СВОДНЫЙ ОТЧЕТ
О РЕЗУЛЬТАТАХ ПРОВЕДЕНИЯ ПУБЛИЧНЫХ КОНСУЛЬТАЦИЙ ПО ПРОЕКТУ МУНИЦИПАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО ПРАВОВОГО АКТА

1. Общая информация

1.1. Регулирующий орган

Управление социальной политики администрации города Сочи (УСП администрации города Сочи)

1.2. Вид и наименование проекта нормативного правового акта

Проект постановления администрации города Сочи «Об определении перечня работодателей, обязанных создать или выделить квотированные рабочие места для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы, на 2021 год».

1.3. Предполагаемая дата вступления в силу нормативного правового акта

Вступает в силу с 1 января 2021 года.

1.4. Краткое описание проблемы, на решение которой направлено предлагаемое правовое регулирование

Наличие граждан, испытывающих трудности в поиске работы:

- инвалиды, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида рекомендации к труду;
- несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет;
- граждане в возрасте от 18 до 23 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые;
- лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, - до погашения судимости;
- граждане, прошедшие курс лечения и реабилитации от наркомании и (или) алкоголизма;
- одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;
- граждане, уволенные с военной службы, члены их семей;
- граждане предпенсионного возраста.

1.5. Краткое описание целей предлагаемого правового регулирования

Предоставление гарантий трудовой занятости, повышение уровня занятости, повышение качества и эффективности трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы путем создания или выделения квотируемых рабочих мест на 2021 год для приема на работу граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

1.6. Краткое описание содержания предлагаемого правового регулирования

Утверждение перечня работодателей, осуществляющих финансово-хозяйственную деятельность на территории города Сочи, которые обязаны создать или выделить квотируемые рабочие места на 2021 год для приема на работу граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

1.6.1 Степень регулирующего воздействия - низкая.

Обоснование степени регулирующего воздействия: проект нормативного правового акта не содержит положения, устанавливающие новые обязанности для субъектов предпринимательской и инвестиционной деятельности, не содержит положения, изменяющие ранее предусмотренные муниципальными нормативными правовыми актами муниципального образования город-курорт Сочи обязанности для субъектов предпринимательской и инвестиционной деятельности. Проводится по общим основаниям.

1.7. Контактная информация исполнителя в регулирующем органе

Ф.И.О.: Евсеева Евгения Викторовна

Должность: главный специалист отдела по реализации социально значимых проектов и программ управления социальной политики администрации города Сочи.

Тел.: 8 (862) 264-65-56.

Адрес электронной почты: usp@sochiadm.ru.

2. Описание проблемы, на решение которой направлено предлагаемое правовое регулирование

Наличие граждан, испытывающих трудности в поиске работы:

- инвалиды, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида рекомендации к труду;
- несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет;
- граждане в возрасте от 18 до 23 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые;
- лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, - до погашения судимости;
- граждане, прошедшие курс лечения и реабилитации от наркомании и (или) алкоголизма;
- одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;
- граждане, уволенные с военной службы, члены их семей;
- граждане предпенсионного возраста.

Статья 5 закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» определяет в качестве основных направлений государственной политики в области

содействия занятости осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

Согласно статье 20 Закона № 181-ФЗ инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда, в числе которых 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.

Данные граждане, неспособны на равных условиях конкурировать на открытом рынке труда, поэтому их уровень занятости ниже, чем у других категорий граждан.

Проблемой трудоустройства данных категорий граждан является незаинтересованность работодателей в приеме их на работу, в связи с низким уровнем образования, квалификацией, мотивацией к труду у некоторых граждан указанной категории.

Без принятия проекта постановления работодатели не будут заинтересованы в трудоустройстве таких категории граждан.

С начала 2020 года трудоустроено на квотируемые рабочие места нарастающим итогом 2 265 человек, из них: 1 042 - инвалиды, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида рекомендации к труду, 1 223 - иные граждане, испытывающие трудности в поиске работы.

Принятие правового акта позволит предоставить дополнительные гарантии трудоустройства инвалидам, которым рекомендовано создание специальных условий труда, а также несовершеннолетним в возрасте от 14 до 18 лет, гражданам в возрасте от 18 до 23 лет, имеющим среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые, лицам, освобожденным из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы до погашения судимости, гражданам, прошедшим курс лечения и реабилитации от наркомании и (или) алкоголизма, одиноким и многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, гражданам, уволенным с военной службы, членам их семей, гражданам предпенсионного возраста и решит проблему дисбаланса между профессиональной структурой созданных (выделенных) работодателями рабочих мест в счет установленной квоты и ищущими работу данными категориями граждан.

