Представитель работников
избранный работниками
собранием коллектива

_____**Н.В. Парницкая**
«01» февраля 2023 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО
«Ермаковский центр
дополнительного образования»

_____**Л.А. Веселова**
«01» февраля 2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ
О КВОТИРОВАНИИ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ
В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЕРМАКОВСКИЙ ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов (далее – Положение) определяет условия и порядок квотирования рабочих мест для инвалидов в МБУДО «ЕРМАКОВСКИЙ ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ» в лице директора Веселовой Людмилы Алексеевны, действующей на основании Устава устанавливает порядок приёма на квотируемые рабочие места, регламентирует социальные гарантии для инвалидов, трудоустроенных по квоте.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 28.12.2022) "О занятости населения в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023)

- Законом Российской Федерации от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ред. от 01.03.2022);

- Законом Красноярского края от 29.01.2004 №9-1712 «О квотировании рабочих мест для инвалидов» (с изменениями от 26.05.2022г.);

- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими трудовые отношения между работодателем и работником, а также деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

- Уставом и другими локальными нормативными актами МБУДО « Ермаковский центр дополнительного образования».

1.3. Квотирование рабочих мест в МБУДО «Ермаковский центр дополнительного образования» проводится в целях усиления социальной защищенности и оказания содействия трудовой занятости инвалидов.

1.4. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

1.4.1. *Инвалид* – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

1.4.2. *Социальная защита инвалидов* – система гарантированных государством экономических, правовых мер и мер социальной поддержки, обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и

направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества.

1.4.3. *Социальная поддержка инвалидов* – система мер, обеспечивающая социальные гарантии инвалидам, устанавливаемая законами и иными нормативными правовыми актами, за исключением пенсионного обеспечения.

1.4.4. *Дискриминация по признаку инвалидности* – любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области. В Российской Федерации дискриминация по признаку инвалидности не допускается.

1.4.5. *Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида* (далее – ИПРА) – комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных функций организма, формирование, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности.

1.4.6. *Квота* – минимальное количество рабочих мест для инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы (в процентах от среднесписочной численности работников организаций), которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество мест, на которых уже работают лица указанной категории.

1.5. В среднесписочную численность работников МБУДО « ЕРМАКОВСКИЙ ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ» включаются состоящие в штате работники, за исключением внешних совместителей и лиц, выполняющих работы или оказывающих услуги по гражданско-правовым договорам, а также работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда.

II. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК КВОТИРОВАНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ

2.1. Работодатель в соответствии с установленной квотой для приёма на работу инвалидов обязаны:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

- создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;

- предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

2.2. Квота для трудоустройства инвалидов устанавливается на один календарный год и составляет не более 3 % от среднесписочной численности работников.

2.3. Работодатель в соответствии с установленной квотой создаёт в случае необходимости специальные рабочие места или выделяет необходимое количество обычных рабочих мест для инвалидов.

2.4. На рабочие места, выделенные в счёт установленной квоты, трудоустраиваются инвалиды независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у них ИПРА и рекомендаций к труду.

2.5. Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

2.6. Со дня установления квоты администрация МБУДО « Ермаковский центр дополнительного образования» обязана сохранять рабочие места, на которых трудятся инвалиды.

2.7. На рабочие места, выделенные в счет установленных квот, трудоустраиваются инвалиды, которые в соответствии с ИПРА имеют рекомендации к труду.

2.8. Рабочие места, на которых на момент установления квоты работают инвалиды, учитываются в установленном количестве квотируемых рабочих мест.

2.9. При установлении квоты не учитываются рабочие места, созданные для специальностей и профессий, не предусматривающих использование труда инвалидов в соответствии с законодательством.

2.10. Рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой создаются за счет средств МБУДО «ЕРМАКОВСКИЙ ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБОРАЗОВАНИЯ» и иных источников, предусмотренных законодательством.

2.11. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты осуществляется работодателем как по направлениям центра занятости населения, так и самостоятельно.

2.12. Ежемесячно **до 10-го числа** администрация МБУДО « Ермаковский центр дополнительного образования» обязана предоставлять информацию о наличии вакантных рабочих мест и о выполнении квоты для приёма на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах ОРГАНИЗАЦИИ в КГКУ «ЦЗН Ермаковского района».

2.13. Информация о закрытии свободных рабочих мест предоставляется в трехдневный срок с момента заключения трудового договора с инвалидом.

2.14. Администрация ОРГАНИЗАЦИИ содействуют реализации мероприятий, направленных на обеспечение занятости и социальной защиты инвалидов.

2.15. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенные в счет установленной квоты, утверждаются приказом директора ОРГАНИЗАЦИИ.

III. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА КВОТИРУЕМЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА

3.1. При приёме на работу, а также во время работы гражданин не обязан (но может) уведомлять работодателя о наличии у него (установлении ему) инвалидности.

3.2. Для приёма на квотируемые рабочие места работникам необходимо предоставить документы, подтверждающие инвалидность.

- справку медико-социальной экспертизы (форма утверждена Приказом Минздравсоцразвития РФ от 24.11.2010 №1031н);

- индивидуальную программу реабилитации и реабилитации инвалида, форма которой утверждена приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 31.07.2015 г. № 528н.

3.3. При устройстве работника (инвалида) на работу на общих основаниях (не в счёт квоты) работодатель не вправе требовать от него документы, не предусмотренные при этом Трудовым кодексом (в частности, документы, подтверждающие его инвалидность).

3.4. При несоблюдении инвалидом, трудоустроенным по квоте, трудового законодательства, ОРГАНИЗАЦИЯ вправе уволить его в соответствии с законодательством о труде, уведомив об этом КГКУ «ЦЗН Ермаковского района» не позднее трёх дней с момента увольнения.

3.5. Когда работник, которому установлена меньшая степень способности к выполнению трудовой деятельности, предоставил работодателю все подтверждающие документы, а также не отказался от реализации своей ИПРА, работодатель обязан

соблюсти требования ИПРА, связанные с осуществлением работником труда (уменьшение тяжести, напряженности и (или) уменьшение объёма работы и т.д.).

3.6. В случае отказа инвалида от ИПРА в целом или от реализации отдельных её частей работодатель освобождается от ответственности за её исполнение.

IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ, ТРУДОУСТРОЕННЫХ ПО КВОТЕ

4.1. Инвалидам, работающим в ОРГАНИЗАЦИИ, создаются необходимые условия труда в соответствии с ИПРА.

4.2. Для работников, получивших инвалидность в результате профессионального заболевания или трудового увечья в ОРГАНИЗАЦИИ, администрация ОРГАНИЗАЦИИ обязана выделить или организовать рабочие места, которые в состав квоты не входят.

4.3. Для работников, являющихся инвалидами первой и второй группы, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.4. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

4.5. В соответствии с ч. 2 ст. 96, ч. 5 ст. 99, ч. 7 ст. 113 ТК РФ инвалиды должны быть ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от работы в ночное время, сверхурочной работы, от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.6. В соответствии со ст. 23 Федерального закона №181-ФЗ инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, а также на основании письменного заявления инвалида. То есть, работодатель обязан предоставлять инвалидам ежегодный дополнительный отпуск в количестве не менее 2 дней, поскольку по общему правилу в соответствии со ст. 115 ТК РФ продолжительность ежегодного отпуска составляет 28 дней.

4.7. В соответствии с ч. 2 ст. 128 ТК РФ работодатель на основании письменного заявления работника, являющегося инвалидом, обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

V. ОБЯЗАННОСТИ, ПРАВА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1. Работодатель в соответствии с установленной квотой обязан:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов, предусмотрев при необходимости специальное оборудование данных рабочих мест;
- создавать инвалидам условия труда в соответствии с ИПРА;
- осуществлять учёт трудоустраивающихся инвалидов в пределах установленной квоты;
- предоставлять в установленном законодательством Российской Федерации порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов;
- ежемесячно, до 10-го числа месяца, следующего за отчётным периодом, предоставлять информацию в КГКУ «ЦЗН Ермаковского района» по выполнению установленной квоты;
- направлять в КГКУ «ЦЗН Ермаковского района» информацию о приёме на работу инвалидов на квотируемые рабочие места в трехдневный срок с момента заключения трудового договора с инвалидом.

5.2. Работодатель обязан выполнять установленную ему квоту. Квота считается выполненной, если на все созданные, выделенные в счёт установленной квоты рабочие места трудоустроены инвалиды. Трудоустроенными считаются инвалиды, оформившие

трудовые отношения с работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.3. Работодатель вправе запрашивать и получать от уполномоченного органа исполнительной власти информацию, необходимую для создания рабочих мест в счёт установленной квоты.

VI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КВОТЫ

6.1. Квота считается выполненной, если на все выделенные или созданные в счёт установленной квоты рабочие места инвалиды трудоустроены в соответствии с трудовым законодательством.

6.2. В случаях непредоставления или несвоевременного предоставления информации, о наличии/отсутствии свободных рабочих мест, предоставления указанных сведений в неполном объёме или искаженном виде, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, отказа в приёме на работу инвалида в пределах установленной квоты директор ОРГАНИЗАЦИИ несёт административную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора ОРГАНИЗАЦИИ.

7.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1. настоящего Положения.

7.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.