**Задание № 5**

**Задание:** Ритейл. Головная компания – Москва (численность 50 чел.), Обособленное подразделение Санкт-Петербург (далее-СПб) 500 чел., Обособленное подразделение Новосибирск 350 чел. Информация у работодателя о работниках, попадающих под квоты, работающих в компании – отсутствует.

Пришло постановление о проведении проверки прокуратурой по закрытию квоты. Проверка через 2 недели. Представить пошаговый план, что нужно сделать до проверки, чтобы квота была закрыта.

**Законодательство о квоте:**

Квотированием рабочих мест для инвалидов и молодежи, согласно ст. 21 Федерального закона № 181-ФЗ, должны заниматься все работодатели, у которых численность работников превышает сто человек. Законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 % до 4 % среднесписочной численности работников.

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

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.

Следовательно, работодатель должен исполнять не только общероссийский закон о квотировании рабочих мест, но и региональные нормы. Перед началом работы по квотированию необходимо выяснить, кого именно региональное законодательство относит к работникам, принимаемым по квотам. Инвалиды - это работники, признанные федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы, а критерии отнесения к молодежи могут отличаться.

Итак, изучим региональное законодательство:

Квотирование в Москве [https://czn.mos.ru/content/квотирование](https://czn.mos.ru/content/%D0%BA%D0%B2%D0%BE%D1%82%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5)

Квотирование в СПб <http://rspb.ru/trudoustrojstvo-invalidov/rabotodatelyam-kvotirovanie-rabochih-mest-dlya-invalidov/>

Квотирование в Новосибирске [https://nszn.nso.ru/content/информация для работодателей](https://nszn.nso.ru/content/%D0%B8%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%B4%D0%BB%D1%8F%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9)

**Москва:** закон от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест»: для работодателей с численностью более 100 работников устанавливается следующий размер квоты:

 **2% для инвалидов**;

 **2% для молодежи**: несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет; лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет; выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет, высшего профессионального образования в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущих работу впервые.

**СПб**: закон Санкт-Петербурга от 12 февраля 2020 № 51-7 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге»;

Размер квоты для приема на работу инвалидов в Санкт-Петербурге устанавливается в соответствии со ст. 1 Закона Санкт-Петербурга от 27.05.2003 № 280-25 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге».

Для организаций, численность работников которых составляет более 100 человек, устанавливается квота для приема на работу **инвалидов в размере 2,5%** к среднесписочной численности работников.

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.

В феврале 2018 года законом Санкт-Петербурга от 07.02.2018 № 55-12 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О квотировании рабочих мест в Санкт-Петербурге» были внесены существенные изменения по исполнению обязанности квотирования рабочих мест работодателями Санкт-Петербурга. Выполнение работодателями квоты может осуществляться следующими способами:

1) заключение договоров с частными агентствами занятости (ЧАЗ), которые в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения в Российской Федерации вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), о направлении временно работников частных агентств занятости из числа инвалидов в организации, выступающие в качестве принимающей стороны;

2) заключение соглашений об организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов на квотируемые рабочие места в другой организации (на сайте есть пример соглашения);

3) создание совместных рабочих мест в счет установленной квоты по договоренности между несколькими работодателями.

Выполнением квоты в соответствии с частью первой настоящей статьи считается трудоустройство в организации инвалидов на все созданные (выделенные) рабочие места, подтвержденное заключением трудовых договоров.

Дополнительные возможности создания специальных рабочих мест в СПб:

В целях содействия работодателям в создании рабочих мест, в том числе с целью выполнении законодательства о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов, службой занятости населения Санкт-Петербурга предусматривается выделение финансовых средств в виде субсидий на возмещение расходов работодателя по созданию, модернизации рабочих мест, в том числе специальных, для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге, на мероприятия по обеспечению доступа инвалидов к рабочим местам и объектам производственной инфраструктуры, на образование и подготовку инвалидов. Субсидии предоставляются на безвозмездной и безвозвратной основе юридическим лицам, за исключением государственных (муниципальных) учреждений, осуществляющим свою деятельность на территории Санкт-Петербурга.

