**Уважаемые работодатели,**

**произошли изменения в квотировании рабочих мест для инвалидов**

**[С 1 марта 2022 г.](http://base.garant.ru/401399761/%22%20%5Cl%20%22block_43%22%20%5Ct%20%22_blank)** регулирование вопросов установления квоты для приёма на работу инвалидов осуществляется Законом о занятости населения, а не [Законом о социальной защите инвалидов](http://base.garant.ru/10164504/b5dae26bebf2908c0e8dd3b8a66868fe/#block_21) (Федеральный закон
от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ "[О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" и статью
21 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации](http://base.garant.ru/401399761/#1320)").

В Закон о занятости введена новая статья **13.2 "**[**Установление квоты для приёма на работу инвалидов**](http://base.garant.ru/401399761/#1320)**"**, регулирующая основные вопросы в сфере содействия занятости инвалидов. Категории работодателей, которым законодательством субъекта РФ устанавливается (может устанавливаться) квота для приёма на работу инвалидов, остались те же.

В новом законе [уточняется](http://base.garant.ru/401399761/#1322), что численность работников для целей исчисления квоты для приёма на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников без учёта работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах РФ. Филиалам и представительствам работодателя устанавливается квота для приёма на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов РФ, на территориях которых они расположены, исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

**Квота будет считаться выполненной только в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами на любое рабочее место.**

Напоминаем, что с 1 января 2022 года работодатели обязаны ежемесячно представлять в центры занятости **дистанционно,
с использованием единой цифровой платформы «Работа в России»,** информацию о созданных или выделенных рабочих местах
для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приёма на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приёма на работу инвалидов.

Обращаем внимание, что за несоблюдение квоты приёма на работу инвалидов и непредоставление сведений является основанием
для привлечения работодателя к административной ответственности по ст. 5.42 и ст. 19.7 КоАП РФ.

По вопросам трудоустройства инвалидов на квотируемые рабочие места обращаться в отдел центра занятости по месту регистрации организации.