**Квотирование рабочих мест инвалидов: с чего начать**

**Шаг1. Определить, обязана ли компания заниматься квотирование**

Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3% среднесписочной численности работников.

**Шаг 2. Определить размер квоты для организации**

Квота рассчитывается организацией самостоятельно исходя из среднесписочной численности работников. При расчете в среднесписочную численность не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным согласно результатам специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 21 Закона N 181-ФЗ). Расчет квоты производится без учета филиалов и представительств организации, расположенных в другой местности

**Шаг 3. Издать локальный нормативный акт о квотировании**

Ст. 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» прямо обязывает работодателей принимать локальные акты по вопросам квотирования.

**Шаг 4. Встать на учет в службе занятости**

Учет работодателей для целей квотирования, как правило осуществляется местными центрами занятности.

**Шаг 5.** Создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов (п. 1 ч. 2 ст. 24 Закона N 181-ФЗ)

**Шаг 6. Сдавать отчетность по квотированию рабочих мест**

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 приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов (ст. 25 Закона РФ № 1032-1).

С 01.01.2022 отдельные работодатели обязаны размещать информацию о вакансиях и наличии специальных рабочих мест для инвалидов на платформе «Работа в России» (Федеральный закон от 28.06.2021 N 219-ФЗ). Это относится к работодателям со среднесписочной численностью работников за предшествующий календарный год более 25 человек

**Шаг 6. Принимать работников на заквотирванные рабочие места**

После оформления документов, пришло время выполнять квоту фактически, то есть непосредственно принимать на работу инвалидов и молодежь.