2.1. Формулировка проблемы

Наличие граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

2.2. Информация о возникновении, выявлении проблемы и мерах, принятых ранее для ее решения, достигнутых результатах и затраченных ресурсах

Для решения данной проблемы в 2019 году, издано постановление

администрации города Сочи от 29 ноября 2019 года № 1958 «Об определении перечня работодателей, обязанных создать или выделить квотированные рабочие места для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы, на 2020 год». Ежегодно органы местного самоуправления на основании данных о среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год, полученных от налоговых органов, с учетом предложений органов социальной защиты населения, управления образованием, здравоохранения, по делам молодежи, органов внутренних дел, общественных организаций инвалидов городов и районов края определяют перечень организаций, для которых вводятся квоты (статья 5 Закона Краснодарского края от 8 февраля 2000 года № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае»).

2.3. Субъекты общественных отношений, заинтересованные в устранении проблемы, их количественная оценка:

- инвалиды, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида рекомендации к труду;
- несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет;
- граждане в возрасте от 18 до 23 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые;
- лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, - до погашения судимости;
- граждане, прошедшие курс лечения и реабилитации от наркомании и (или) алкоголизма;
- одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;
- граждане, уволенные с военной службы, члены их семей;
- граждане предпенсионного возраста.

Проектом постановления администрации города Сочи «Об определении перечня работодателей, обязанных создать или выделить квотированные рабочие места для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы, на 2021 год» предусмотрено создание или выделение квотированных рабочих мест для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы: 1 910 рабочих мест - для инвалидов, имеющих в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида рекомендации к труду, 1 534 рабочих места – для несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет, граждан в возрасте от 18 до 23 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые, лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, - до погашения судимости, граждан, прошедших курс лечения и реабилитации от наркомании и (или) алкоголизма, одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, граждан, уволенных с военной службы, членов их семей, граждан предпенсионного возраста.

2.4. Характеристика негативных эффектов, возникающих в связи с наличием проблемы, их количественная оценка:

Социальная напряженность населения по причине их незанятости.

2.5. Причины возникновения проблемы и факторы, поддерживающие ее существование:

Наличие граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Ежегодно органы местного самоуправления на основании данных о среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год, полученных от налоговых органов, с учетом предложений органов социальной защиты населения, управления образованием, здравоохранения, по делам молодежи, органов внутренних дел, общественных организаций инвалидов городов и районов края определяют перечень организаций, для которых вводятся квоты.

2.6. Причины невозможности решения проблемы участниками соответствующих отношений самостоятельно, без вмешательства органов местного самоуправления муниципального образования город-курорт Сочи:

Занятость вышеуказанных категорий граждан остается одной из острых проблем рынка труда. Прием их на работу достаточно сложная задача, так, например, согласно индивидуальной программе реабилитации инвалида, рабочее место для него должно быть оборудовано специальными техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей работника. На предприятии должны быть созданы все условия для того, чтобы нарушенные функции организма смогли восстановиться, компенсироваться, чтобы инвалид смог быть конкурентоспособным на рынке труда. В связи с этим работодатели неохотно принимают на работу инвалидов. Установление на предприятиях в пределах установленной квоты минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов позволит предоставить инвалидам дополнительные гарантии в трудоустройстве.

2.7. Опыт решения аналогичных проблем в других субъектах Российской Федерации, муниципальных образованиях Краснодарского края, иностранных государствах:

Концепция нормативного правового регулирования вопроса квотирования рабочих мест для инвалидов г. Москва, Закон Краснодарского края от 8 февраля 2000 года № 231-кз «О квотировании рабочих мест в краснодарском крае», Закон Приморского края от 6 марта 2019 года № 460-КЗ «О квотировании рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в Приморском крае».

2.8. Источники данных: Справочно-правовая система «Консультант плюс».

2.9. Иная информация о проблеме: Иная информация отсутствует.

3. Определение целей предлагаемого правового регулирования и индикаторов для оценки их достижения:

3.1. Цели предлагаемого правового регулирования	3.2. Сроки достижения целей предлагаемого правового регулирования	3.3. Периодичность мониторинга достижения целей предлагаемого правового регулирования
Предоставление гарантий трудовой занятости, повышение уровня занятости, повышение качества и эффективности трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы путем создания или выделения квотируемых рабочих мест на 2021 год для приема на работу граждан, испытывающих трудности в поиске работы.	С момента вступления в силу постановления администрации города Сочи	Единовременно, декабрь 2021г.

