Задание 5.

По условию задания необходимо через неделю представить пошаговый план выполнения квоты рабочих мест для инвалидов, а ещё через неделю закрыть квоту.

Компания-ритейл - компания розничной торговля (сеть магазинов).

Распределение персонала: административно-управленческий персонал – 50 чел. (Москва), основной персонал – 500 чел. (Санкт-Петербург), 350 чел. (Новосибирск).

Возможные вакансии основного персонала**:** специалист по управлению персоналом, менеджер по продажам, бухгалтер, продавец-кассир, экспедитор, водитель, курьер и др.

Основные термины, необходимые для решения задания по квоте:

**Квота для приема на работу инвалидов** – минимальное количество рабочих мест (в процентах от среднесписочной численности работников), которые работодатель обязан создать или выделить трудоустройства инвалидов, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории [7].

**Специальные рабочие места для инвалидов –** рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учётом индивидуальных особенностей инвалида [2].

Квоту организации рассчитывают самостоятельно, исходя из среднесписочной численности работников, для расчёта можно использовать указания Росстата по вопросам заполнения формы N П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников".

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочной численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда [2].

По условию задания результаты проведения СОУТ в компании-ритейл не представлены, предположительно - это оптимальные и допустимые условия труда (1 и 2 класс). Также по компании-ритейл среднесписочную численность работников рассчитать затруднительно (данные не представлены), поэтому условно принимаем количество работников по обособленным подразделениям за среднесписочную численность.

**Расчёт квоты рабочих мест для инвалидов (с учётом региона местонахождения)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Местонахождение | Кадровый состав | Среднесписочная численность (условно), чел. | Расчёт квоты, раб. мест | Нормативный документ |
| Головная компания (г. Москва) | Административно-управленческий персонал  | 50 | Величина квоты при среднесписочной численности от 35 до 100 чел. не установлена, квота = **0** | [4] |
| Обособленное подразделение(г. Санкт-Петербург) | Основной персонал  | 500 | 500\*0,025=12,5Округляем по правилу до **13** | [5] |
| Обособленное подразделение (г. Новосибирск) | Основной персонал  | 350 | 350\*0,03=10,5Округляем по правилу до **11** | [7] |
|  ИТОГО: |  | 900 | **24** |  |

**Анализ нормативных документов, применяемых по регионам РФ**

|  |  |
| --- | --- |
| Выполнение работодателями квоты может осуществляться следующими способами | Нормативные документы |
| Москва | Санкт-Петербург | Новосибирск |
| ***Временное оформление трудовых отношений*** |
| 1. Заключение договоров с частными агентствами занятости, которые в соответствии с законодательством РФ о занятости населения РФ 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.
 | Не рассмотрены | ст. 341.2 [1];ст. 18.1 [3];ст. 1-1 [5] | ст. 341.2 [1];ст. 18.1 [3] |
| 1. Заключение соглашений об организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов на квотируемые рабочие места в другой организации.
 | ст. 341.3 [1];ст. 18.1 [3];ст. 1-1 [5] | ст. 341.3 [1];ст. 18.1 [3]; |
| 1. Создание совместных рабочих мест в счет установленной квоты по договорённости между несколькими работодателями.
 | ст. 1-1 [5] | -  |
| ***Временное и постоянное оформление трудовых отношений*** |
| 1. Самостоятельный поиск кандидатов с инвалидностью на портале «Работа в России" и др.
 | Не рассмотрены | Временные правила, утверждённые ПП от 12.04.2020 N 486 |
| 1. Подбор кандидатов на работу с инвалидностью при помощи ЦЗН .
 | ст. 24.1 [3],ст. 25 [3] | ст. 24.1 [3],ст. 25 [3] |
| 1. Создание специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов при помощи ЦЗН.
 | ст. 22 [2] | ст. 22 [2] |

**Предлагаемые варианты решения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Варианты решения | Плюсы | Минусы |
| ***Внутренние решения (собственными силами)*** |
| 1. Выявление работников с инвалидностью внутри компании и выделение рабочих мест в счет квоты рабочих мест для инвалидов
 | 1. Частичное выполнение квоты рабочих мест для инвалидов. 2. В штатное расписание не нужно дополнительно вносить штатные единицы.  | 1. Нежелание работников сообщать о наличии инвалидности.2. Недостаточное количество работников-инвалидов для закрытия квоты рабочих мест для инвалидов. |
| 1. Подбор кандидатов на работу с инвалидностью с помощью ЦЗН .
 | 1. Выполнение требований законодательства РФ по выделению рабочих мест для инвалидов.2. Если в компании есть вакансии и их возможно выделить как рабочие места для инвалидов.3. Перевод работников без инвалидности на свободные рабочие места и освобождение рабочих мест, которые возможно выделить как рабочие места для инвалидов. | В штатное расписание нужно вносить дополнительно штатные единицы (дополнительные расходы) |
| ***Внешние решения (с помощью сторонних организаций)*** |
| 1. Создание специальных рабочих мест для инвалидов при помощи ЦЗН
 | Затраты за счет ЦЗН, работодатель не несёт дополнительных затрат на создание рабочих мест для инвалидов | Затраты по времени возможно будут превышать срок 1-2 недели, а это противоречит условию задания |
| 1. Заключение договоров с агентствами, которые вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала)
 | Подходит для закрытия квоты для рабочих мест для инвалидов в г. Санкт-Петербург [5]. | Нормативным документом по Новосибирской области [3] не установлены способы выполнения квоты рабочих мест для инвалидов. Возможно у агентств отсутствуют или мало кандидатов с инвалидностью. |

