**«ИГРЫ В КАДРЫ»**

Задание № 5

**«Квота»**

**Исходные данные:**

Ритейл

Головная кампания – Москва (численность работников) -50 чел

Обособленное подразделение – Санкт- Петербург – 500 чел.

Обособленное подразделение – Новосибирск – 350 чел.

Информация у Работодателя о работниках, попадающих под квоты, работающих в кампании – отсутствует.

Через две недели приходит проверка прокуратуры по выполнению квотирования.

Генеральным директором поставлена задача закрыть квоты к началу проверки. Через неделю предложить подробный план решения задачи.

1. **Понятие «квота для приема на работу инвалидов».**

**Квотирование рабочих мест** - это их резервирование для приема на работу инвалидов.

**Квота** - это минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить на данном предприятии, в учреждении, организации. Причем в квоту включается количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории. ([*Определение*](consultantplus://offline/ref=E4D11F858E9325CE968D70FE60C5DC06BD2E51A4E921E126B4B8C1901DD58BA37337FE7C96864432017F290A163CO7J) *Верховного Суда РФ от 11.05.2011 № 92-Г11-1*)

В соответствии с [ч. 1 ст. 21](consultantplus://offline/ref=E4D11F858E9325CE968D7DED75C5DC06BF235AA6E720E126B4B8C1901DD58BA36137A6709081516658257E0714C2DB1E3230DBF3443EOFJ) Закона № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в России» квота для приема на работу инвалидов 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.

При расчете указанной квоты в среднесписочную численность не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным согласно результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда ([ч. 2 ст. 21](consultantplus://offline/ref=E4D11F858E9325CE968D7DED75C5DC06BF235AA6E720E126B4B8C1901DD58BA36137A67096835935086A7F5B5092C81E3F30D9FB58EDC39331O7J) Закона N 181-ФЗ).

Чтобы определить размер квоты в конкретном регионе, работодателю нужно обратиться к закону субъекта РФ ([ч. 1 ст. 21](consultantplus://offline/ref=5F86EE0E9E799DC768D759B0AF12E6203B29EA9B4B30E76B04F7A1B6B6361551CC956960BA6A6C9E5D79BC919223DD7C09F531BAjAUBJ) Закона N 181-ФЗ).

Расчет квоты производится без учета филиалов и представительств организации, расположенных в другой местности ([Определение](consultantplus://offline/ref=E4D11F858E9325CE968D70FE60C5DC06BE2E5AABE326E126B4B8C1901DD58BA36137A67096835A330E6A7F5B5092C81E3F30D9FB58EDC39331O7J) ВАС РФ от 03.09.2012 N ВАС-11395/12 по делу N А32-13713/11).

Применительно к нашей кампании квота определяется исходя из регионального законодательства в области квотирования городов Москвы и Санкт-Петербурга, а также Новосибирской области.

Минимальное количество специальных рабочих мест устанавливает орган исполнительной власти субъекта РФ для каждого предприятия ([ч. 2 ст. 21](consultantplus://offline/ref=E4D11F858E9325CE968D7DED75C5DC06BF235AA6E720E126B4B8C1901DD58BA36137A67096835935086A7F5B5092C81E3F30D9FB58EDC39331O7J) Закона N 181-ФЗ).

Следует отметить что в зависимости от субъекта механизмы квотирования рабочих мест различны. Об этом подробнее будет изложено ниже.

**2. Обязанности Работодателя устанавливать квоту для приема на работу инвалидов**

**и обеспечивать её выполнение.**

Создание или выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов, а также принятие локальных нормативных актов, содержащих сведения о таких рабочих местах является обязанностью Работодателя ([*п. 1 ч. 2 ст. 24*](consultantplus://offline/ref=43927E2A7AA9E5E39D494B439D949A36702DF4FC99329F00226BD8057836AA4D8BD85969F26793A84712797F7F00B00A00BEB0072ECDc1J) *Закона № 181-ФЗ*);

Также Работодатель обязан создавать для инвалидов условия труда в соответствии с выданной им Индивидуальной программой реабилитации или абилитации (далее -[ИПРА](consultantplus://offline/ref=43927E2A7AA9E5E39D4957499C949A367B20F0F2C869C05B7F3CD10F2F71E514C99C5468F46C93A84712797F7F00B00A00BEB0072ECDc1J) [(ИПР)](consultantplus://offline/ref=43927E2A7AA9E5E39D4957499C949A367B20F0F2C869C05B7F3CD10F2F71E514C99C546CF26C93A84712797F7F00B00A00BEB0072ECDc1J) )([*п. 2 ч. 2 ст. 24*](consultantplus://offline/ref=43927E2A7AA9E5E39D494B439D949A36702DF4FC99329F00226BD8057836AA4D8BD85969F76E99F4125D78233B50A30A0DBEB20F32D361D7CEc1J) *Закона № 181-ФЗ,* [*ст. 224*](consultantplus://offline/ref=43927E2A7AA9E5E39D494B439D949A36702CF5FA9A319F00226BD8057836AA4D8BD85969F76F9BFB1F5D78233B50A30A0DBEB20F32D361D7CEc1J) *ТК РФ)*;

