**ИПК «ИГРА В КАРЫ»**

**Задание 5**

**Вводные данные**

Ритейл.

Головной офис – Москва – 50 работников;

Обособленное подразделение – Санкт-Петербург – 500 работников;

Обособленное подразделение – Новосибирск – 350 работников.

Информация о наличии работников, подпадающих под квоты для инвалидов – отсутствует.

**Постановщик задачи**: генеральный директор

**Исполнитель задачи**: руководитель службы управления персоналом

**Задача:** предоставить пошаговый план закрытия квоты по приему на работу инвалидов за неделю к дате проведения проверки

**Нормативная база (федеральная)**

Конвенция о правах инвалидов (заключена в г.Нью-Йорке 13 декабря 2006 г., документ вступил в силу для Российской Федерации 25 октября 2012 г.)

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" предусматривает:

* инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда: установление в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов (п.2 ч.1 ст.20)
* Работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов 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.

(ч.1 ст. 21)

* 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.

(ч.2 ст. 21)

**Что необходимо сделать до совещания с генеральным директором**

Определить квоту на инвалидов по каждому подразделению в соответствии с локальным законодательством

(см. таблицу).  
Поскольку мы в ритейле, у нас отсутствуют вредные или опасные условия труда, которые уменьшаю среднесписочную численность для вычисления квоты (ч.2 ст. 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Регион** | **Региональное законодательство** | **Величина квоты в зависимости от размера организации** | | **Форма уведомления о выполнении квоты** |
| **От 35 до 100 работников** | **Свыше 100 работников** |
| Москва | Закон Москвы от 22.12.2004 № 90 "О квотировании рабочих мест";  Постановление Правительства Москвы от 04.08.2009 № 742-ПП "Об утверждении Положения о квотировании рабочих мест в городе Москве" | Не установлена | 2% (ст. 3 Закона г. Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90) | Утверждена (приложение 1 к приказу департамента труда и занятости населения г. Москвы от 14.12.2017 № 1532) |
| Санкт-Петербург | Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 20.05.2016 № 391 "Об утверждении Порядка проведения специальных мероприятий для предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости"; Закон Санкт-Петербурга от 27.05.2003 № 280-25 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге»; Распоряжение Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга от 27.02.2014 № 40-р «О представлении информации по квоте»;  Закон Санкт-Петербурга от 07.02.2018 № 55-12 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О квотировании рабочих мест в Санкт-Петербурге» Закон Санкт-Петербурга от 12.02.2020 № 51-7 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге»; | Не установлена | 2,5% (ст. 1 Закона г. Санкт-Петербурга от 27 мая 2003 г. № 280-25) | Утверждена (п. 1.2 распоряжения комитета по труду и занятости населения правительства Санкт-Петербурга от 27 февраля 2014 г. № 40-р) |
| Новосибирская область | Постановление от 21.11.2013 г. N 456-п "О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Новосибирской области" (в ред. от 17.03.2020 N 64-п) | 3% (п. 1 постановления правительства Новосибирской области от 21 октября 2013 г. № 456-п) | 3% (п. 1 постановления правительства Новосибирской области от 21 октября 2013 г. № 456-п) | Утверждена (приложение № 1 к Порядку, утвержденному постановлением правительства Новосибирской области от 21 октября 2013 г. № 456-п) |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Регион** | Численность работников | Квота на инвалидов (чел) | Комментарий |
| Москва | 50 | 0 | Все же можем найти людей из числа уже работающих |
| Санкт-Петербург | 500 | 12 | На самом деле 12,5, но закон СПБ в отличии от Москвы и Новосибирской области не устанавливает, в какую сторону округлять значение |
| Новосибирская область | 350 | 11 | На самом деле 10,5, но в соответствии с п. 6 части 2 Порядка квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Новосибирской области округляем в большую сторону |

Проанализировать порядок подачи информации органам службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов и о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Для Москвы нам это не актуально, а вот по СПБ и Новосибирску региональное законодательство в этом плане отличается (см. таблицу). Также нужно учесть, что порядок предоставления такой информации в обоих городах содержит необходимость предоставления ЛНА работодателя, содержащих информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов.

Подготовить указанные выше ЛНА, которые мы отправим в центры занятости. Нужно учесть, что прописывать конкретное количество вакантных мест лучше отдельным приказом, чтобы при изменении численности не переделывать весь ЛНА.