Квоты по молодежи в СПб: Закон Санкт-Петербурга от 08.10.1997 N 161-53 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства молодежи» в 2007 году был признан утратившим силу. И в настоящее время в Санкт-Петербурге отсутствует нормативный акт, регулирующий квотирование рабочих мест для несовершеннолетних.

**Новосибирск:** Постановлением Правительства Новосибирской области от 21.10.2013 № 456-п работодателям, осуществляющим деятельность на территории Новосибирской области, численность работников которых составляет 35 человек и более, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере **3 процентов** среднесписочной численности работников.

В соответствии с Постановлением Правительства Новосибирской области от 20.09.2016 № 291-п работодателям, осуществляющим деятельность на территории Новосибирской области, численность работников которых составляет более 100 человек, устанавливается квота рабочих мест для детей от 14 до 18 лет, ищущих работу, в размере **1 процента** от среднесписочной численности работников. Квота рабочих мест для детей, ищущих работу, не может распространяться на рабочие места, где труд детей запрещен постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 N 163 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет", а также на рабочие места, условия труда на которых не соответствуют нормам и требованиям законодательства Российской Федерации.

**О компании. Рассчитываем квоты**

Ритейл – это розничная торговля, как правило нет вредности, но нужно учитывать позиции, в которых есть использование химии и у подсобных рабочих возможны физические перегрузки. Все эти нюансы необходимо учесть при принятии решения куда, в какой департамент или отдел мы можем принять инвалидов и молодежь. Наша ритейл компания приняла решения создать рабочие места в отделе маркетинга и принять работников – инвалидов на дистанционную работу. Вариант с дистанционной работой является менее затратным (не нужно оборудовать рабочее место для инвалида, пройти СОУТ, проходить медосмотр для инвалидов и молодежи- т.к. у нас есть всего две недели – это оптимальный вариант)

Открываем позицию Специалист в отделе маркетинга. Требования к позиции – среднее образование, необходимо выискивать в интернете отзывы о нашей компании и направлять их начальнику отдела маркетинга.

Расчет квоты: количество работников по основному офису и обособленному подразделению, расположенному территориально отдаленно, рассчитывается отдельно. Обязательно нужно рассчитать среднесписочную численность:

Москва – численность 50 чел. – не попадает под квотирование.

СПб - численность 500 чел. – Инвалиды 2,5% квота 13 чел., квоты для детей - нет

Новосибирск – численность 350 чел. Инвалиды 3% квота 10 чел., дети 1% квота 4 чел. (считаем 350\*4%= 14 чел. и распределяем между детьми и инвалидами согласно %)