**3. Контролирующие органы и меры административной ответственности**

Генеральный директор, давая поручение в течение двухнедельного срока решить вопрос с квотированием рабочих мест для инвалидов в кампании, вероятно уже проинформирован о мерах административной ответственности его, как должностного лица, а также о правах и полномочиях контролирующих органов.

Полномочия по осуществлению надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок возложены на органы власти субъектов РФ в области содействия занятости населения (п. 6 ч. 1 ст. 7.1-1 Закона от 19 апреля 1991 г. № 1032-1).

Как правило, проверку выполнения установленных квот осуществляют подразделения прокуратуры совместно с региональными ГИТ и (или) структурными подразделениями региональных органов исполнительной власти, на которые возложены функции оказания помощи в трудоустройстве инвалидов.

Установление квоты для приема на работу инвалидов имеет целью обеспечение им дополнительных гарантий права на труд. *(*[*ч. 1 ст. 25*](consultantplus://offline/ref=C790749DA961020135A7B982A9F186BA2DED164162ABA3598447018B2F8717A84D2A700618A5F4E1EB1B50191C1FF83E957A791EC9BC68F8LCX3P) *Закон № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).*

Необходимо отметить, что не только факт отказа в приеме инвалида при наличии квоты является правонарушением, но и неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Судебная практика подтверждает это.

*Справочно:*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Основание для наказания | В отношении кого применяется | Размер наказания | Норма |
| Неисполнение обязанности по созданию или выделению квотируемых рабочих мест | Должностное лицо | Штраф  от 5 000 до 10 000 руб. | Статья 5.42 КоАП РФ |
| Отказ инвалиду в приеме на работу в пределах установленной квоты | Должностное лицо | Штраф от 5 000 до 10 000 руб. | Статья 5.42 КоАП РФ |
| Непредставление либо несвоевременное (не в полном объеме, искаженное) представление необходимых сведений в органы службы | Должностное лицо  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Юридическое лицо | Штраф от 300 до 500 руб.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Штраф от 3 000 до 5 000 руб | Статья 19.7 КоАП РФ |

Минтрудом России утвержден федеральный государственный [стандарт](consultantplus://offline/ref=C476C9D027D8AFDA19FCAAF573E5899FB883C66BD910FA8F4F4ED19C752DCF697FA61FB055AACC8EF87814AD550D635E16B1CF9257388C7364O7K) государственной функции надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов. (*приказ Минтруда России от 18.04.2013 № 181-н*).

Кроме того, административная ответственность за нарушения требований законодательства по вопросам квотирования рабочих мест предусмотрена не только на федеральном, но и на региональном уровне.

*Например, в г. Москве размер штрафа за неисполнение обязанности по созданию или выделению квотируемых рабочих мест составит (ст. 2.2 Кодекса г. Москвы об административных правонарушениях, утвержденного Законом г. Москвы от 21.11.2007 N 45):*

*- для руководителя - от 3 000 до 5 000 руб.;*

*- для организации - от 30 000 до 50 000 руб.*

1. **Алгоритм подготовки к проведению проверки**
   1. Анализ регионального законодательства
   2. Устанавливаем, нужно ли резервировать рабочие места для инвалидов согласно региональному законодательству субъектов РФ, в которых находятся подразделения кампании (головное и обособленные )
   3. Определяем размер квоты
   4. Утверждаем локальный нормативный акт о квотировании рабочих мест для инвалидов в кампании
   5. Встаем на учет в региональных службах занятости населения (если ранее не встали).
   6. Устанавливаем, кому из работников кампании установлена инвалидность и оформляем положенные им гарантии.
   7. Сдаем отчетность по квотированию в службы занятости населения
   8. Определяем перечень возможных способов укомплектования квотируемых рабочих мест либо альтернативных способов выполнения квоты.
   9. Определяем перечень рабочих мест, которые могут быть квотированы
   10. Подаем заявку на укомплектование квотируемых рабочих мест

Учитывая, что до проверки осталась всего неделя службой управления персонала уже проведена определенная работа.

