российской Федерации, квота для приема на работу инвалидов устанавливается исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

***Алгоритм действий работодателей при квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов***

Резервирование рабочих мест

Аренда рабочих мест

или

и