**Кейс №5. КВОТА**

**Инвалид** – лицо, здоровье которого нарушено в результате заболеваний, травм или дефектов, что привело к ограничению деятельности и вызвало необходимость социальной защиты (ст. 1 Закона о защите инвалидов).

**Индивидуальная программа реабилитации** (ИПР) – это документ, который содержит комплекс восстановительных мероприятий для инвалида, в том числе и в профессиональной области ( ст. 11 Закона № 181 ).

Если сотрудник откажется исполнять свою программу реабилитации, это не означает, что он автоматически будет лишен права на особые условия труда, которые предусмотрены для него законом.

**Квота** – это минимальное количество специальных рабочих мест, на которые нужно принять людей с инвалидностью (ст. 20 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», далее – Закон № 181-ФЗ).

Квота для приема на работу сотрудников с инвалидностью составляет:

– в организации с численностью работников больше 100 человек – от 2 до 4 процентов среднесписочной численности;

– в организации с численностью работников от 35 до 100 человек – не выше 3 процентов среднесписочной численности.

**Эргономические требования к рабочему месту** – приспособление предметов и объектов труда, а также компьютерных программ для наиболее безопасного и эффективного труда работника.

**Пошаговый план закрытия квот.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Шаги** | **Операции** | **Срок выполнения** | **Основание** | **Результат** |
| 1. Определение количества квотируемых мест
 | * 1. Рассчитать количество квотируемых рабочих мест (максимум)
 | Неделя 1 | * Для организаций, у которых численность работников превышает 100 человек, квота для приема на работу инвалидов составляет от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников (ч. 1 ст. 21 Закона № 181-ФЗ) (подробная информация в таблице выше).
* Исключать из расчета квоты уже работающих инвалидов не нужно (апелляционное определение Свердловского областного суда от 31.10.2017 по делу № 33-19231/2017
* Квота рассчитывается по каждому городу. Филиалы, представительства и иные обособленные подразделения на территории других муниципальных образований нужно учитывать отдельно (определение Высшего арбитражного суда от 03.09.2012 № ВАС-11395/12 по делу № А32-13713/11).
* Учитываются только места с допустимыми и оптимальными условиями, подтвержденные результатами спецоценки (ч. 2 ст. 21 Закона № 181-ФЗ).
* Москве квота установлена в 2 процента от среднесписочной численности для компаний, в которых работает больше 100 человек (п. 1 ст. 3 Закона города Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест», далее – Закон № 90).
* В Новосибирской области установлена квота для приема на работу инвалидов а размере 3% от среднесписочной численности работников, если эта численность от 35 человек и более (Постановление Правительства Новосибирской области от 21.10.2013 №456-п;
* В Санкт-Петербурге установлена квота для приема инвалидов в размере 2,5% среднесписочной численности, если эта численность с оставляет более 100 человек )Закон Санкт-Петербурга от 27.05.2003 №280-25, ред. От 26.10.2010).
 | Кол-во РМ по квоте:Москва = 0 (50 человек)СПБ = 13 (500 человек)Новосибирск = 11 (350 человек)ИТОГО: 24 раб.места (максимум) |
| 1. Определение рабочих мест, соответствующих общим санитарным требованиям к условиям труда инвалидов
 | * 1. Определить рабочие места, отвечающие требованиям санитарных норм в каждом обособленном подразделении
	2. Определить трудовые функции, которые могут выполнять работники-инвалиды, и зарезервировать под них в штатном расписании вакансии в соответствии рассчитанной квоты.
 | 1 неделя | * Не допускается размещение постоянных рабочих мест инвалидов в подвальных, цокольных этажах, в зданиях без естественного освещения и воздухообмена (п. 4.15 Санитарных правил).
* Инвалиду противопоказано превышение норм (п. 4.2 Санитарных правил):