1. Проанализировано региональное законодательство по направлению квотирования рабочих мест для инвалидов городов Москва, Санкт-Петербург и Новосибирской области, произведен расчет квоты, рассмотрены варианты закрытия квоты, в том числе альтернативные. Подготовлены предложения в проект положения о квотировании нашей кампании

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Москва**  **головная кампания**  **численность -50 работников** | **Санкт-Петербург**  **обособленное подразделение**  **численность – 500 чел** | **Новосибирск**  **обособленное подразделение**  **численность – 350 чел** |
| ***Структурные подразделения региональных органов исполнительной власти, занимающихся трудоустройством инвалидов*** | | |
| Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы  - отдел квотирования рабочих мест;  - отдел трудоустройства инвалидов  *(проводится ежегодный конкурс «Лучший работодатель города Москвы» - номинация «За трудоустройство инвалидов в организации»)* | Комитет по труду и занятости Санкт-Петербурга | Министерство труда и социального развития Новосибирской области |
| **Действующие нормативы квотирования рабочих мест** | | |
| Закон  Москвы от 22.12.2004 № 90 «О квотировании рабочих мест»  Для работодателей с численностью более 100 работников устанавливается размер квоты для инвалидов - **2%** | [Закон г. Санкт-Петербурга от 27 мая 2003 г. № 280-25](https://budget.1kadry.ru/#/document/80/8377307/ZAP23SM3G7/)  Для работодателей с численностью более 100 работников установлен для инвалидов размер квоты - **2,5%** | [Постановление правительства Новосибирской области от 21 октября 2013 г. № 456-п](https://budget.1kadry.ru/#/document/81/11025993/nsk_456_p_part1_16/)  Для работодателей с численностью более 100 работников установлен для инвалидов размер квоты - **3%** |
| **Размер квоты максимальный (с учетом особенностей округления конечного результата),**  **без учета работающих во вредных условиях труда** | | |
| Учитывая, что численность 50 чел., обязательного трудоустройства инвалидов не требуется | 13 чел | 11 чел |
| **ИТОГО размер квоты-** | **21 чел** |  |
| ***Формы и сроки предоставления отчетности в службы занятости*** | | |
| Форма отчетности утверждена ([приложение 1](https://budget.1kadry.ru/#/document/81/10799392/dfasmo0kfd/) к [приказу департамента труда и занятости населения г. Москвы от 14.12.2017 № 1532](https://budget.1kadry.ru/#/document/81/10799392/)  Предоставляется ежеквартально, не позднее 30-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом | Уведомление о выполнении квоты  Утверждена ([п. 1.2 распоряжения комитета по труду и занятости населения правительства Санкт-Петербурга от 27 февраля 2014 г. № 40-р](https://budget.1kadry.ru/#/document/99/537951575/ZAP1T2839R/)  Отчет ежемесячно, не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным | Форма отчетности утверждена ([приложение № 1](https://budget.1kadry.ru/#/document/81/11025993/nsk_456_p_part1_49/) к Порядку, утвержденному [постановлением правительства Новосибирской области от 21 октября 2013 г. № 456-п](https://budget.1kadry.ru/#/document/81/11025993/)  Отчет ежемесячно до 5 числа месяца, следующего за отчетным(требует уточнения, т.к реально коллеги сдают до 23 –го) |
| **Меры экономической поддержки работодателей, создающих рабочие места для инвалидов** | | |
| Работодателям, выполняющим Закон г. Москвы № 90 предоставляется экономическая поддержка в виде безвозмездной финансовой помощи (субсидии) для организаций, создающих или сохраняющих для инвалидов рабочие места, в том числе специальные.  С 1 июня 2017 в Москве проводится эксперимент по экономической поддержке работодателей, осуществляющих мероприятия по созданию (сохранению) рабочих мест для инвалидов и трудоустройству инвалидов.  Возмещению подлежат следующие затраты:  - Уплата страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, начисленных в связи с трудоустройством инвалидов на созданные (сохраненные) рабочие места.  - Расходы работодателя на профессиональное обучение и (или) дополнительное профессиональное образование инвалидов.  - Расходы работодателя на заработную плату трудовых кураторов инвалидов, трудоустроенных на созданные (сохраненные) рабочие места.  Порядок предоставления субсидий в рамках данного эксперимента  утвержден постановлением Правительства Москвы от 24.05.2017 № 280-ПП. | Требуется дополнительно проработать | Требуется дополнительно проработать |
| **Источники комплектования квотируемых рабочих мест для инвалидов** | | |
| 1. Сведения о потребности в работниках, которым установлена инвалидность направить в Службу занятости населения субъекта РФ   1. Размещение информационных стендов о наличии квотируемых вакансий у входа в магазины кампании 2. Размещение объявления на сайте «Работа в России», который интегрирован со службами занятости и Федеральным реестром инвалидов 3. Направить информацию об имеющихся вакантных квотируемых рабочих местах в региональные отделения Всероссийского общества инвалидов 4. Разместить предложения о вакансиях для инвалидов в местных средствах массовой информации (в том числе объявления в городском транспорте либо бегущие строки объявлений в торговых центрах) 5. Разместить предложения о вакансиях для инвалидов в пунктах работы МСЭК (по согласованию с руководством МСЭК) | | |
| **Что считается выполнение квоты** | | |
| Подтвержденное заключение трудового договора, действие которого в текущем месяце составило не менее 15 дней; | Подтверждение факта приема на квотируемые рабочие места заключением трудового договора с работником | Требуется дополнительно проработать |
| **Альтернативные способы закрытия квот** | | |
| Не имеется | 1. заключение договоров с частными агентствами занятости, 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;  3. создание совместных рабочих мест в счет установленной квоты по договоренности между несколькими работодателями. | Не имеется |