3.4. Действующие нормативные правовые акты, поручения, другие решения, из которых вытекает необходимость разработки предлагаемого правового регулирования в данной области, которые определяют необходимость постановки указанных целей:

- Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»,
-Трудовой кодекс Российской Федерации,
-Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»,
-Закон Краснодарского края от 8 февраля 2000 года № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае»

3.5. Цели предлагаемого правового регулирования	3.6. Индикаторы достижения целей предлагаемого правового регулирования	3.7. Единица измерения индикаторов	3.8. Целевые значения индикаторов по годам
Предоставление гарантий трудовой занятости, повышение уровня	Для работодателей, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем		

занятости, повышение качества и эффективности трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы путем создания или выделения квотируемых рабочих мест на 2021 год для приема на работу граждан, испытывающих трудности в поиске работы.	100 человек, в размере 3% среднесписочной численности работников для приема на работу инвалидов, имеющих в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида рекомендацию к труду. Для работодателей, численность работников которых превышает 100 человек, в размере 3% среднесписочной численности работников для приема на работу инвалидов, имеющих в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида рекомендации к труду, и 3% среднесписочной численности работников для приема на работу молодежи (несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет, граждан в возрасте от 18 до 23 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые); лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, - до погашения судимости; граждан, прошедших курс лечения и реабилитации от наркомании и (или) алкоголизма; одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждан, уволенных с военной службы, членов их семей, лиц предпенсионного возраста	Кол-во	Создание квотируемых рабочих мест по городу Сочи -551 Создание квотируемых рабочих мест по городу Сочи -2 893

3.9. Методы расчета индикаторов достижения целей предлагаемого правового регулирования, источники информации для расчетов:

Среднесписочная численность, по данным налоговых органов, писем организаций предоставивших документы, на основании которых

производится расчет квоты.

3.10. Оценка затрат на проведение мониторинга достижения целей предлагаемого правового регулирования:

Затраты отсутствуют.

4. Качественная характеристика и оценка численности потенциальных адресатов предлагаемого правового регулирования (их групп):

4.1. Группы потенциальных адресатов предлагаемого правового регулирования (краткое описание их качественных характеристик)	4.2. Количество участников группы	4.3. Источники данных
Работодатели (юридические лица и индивидуальные предприниматели), численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек.	316	Налоговые органы, письма организаций
Работодатели (юридические лица), численность работников которых превышает 100 человек	136	

5. Изменение функций (полномочий, обязанностей, прав) органов местного самоуправления муниципального образования город-курорт Сочи, а также порядка их реализации в связи с введением предлагаемого правового регулирования:

5.1. Наименование функции (полномочия, обязанности или права)	5.2. Характер функции (новая /изменяемая/отменяемая)	5.3. Предполагаемый порядок реализации	5.4. Оценка изменения трудовых затрат (чел./час в год), изменения численности сотрудников (чел.)	5.5. Оценка изменения потребностей в других ресурсах
Управление социальной политики администрации города Сочи - функции не изменяются				

6. Оценка дополнительных расходов (доходов) местного бюджета (бюджета муниципального образования город-курорт Сочи), связанных с введением предлагаемого правового регулирований:

6.1. Наименование функции (полномочия, обязанности или права) (в соответствии с подпунктом 5.1 пункта 5 настоящего сводного отчета)	6.2. Виды расходов (возможных поступлений местного бюджета (бюджета муниципального образования город-курорт Сочи)	6.3. Количественная оценка расходов и возможных поступлений, млн. рублей

отсутствуют

6.4. Другие сведения о дополнительных расходах (доходах) местного бюджета (бюджета муниципального образования город-курорт Сочи), возникающих в связи с введением предлагаемого правового регулирования: отсутствуют

6.5. Источники данных: отсутствуют

7. Изменение обязанностей (ограничений) потенциальных адресатов предлагаемого правового регулирования и связанные с ними дополнительные расходы (доходы):

7.1. Группы потенциальных адресатов предлагаемого правового регулирования (в соответствии с подпунктом 4.1 пункта 4 настоящего сводного отчета)	7.2. Новые обязанности и ограничения, изменения существующих обязанностей и ограничений, вводимые предлагаемым правовым регулированием (с указанием соответствующих положений проекта нормативного правового акта)	7.3. Описание расходов и возможных доходов, связанных с введением предлагаемого правового регулирования	7.4. Количественная оценка, млн. рублей
Работодатели (юридические лица, индивидуальные предприниматели), численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек. Работодатели (юридические лица), численность работников которых превышает 100 человек	Обязанность соблюдения установленной квоты для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования рабочих мест для трудоустройства этих категорий граждан (квота утверждается ежегодно)	Расходы, в части связанные с приобретением специального оборудования для создания рабочего места инвалида	Затраты ориентировочно составят от 2500 рублей

7.5. Издержки и выгоды адресатов предлагаемого правового регулирования, не поддающиеся количественной оценке:

Выгоды работодателей для которых устанавливается обязанность квотирования рабочих мест для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите, - это формирование положительного имиджа работодателя, выполняющего социальную функцию в обществе.