– физических факторов (шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность рабочего помещения и др.);– химических факторов (запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны);– биологических факторов (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности);– физических, динамических и статических нагрузок при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных вынужденных позах, длительной ходьбе;– нервно-психических нагрузок (сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные нагрузки, монотонность, работа в ночную смену, с удлиненным рабочим днем). | 2.1. Определены должности, рабочее место которых может быть выделено под квоту:- менеджер торгового зала (печать и замена ценников, отслеживание чистоты в торговом зале, помощь покупателям в торговом зале с поиском товара, выкладка товара);- промоутер (проведение промо-акций, раздача флаеров/купонов);- упаковщик покупок (упаковка подарков, продажа открыток, шариков и др.сопутствующих товаров) |
| 1. Выявление инвалидов среди работников организации
 | * 1. Направить работникам (через рассылку/объявление) предложение оформить предоставить в кадровую службу документы, для оформления социальных льгот.
	2. Запросить у кадровой службы фио работников, предоставлявших ранее документы, подтверждающие инвалидность
 | 1 неделя | Текст обращения (согласованный юр.отделом):*«Уважаемые работники компании «\_\_\_».**Мы заботимся о Вашем благополучии и здоровье.**Мы хотим, чтобы работа Вам приносила удовольствие, а условия труда были удобными и комфортными.**Поэтому, если Вы до настоящего времени не предоставляли в кадровую службу документы, дающие Вам право на оформление социальных гарантий, предлагаем реализовать свое право и ждем от вас следующий пакет документов:**- справка об инвалидности, выданная учреждением медико-социальной экспертизы;**- индивидуальная программа реабилитации (ИПР).**Задавайте вопросы – мы обязательно на них ответим.**С уважением,**Администрация \_\_\_\_\_\_»* | 3.1. Предложение разослано (в пн) 850 работникам. Дата окончания сбора информации – пт.По состоянию на чт поступило 6 откликов по Новосибирску и 10 в СПб.3.2. Кадровая служба сообщила о 2х работниках, ранее предоставлявших справку об инвалидности. С ними проведена беседа, ждем решение не позднее пт. |
| 1. Запрос в ЦЗН
 | * 1. Отправить в ЦЗН описание вакансий, выделенных под квоты
 | 1 неделя  | Отказывать соискателю-инвалиду можно только тогда, когда его деловые качества не соответствуют требованиям к должности.Определение Верховного суда от 30.09.2019 № 33-КГ19-6 |  |
| 1. Публикация вакансий, выделенных под квоты, в СМИ, соц.сетях
 | * 1. Публикация вакансии на работных сайтах со значком «подходит для людей с ограниченными возможностями»
	2. Публикация в спец.группах в соц.сетях описание вакансий
 | 1 неделя | Текст вакансии… | 5.1. Размещены 3 вакансии (п.2.1.) на портале HH.ru, SuperJob5.2. Размещено описание вакансий (п.2.1.) в - соц.сетях «FB» и VK и  на портале «Работа в России», видео обращение через TIKTOK* 1. Вывешено объявление на кассах торговых залов –

 поступило 5 обращения. |
| 1. Адаптация РМ
 | - Провести анализ потребности сотрудника в оснащении рабочего места с учетом сведений, содержащихся в индивидуальной программе реабилитации;– Сформировать перечень мероприятий, направленных на оснащение рабочего места;– Закупка, установка и монтаж оборудования, приобретение инструментов и т. д.) | 1 неделя | Оснащение или оборудование специальных рабочих мест для инвалидов состоит из нескольких этапов (п. 2 Требований к оснащению специальных рабочих мест для инвалидов) | Подготовлены предварительные сметы на оборудование рабочего места в соответствии с предоставленными ИПР |
| 1. Прописание специальных условий труда в ТД с работником \*
 | * 1. Перевод работников на адаптированные рабочие места и заключение ДС к ТД
	2. Прием новых работников на квотируемые рабочие места
 | 2 неделя | Независимо от группы, любому инвалиду полагается удлиненный оплачиваемый отпуск, который составляет 30 календарных дней( [Статья 23](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=542629997&anchor=XA00MG22OB#XA00MG22OB) Закона № 181-ФЗ), и право на 60 дней отпуска без сохранения заработной платы, ст. 23 Закона об инвалидах, ст. 128 ТК. Сотрудники также имеют право отказаться работать сверхурочно( [Часть 5](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=542629398&anchor=ZAP2CS63HT#ZAP2CS63HT) ст. 99, [ч. 7](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=542629398&anchor=ZAP2C2I3HA#ZAP2C2I3HA) ст. 113, [ч. 5](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=542629398&anchor=ZAP33D43RC#ZAP33D43RC) ст. 96 ТК).Инвалиды I и II группы могут трудиться не более 35 часов в неделю (с сохранением оплаты по полной ставке) ([Абзац 4](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=542629398&anchor=ZAP1RF838U#ZAP1RF838U) ч. 1 ст. 92 ТК, [ст. 23](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=542629997&anchor=XA00MG22OB#XA00MG22OB) Закона № 181-ФЗ) и режим их рабочего времени отличается от общих правил, которые действуют у работодателя, ст. 92 ТК. | 7.1. Подготовлены шаблоны пунктов ТД (ДС), описывающих специальные условия труда работников-инвалидов  |
| 1. Подтверждение выполнения квоты
 | * 1. Составление отчета
 | 2 неделя | * В Москве инвалид считается трудоустроенным в счет квоты, когда действие трудового договора в текущем месяце составило не менее 15 дней ( п. 1 ч. 3 ст. 2 Закона о квотировании г. Москвы от 22.12.2004 № 90)
* На федеральном уровне для того, чтобы выполнить обязательство по квотированию, нужно создать и зарезервировать в штатном расписании вакансии для работников с инвалидностью (п. 2, 3 ст. 20 Закона № 181-ФЗ).
 |  |