При рассмотрении вопроса закрытия квоты необходимо учитывать:

- внешний совместитель, относящийся к квотируемой категории, не может быть трудоустроен в счет установленной квоты, так как внешние совместители в расчет среднесписочной численности не включаются и учитываются отдельно, а квота на инвалидов устанавливается в размере от среднесписочной численности, то и соответственно;

- дистанционный работник, относящийся к квотируемой категории, не может быть трудоустроен в счет установленной квоты, так как действующие положения законодательства о квотировании фактически обязывают работодателей создавать именно стационарные рабочие места для инвалидов и молодежи, а согласно вышеуказанному определению дистанционный труд не связан с созданием стационарных рабочих мест, находящихся под контролем работодателя.

1. **Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов и соблюдения действующих гарантий и компенсаций для работников, признанных инвалидами**»

будет определять:

- порядок выделения рабочих мест в счет квоты;

- размер квоты, в том числе отдельно для головного подразделения и для каждого обособленного подразделения с учетом регионального законодательства,;

- ответственное должностное лицо за работу по квотированию;

- порядок трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты;

- порядок предоставления информации в службы занятости о созданных или выделенных рабочих местах для инвалидов;

- форму ежемесячных внутренних записок-расчетов по определению требуемого количества рабочих мест для инвалидов в пределах квоты для каждого обособленного подразделения;

- гарантии и компенсации работникам, признанными инвалидами;

- ИПРА;

- создание необходимых условий для работы инвалидов, в том числе специальных рабочих мест.

«Положение о квотировании…» является локальным нормативным актом, с которым работники кампании должны быть ознакомлены под роспись в течение 3х рабочих дней.

В ходе ознакомления внимание работников акцентируется на гарантиях и льготах предоставляемых на законодательном уровне лицам, которым установлена инвалидность. Разъясняется, что при наличии у кого-либо инвалидности им необходимо обратиться в службу персонала, для оформления гарантий.

1. **Примерный перечень должностей, на которые могут быть трудоустроены инвалиды**

– специалист административно-хозяйственного отдела

- администратор выдачи заказов

- администратор по приемке товара

- менеджер склада (кладовщик)

- кассир

- сопровождение базы данных интернет-магазина

- комплектовщик заказов

**Итог: необходимо закрыть 21 квоту (11квот - Новосибирск, 13 квот – Санкт-Петербург)**

В условиях жесткого ограничения времени на выполнения квоты самым реальным будет применение **в г.Санкт-Петербурге** альтернативных способов закрытия квоты, а именно:

1. Направить заявку на включение кампании в Реестр принимающей организации по трудоустройству инвалидов.
2. Заключить договора с частными агентствами занятости, 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.
3. Заключить соглашения об организации рабочих мест для трудоустройства инвалидов на квотируемые рабочие места в другой организации.
4. Заключить соглашение о создание совместных рабочих мест в счет установленной квоты по договоренности между несколькими работодателями.

**В г.Новосибирске, ввиду отсутствия альтернативных вариантов закрытия квоты** используем традиционные формы и методы закрытия вакансий:

1. Сведения о потребности в работниках, которым установлена инвалидность направить в Службу занятости населения г.Новосибирска
2. Размещение информационных стендов о наличии квотируемых вакансий у входа в магазины кампании
3. Размещение объявления на сайте «jooble»
4. Размещение объявления на сайте «Работа в России», который интегрирован со службами занятости и Федеральным реестром инвалидов
5. Направить информацию об имеющихся вакантных квотируемых рабочих местах в региональные отделения Всероссийского общества инвалидов
6. Разместить предложения о вакансиях для инвалидов в местных средствах массовой информации (в том числе объявления в городском транспорте либо бегущие строки объявлений в торговых центрах)
7. Разместить предложения о вакансиях для инвалидов в пунктах работы МСЭК (по согласованию с руководством МСЭК)