К выгодам граждан, особо нуждающихся в социальной защите, можно отнести возможность осуществления трудовых прав наравне с другими гражданами, возможность повышения профессиональной квалификации.

7.6. Источники данных: отсутствуют

8. Оценка рисков неблагоприятных последствий применения предлагаемого правового регулирования:

8.1. Виды рисков	8.2. Оценка вероятности наступления неблагоприятных последствий	8.3. Методы контроля рисков	8.4. Степень контроля рисков (полный/частичный/ отсутствует)
Риски неблагоприятных последствий применения предлагаемого правового регулирования отсутствуют			

8.5. Источники данных: отсутствуют

9. Сравнение возможных вариантов решения проблемы:

	Вариант 1	Вариант 2
9.1. Содержание варианта решения проблемы	Принятие НПА	Непринятие НПА
9.2. Качественная характеристика и оценка динамики численности потенциальных адресатов предлагаемого правового регулирования в среднесрочном периоде (1 - 3 года)	Позволит создать для граждан специальные рабочие места	Сохранение социальной напряженности среди граждан по причине их незанятости
9.3. Оценка дополнительных расходов (доходов) потенциальных адресатов регулирования, связанных с введением предлагаемого правового регулирования	Затраты связанные с приобретением специального оборудования для создания рабочего места	Не изменится
9.4. Оценка расходов (доходов) местного бюджета (бюджета муниципального образования город-курорт Сочи), связанных с введением предлагаемого правового регулирования	Не изменится	Не изменится
9.5. Оценка возможности достижения заявленных целей регулирования (пункт 3 настоящего сводного отчета) посредством применения рассматриваемых вариантов предлагаемого	Цели будут достигнуты (создание рабочих	Цели не будут достигнуты

правового регулирования	мест в пределах квоты)	
9.6. Оценка рисков неблагоприятных последствий	Отсутствуют	Социальная напряженность населения

9.7. Обоснование выбора предпочтительного варианта решения выявленной проблемы:

Выбор варианта правового регулирования, предусмотренного проектом постановления обусловлен необходимостью утверждения перечня работодателей, осуществляющих финансово-хозяйственную деятельность на территории города Сочи, которые обязаны создать или выделить квотируемые рабочие места на 2021 год для приема на работу граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

Содействие в трудоустройстве граждан, особо нуждающихся в социальной защите, позволяет оказывать дополнительную социальную поддержку этим гражданам, ищущим работу, сохранить мотивацию к труду, приобрести трудовые навыки не имеющим опыта работы.

9.8. Детальное описание предлагаемого варианта решения проблемы:

Утверждение перечня работодателей, осуществляющих финансово-хозяйственную деятельность на территории города Сочи, которые обязаны создать или выделить квотируемые рабочие места на 2021 год для приема на работу граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

Принятие нормативного правового акта позволит эффективнее решать вопросы социальной защиты в области занятости граждан данных категорий граждан на основе практической реализации мер по квотированию рабочих мест для их трудоустройства.

10. Оценка необходимости установления переходного периода и (или) отсрочки вступления в силу нормативного правового акта либо необходимость распространения предлагаемого правового регулирования на ранее возникшие отношения:

10.1. Предполагаемая дата вступления в силу нормативного правового акта: Вступает в силу с 1 января 2021 года.

10.2. Необходимость установления переходного периода и (или) отсрочки введения предлагаемого правового регулирования: есть (нет.)

а) срок переходного периода: 0 дней с даты принятия проекта муниципального нормативного правового акта;

б) отсрочка введения предлагаемого правового регулирования: 0 дней с даты принятия проекта нормативного правового акта.

10.3. Необходимость распространения предлагаемого правового

регулирования на ранее возникшие отношения: нет

10.3.1. Период распространения на ранее возникшие отношения: с 1 января 2021 года.

10.4. Обоснование необходимости установления переходного периода и (или) отсрочки вступления в силу нормативного правового акта либо необходимости распространения предлагаемого правового регулирования на ранее возникшие отношения: нет

Иные приложения: отсутствуют

Исполняющий обязанности
начальника управления социальной
политики администрации города Сочи И.В. Асланов

30.10.2020