В соответствии со статьёй 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», ст. 4 Закона ХМАО – Югры «О гарантиях трудовой занятости инвалидов в ХМАО – Югре» от 23.12.2004 года № 89-ОЗ квота устанавливается работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек, и определяется в процентах к среднесписочной численности работников, а именно в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников.

На основании [статьи 22](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=329465&date=26.03.2020&dst=100171&fld=134) Федерального закона от 24 ноября 1995 года N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", [пункта 3 статьи 4](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=116811&date=26.03.2020&dst=100056&fld=134) Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 23 декабря 2004 года N 89-оз «О гарантиях трудовой занятости инвалидов в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» Правительство автономного округа 21.09.2009 254-П, утвердило [Порядок](#Par31) установления минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в организациях на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Согласно которому, минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается организациям в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре со среднесписочной численностью, используемой для исчисления квоты для приема на работу инвалидов от 101 до 500 человек - одно специальное рабочее место.

Федеральным законом от 28.06.2021 № 219-ФЗ внесены изменения в Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения» и статью 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

С 1 марта 2022 года вступила в действие статья 13.2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»:

«Работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от двух до четырех процентов от среднесписочной численности работников. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не более трех процентов от среднесписочной численности работников.

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 Российской Федерации.

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

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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&date=17.12.2021&dst=100158&field=134) труда по результатам специальной оценки условий труда.

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.

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 установлены Правительством Российской Федерации».

C 1 сентября 2022 г. вступает в силу [Постановление Правительства РФ от 14 марта 2022 г. N 366 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место», которое](http://ivo.garant.ru/document/redirect/403701790/0) определяют порядок и случаи выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидами на любое рабочее место.

Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года. При расчете квоты для приема на работу инвалидов округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения, в случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

Работодатель обязан выполнить квоту для приема на работу инвалидов в течение текущего года с учетом ее возможного перерасчета.

Квота для приема на работу инвалидов подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц, за исключением работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда. Перерасчет квоты для приема на работу инвалидов осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников.

Квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем в случаях:

а) наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя;

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с иной организацией или индивидуальным предпринимателем соглашения о трудоустройстве инвалидов (далее - соглашение).

В случае если организации, индивидуальному предпринимателю, у которых трудоустраивается инвалид, установлена квота для приема на работу инвалидов, то инвалиды, трудоустроенные в соответствии с соглашением, не учитываются в счет установленной им квоты.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2021 № 2576 утвержден порядок представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Порядок).

Согласно Порядку работодатели представляют информацию 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 (далее – информация о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов) посредством размещения на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» по форме согласно приложению 5 к приказу Минтруда России от 26.01.2022 № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения» (далее – форма).