**Пошаговый (комплексный) план выполнения квоты рабочих мест для инвалидов**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Решение 1** | **Решение 2** | **Решение 3** | **Исполнители решений** |
| ***Общая часть для 3 вариантов решения*** *(срок исполнения 1-я неделя)* |
|  1. Разработка и утверждение ЛНА, содержащего сведения о созданных или выделенных рабочих места | 1 - работодатель |
| 2. Анализ штатного расписания (наличие вакансий, возможность ведения дополнительно штатных единиц) | 1 - работодатель |
| 3. Издание приказа о создании или выделении рабочих мест для инвалидов. | 1 – работодатель |
| 4. Создание безопасных условий труда на рабочем месте в соответствии с нормативными документами по охране труда и гигиенических требованиями, применение карты СОУТ. | 1 – работодатель; 2 - принимающая сторона;3 – частое агентство занятости |
| 5. Подбор кандидатов (наличие справки МСЭ, ознакомление с ИПР инвалида, предварительный медицинский осмотр). |
| ***Индивидуальная часть для 3 вариантов решения*** *(срок исполнения 2-я неделя)* |
| 6. *Санкт-Петербург, Новосибирск - решение «Два в одном":*а) Поиск работников с инвалидностью внутри компании, подбор кандидатов на портале «Работа в России»;б) подбор кандидатов при помощи ЦЗН (направление сведений о наличии вакансий) | *Санкт-Петербург:* Заключение соглашений об организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов на квотируемые рабочие места в другой организации. На сайте r21.spb.ru можно ознакомиться с реестром в целях выбора принимающей стороны. На сайте rspb.ru размещено Примерное соглашение об организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов. | *Санкт-Петербург, Новосибирск*:Заключение договора с частным агентством занятости по представлению труда работников (персонала)  | Исполнители по решениям:1. *Санкт-Петербург, Новосибирск -*  *«Два в одном"*: работодатель совместно с ЦЗН;2. *Санкт-Петербург:* принимающая сторона по соглашению с работодателем;3. *Санкт-Петербург, Новосибирск:* работодатель по договору с частным агентством занятости. |
| ***Общая часть для 3 вариантов решения (****срок исполнения 2-я неделя)* |
| 7. Прием на работу (ознакомление с ЛНА, трудовой договор, приказ о приеме, личная карточка Т-2 и пр). | Исполнители по решениям:1 – работодатель;2 – принимающая сторона,3 – частное агентство занятости. |
| 8. Проведение инструктажей (вводный, первичный), допуск к работе |
| 9. Установление социальных гарантий работникам с инвалидностью инвалидам (сокращенное рабочее время, ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней). |
| ***Общая часть для 3 вариантов решения*** *(ежемесячно в установленный срок)* |
| 10. Ежемесячная отчётность в ЦЗН об исполнении квоты рабочих мест для инвалидов. | 1 - работодатель |

Предлагаю выбрать вариант 3 (заключение договора с частным агентством занятости по представлению труда работников (персонала), так как срок выполнения квоты ограничен 2 неделями, в долгосрочной перспективе для обособленных подразделений в Санкт-Петербурге и Новосибирске могут быть выбраны другие предложенные решения. Головное подразделение в Москве не рассматривается, так как квота при численности 50 чел. не рассчитывается.

Дополнительные возможности - создание специальных рабочих мест службой занятости 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 (*по материалам сайта rspb.ru).*

**Риски компании:**

1. **Административная ответственность**:
* ч. 1 ст.5.42 КоАП - неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой рабочих мест для трудоустройства инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечёт наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до десяти тысяч рублей;
* ст. 19.7 КоАП – не предоставление или не своевременное предоставление в государственный орган сведений (информации), представление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления этим органом, его законной деятельности, влечёт предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от трёхсот до пятисот рублей, на юридических лиц от трёх до пяти тысяч рублей.
1. **Организационные риски**: вероятность отсутствия вакансий или неподходящие вакансии (для выделения квоты рабочих мест), трудозатратность организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов (24 рабочих места в двух обособленных подразделениях), сжатые сроки для выполнения квоты (две недели), сложность в подборе кандидатов с инвалидностью.
2. **Финансовые риски:** дополнительные затраты в случае введения дополнительно вакансий в счет квоты рабочих мест для трудоустройства инвалидов, дополнительные затраты на оборудование рабочих мест в соответствии с гигиеническими требованиями и ИПР инвалида, дополнительные затраты по договору с частным агентством занятости предоставлению труда работников (персонала), субсидиарная ответственность частного агентства занятости и работодателя по выплате заработной платы.
3. **Репутационые риски:** размещение в СМИ информации о нарушении законодательства в части квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Также, необходимо учесть, что кроме квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов, существует обязанность работодателя квотировать рабочие места для несовершеннолетних (в данном решении не рассматривалось).

**Нормативные документы, применяемые при решении задания**:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181- ФЗ (в ред. от 24.04.2020) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".
3. Закон «О занятости населения Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1.
4. Закон г. Москвы от 22.12.2004 N90 «О квотирование рабочих мест"
5. Закон Санкт-Петербурга от 27.05.2003 N280-25 «О квотирование рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге" (в редакции от 12.02.2020).
6. Распоряжение комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга от 27.02.2014 N 40-р «О предоставлении информации по квоте".
7. Постановление правительства Новосибирской области от 21.10.2013 N456-п «О квотирование рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Новосибирской области".