**Пошаговый план как закрыть квоты** *(статусы и даты указаны на момент совещания у директора)*

| **Шаг** | **Наименование** | **Описание** | **Ответственный** | **Дата начала** | **Срок выполнения** | **Статус** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Изучить региональное законодательство | Необходимо выяснить процент и условия квотирования в ГК и обособках | Юристы и Служба управления персоналом  | 30/7/2020 | 31/7/2020 | Сделано |
| 2. | Инвалиды и молодежь имеются в наличии? | Проверить в отделе кадров | Начальники отделов кадров регионов | 30/7/2020 | 4/8/2020  | СделаноИнвалидов нет, в Новосибирске есть 4 чел. до 18 лет на позиции Младший специалист в отделе продаж |
| 3. | СОУТ (Специальная оценка условий труда) | Проверить наличие вредности | Бюро по охране труда регионов | 30/7/2020 | 3/8/2020 | Сделано. Вредных условий труда нет |
| 4. | Утверждаем ЛНА о квотировании | Подготовить проект Положения о квотировании рабочих мест, в котором закрепить все внутренние процедуры приема на работу и организации труда инвалидов и молодежи | Юристы, Бюро по охране труда и Служба управления персоналом | 30/7/2020 | 5/08/2020 | Сделано |
| 5. | Центр занятости\* | Встать на учет в центре занятости в Москве , а далее связаться с центрами занятости в СПб и Новосибирске | Юристы ГК  | 30/7/2020 | 6/8/2020 | В процессе |
| 6. | Определяем размер квоты | Посчитать квоты (если бы были вредники, их надо было бы вычесть из расчета) | Бухгалтерия | 4/8/2020 | 4/08/2020 | Сделано |
| 7. | Издать приказ о квотировании рабочих мест в каждой обособке | В приказе указать сколько рабочих мест выделяется в счет квоты, рассчитанной исходя из среднесписочной численности сотрудников, указать конкретные рабочие места (наименование должностей), на которые планируется принимать в счет квоты.Учесть ставки, на которых работают дети в Новосибирске.Необходимо создать:13 позиций в обособке в СПб и выделить 14 позиций в обособке в Новосибирске (10 новых + 4)Итого: 23 позиции Специалист в Отделе маркетинга + 4 позиции младший специалист в отделе продаж | Руководитель службы управления персоналом и Начальники отделов кадров регионов | 5/8/2020 | 6/8/2020 | В процессе |
| 8. | Отразить в штатном расписании квотируемые места | На выделенные места можно принять только молодежь и инвалидов. Учесть ставки, на которых работают дети в Новосибирске. | Начальники отделов кадров | 6/8/2020 | 7/8/2020 |  |
| 9. | Центр занятости\* | Встать на учет в центре занятости в Москве , а далее связаться с центрами занятости в СПб и Новосибирске | Юристы ГК  | 30/7/2020 | 6/8/2020 | В процессе |
| 10. | Отчетность по выполнению/не выполнению квотирования рабочих мест | Подготовить отчетность по квотированию и сдать отчетность в центр занятости (после регистрации), а также центр занятости может сказать выложить вакансии (незакрытые квоты)на сайт trud.com (сайт Работа в России) | Руководитель службы управления персоналом и Бухгалтерии ГК | 10/8/2020 | 10/8/2020 | 10 числа – срок сдачи отчетности |
| 11. | Бюджет ФОТ | Согласовать бюджет на фонд оплаты труда для квотируемых мест- можно бюджет посчитать примерно предварительно и согласовать выделение средств в первые дни | Руководитель службы управления персоналом и Финансовый директор | 30/7/2020 | 31/7/2020 | Бюджет подтвержден, представить полный расчет бюджета до 30/9/2020 |
| 12. | Принять на дистанционную работу в обособки инвалидов | Дать объявления, поспрашивать среди знакомых – найти и принять на работу инвалидов | Служба управления персоналом и все вовлеченные лица | 3/8/2020 | 11/8/2020 | В процессе. Статус: вариант: найдено 8 из 10 в Новосибирске и 5 из 13 в СПб |
| 12.1 | Для СПБ: заключить гражданско-правовой договор | Если СПб не найдет нужного числа инвалидов, можно заключить договор с ЧАЗ (частным агентством занятости) | Служба управления персоналом СПб иЮристы | 30/7/2020 | 11/8/2020 | В процессе |
| 13. | Для Новосибирска: проверить правильность приема на работу работников-детей | Проверить:1. Медосмотр при приеме (предварительный) и далее ежегодный до 18 лет.
2. СОУТ рабочих мест детей
3. График работы (7-часовой рабочий день)
4. Договор без испытательного срока
5. Без командировок и сверхурочной работы
 | Бюро охраны труда г. Новосибирск | 5/8/2020 | 7/8/2020 | В процессе |
| 14. | Квоты закрыты |  |  |  | 12/8/2020 |  |

\*Про регистрацию в центрах занятости – шаг сделан на всякий случай, надеюсь регистрация сделана

**К совещанию с генеральным директором необходима информация:**

1. Что проверяет Прокуратура:
* соответствие количества созданных или выделенных рабочих мест для трудоустройства инвалидов требованиям законодательства;
* соответствие численности фактически работающих инвалидов расчетному количеству рабочих мест для приема на работу инвалидов;
* полноту и достоверность представления организацией в государственное учреждение службы занятости населения информации, необходимой для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов в установленные сроки;
* полноту и достоверность предоставления информации о выполнении квот по инвалидам.
1. Что грозит организации, если в ходе проверки соблюдения квот по инвалидам будут выявлены нарушения?

Если по результатам проверки выявлены нарушения, проверяющие могут:

* составить проект протокола об административном правонарушении и передать его в суд для принятия судьей окончательного решения о привлечении работодателя к административной ответственности по статье 5.42 Кодекса РФ об административных правонарушениях;
* ограничиться выдачей работодателю предписания об устранении выявленных нарушений.