|  |  |
| --- | --- |
| **Санкт-Петербург** | **Новосибирск** |
| Выполнение работодателями квоты может осуществляться следующими способами:  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.  Выполнением квоты в соответствии с частью первой настоящей статьи считается трудоустройство в организации инвалидов на все созданные (выделенные) рабочие места, подтвержденное заключением трудовых договоров. Работодатели должны создать (выделить) рабочие места для трудоустройства инвалидов, принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах. Работодатель обязан представлять органам службы занятости информацию о выполнении квоты для приема на работу инвалидов в Агентства занятости населения районов Санкт-Петербургского государственного автономного учреждения «Центр занятости населения Санкт-Петербурга» по месту регистрации ежемесячно не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, по утвержденной форме. Форма размещена на официальном сайте Службы занятости населения Санкт-Петербурга. Указанная информация может предоставляться работодателями лично, почтой, а также в электронном виде через информационно-интерактивный ресурс www.r21.spb.ru посредством простой электронной подписи. Для этого необходимо получить в службе занятости населения Санкт-Петербурга код доступа в личный кабинет работодателя.  Закон Санкт-Петербурга от 27.05.2003 № 280-25 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Санкт-Петербурге» | Выполнение работодателями квоты может осуществляться только путем выделения или создания рабочего места у работодателя и заключения ТД с инвалидом. Работодатели, для которых установлена квота для приема на работу инвалидов, ежемесячно до 5 числа месяца, следующего за отчетным, представляют в центр занятости населения по месту нахождения работодателя информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, локальном нормативном акте, содержащем сведения о созданных или выделенных рабочих местах, о выполнении квоты для приема на работу инвалидов (далее - информация о выполнении квоты) по утвержденной форме.   Информацию о выполнении установленной квоты работодатели представляют посредством почтовой связи, с использованием средств факсимильной связи или в электронной форме (с последующим подтверждением на бумажном носителе), или через личный кабинет работодателя на Интерактивном портале службы занятости населения Новосибирской области (адрес в сети Интернет http://nszn.nso.ru) с использованием квалифицированной электронной подписи.   Постановление от 21.11.2013 г. N 456-п "О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Новосибирской области" (в ред. от 17.03.2020 N 64-п) |

Уточнить должности, на которые мы можем принять инвалидов, в том числе в соответствии с перечнем в Постановлении Минтруда России от 08.09.1993 № 150. Посмотреть, есть ли у нас там вакансии, или нужно создавать дополнительные рабочие места. Проанализировать увеличение бюджета во втором случае.

Проанализировать условия труда на выбранных позициях на их соответствие правилам СП 2.2.9.2510-09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов", утвержденным постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 18 мая 2009 г. № 30.

Перечень профессий в ритейле, которые могут быть приоритетными для инвалидов согласно Постановлению Минтруда России от 08.09.1993 № 150

«О Перечне приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда (Минюст N 341 15.09.93)»

* Делопроизводитель;
* Декоратор витрин;
* Комплектовщик;
* Программист;
* Сортировщик;
* Упаковщик изделий;
* Юрист.

Подать в соответствующие ЦЗН сведения о наличии вакантных мест для инвалидов, договориться о направлении к нам инвалидов как можно быстрее.

Делаем рассылку внутри компании с просьбой работников, у которых есть инвалидность, о которой они нам не сообщали, обратиться (по желанию) в отдел персонала. Для этих работников мы предусматриваем мотивационную программу, например, доплату в каком-то размере, дополнительные дни оплачиваемого отпуска, расширенный пакет ДМС, санаторно-курортное лечение и т.п.

Таким образом у нас есть шанс закрыть некоторое количество квоты, не прибегая к внешним источникам.

**Непосредственно на встрече с генеральным директором имеет смысл предложить разные сценарии по двум городам**

**Санкт-Петербург**

1. Закрываем несколько мест собственными работниками, которые оказались инвалидами;
2. Выбираем и заключаем Соглашение с компанией, которая предоставляет работу инвалидам.

*На сайте r21.spb.ru можно ознакомиться с Реестром в целях выбора принимающей стороны. В Реестре указываются наименование организаций, готовых выступить принимающей стороной, предполагаемое количество рабочих мест для людей с инвалидностью и контактные данные организации.*

1. Направляем информацию по закрытию квоты через личный кабинет работодателя на указанном сайте.

Это самый быстрый из возможных вариантов, который можно реализовать для такого количества людей в сжатые сроки.

В СПБ также есть программа субсидий на возмещение расходов работодателя по созданию, модернизации рабочих мест, в том числе специальных, для трудоустройства инвалидов, на мероприятия по обеспечению доступа инвалидов к рабочим местам и объектам производственной инфраструктуры, на образование и подготовку инвалидов. Это можно рассмотреть на будущее, если мы все-таки захотим перевести инвалидов в штат и немного сократить расход бюджета.

**Новосибирск**

1. Закрываем несколько мест собственными работниками, которые оказались инвалидами;
2. Обращаемся в местные фонды помощи и содействия инвалидам и предлагаем вакантные места в нашей компании;
3. Принимаем инвалидов, направленных ЦЗН.

В условиях 1 неделя на прием мы не можем рассчитывать на более длительные инструменты поиска, такие как размещение вакансий на сайтах.

В случае невыполнения установленной обязанности по квотированию рабочих мест для инвалидов работодатель несёт ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, а именно:

* неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до десяти тысяч рублей (ч. 1 ст.5.42 КоАП РФ);
* непредставление или несвоевременное представление в государственный орган сведений (информации), представление которых предусмотрено законом и необходимо для осуществления этим органом его законной деятельности, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей; на юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей (статья 19.7 КоАП РФ).