Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 46 имени гвардии генерал-майора В.А. Глазкова
Советского района Волгограда»

Принято
на Совете школы
Протокол № 1 от 29.08.2023г.

Введено в действие
приказом директора
№ 01.07-304 от 31.08.2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
_____ С.А. Литвинова
«___» _____2023г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 01FD3A0A9391697FE9B18ADA5A134AC8
Владелец: Литвинова Светлана Анатольевна
Действителен: с 13.12.2022 до 07.03.2024

Положение
о квотировании рабочих мест для инвалидов

П6-12

1. Общие положения

1.1. Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- законом Российской Федерации от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями от 28.04.2023 г.);
- законом Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.03.2022г. № 366 «Об утверждении правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- законом Волгоградской области от 05.12.2005 г. № 1127-ОД «О квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов»;
- Уставом МОУ СШ № 46.

1.2. Положение регламентирует деятельность в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 46 имени гвардии генерал-майора В.А.Глазкова Советского района Волгограда» (далее – МОУ).

1.2. В Положении используются следующие определения:

1.2.1. Квота – минимальное количество рабочих мест для инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы (в процентах от среднесписочной численности работников организаций), которых работодатель обязан трудоустроить в МОУ с учетом количества рабочих мест, на которых уже работают инвалиды.

1.2.2. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов – это рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, обеспечение техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

2. Условия и порядок квотирования рабочих мест для инвалидов

2.1. Квотирование рабочих мест в МОУ проводится в целях усиления социальной защищенности и оказания содействия трудовой занятости инвалидов.

2.2. Инвалидам, работающим в МОУ, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.
2.3. К инвалидам, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, относятся граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно проживающие на территории Волгоградской области, признанные в установленном порядке инвалидами, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида рекомендации к труду.
2.4. Квота для приема на работу инвалидов в МОУ составляет 3% от среднесписочной численности работников учреждения. Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается ежегодно, до 01 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.
2.5. Перечень и количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты утверждается приказом МОУ и зависит от среднесписочной численности работников МОУ за IV квартал предыдущего года.
2.6. В среднесписочную численность работников учреждения включаются состоящие в штате работники, за исключением внешних совместителей и лиц, выполняющих работы или оказывающих услуги по гражданско-правовым договорам.
2.7. 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 специальной оценки условий труда.
2.8. Инвалиду, работающему в МОУ, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с программой профессиональной реабилитации или абилитации в составе индивидуальной программы реабилитации инвалида, разработанной федеральным учреждением медико-социальной экспертизы.
2.9. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателем с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.

3. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты

3.1. На рабочие места, созданные в счет установленной квоты, МОУ трудоустраивает инвалида независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у него индивидуальной программы реабилитации и рекомендаций к труду.
3.2. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты МОУ осуществляет как по направлениям ЦЗН «Центр занятости населения Волгоградской области» (направление установленного образца с пометкой «в счет квоты»), так и самостоятельно.
3.3. Трудоустройство инвалидов на квотируемые рабочие места осуществляется в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.
3.4. При приеме на работу работник-инвалид представляет помимо документов, предусмотренных ст.65 ТК РФ:

- справку об инвалидности по установленной форме, в которой указывается группа инвалидности (I, II или III) и срок, на который она установлена (бессрочно или на какой-то определенный период, в этом случае дата следующего освидетельствования);
- индивидуальную программу реабилитации (ИПР) по установленной форме. В ИПР указываются рекомендованные реабилитационные мероприятия (медицинские, профессиональные и др.)

3.5. Вышеуказанные документы должны иметь все необходимые подписи, заверенные печатью бюро МСЭ.
3.6. Работник может представить только справку об инвалидности, чтобы получить общие инвалидные льготы, предусмотренные ТК РФ и при этом отказаться от реабилитационных мероприятий, прописанных в ИПР (ст.11 Закона об инвалидах). В этом случае работодатель не несет ответственности за неисполнение ИПР и не должен требовать ее от работника.
3.7. Все работники, представившие справку об инвалидности (независимо от того, принесли они ИПР или нет), имеют право на следующие льготы:

- сокращенная продолжительность рабочего времени (для инвалидов I и II групп) - не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ). Инвалидам III группы не требуется устанавливать сокращенное рабочее время.
- ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст.23 Закона об инвалидах; ст. 5 ТК РФ).
- привлечение инвалида к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к работе в ночное время возможно только с его согласия и при условии, что это не запрещено ему по состоянию здоровья согласно медзаключению (ИПР), представленному по месту работы (ст.96, 99, 113 ТК РФ; ст. 23 Закона об инвалидах).;
- отпуск без сохранения зарплаты по письменному заявлению инвалида до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ).

3.8. При устройстве работника (инвалида) на работу на общих основаниях (не в счет квоты) работодатель не вправе требовать от него документы, не предусмотренные при этом Трудовым кодексом (в частности, документы, подтверждающие его инвалидность) (ст. 65 ТК РФ).

4. Права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право запрашивать и получать от ЦЗН «Центр занятости населения Волгоградской области» и других организаций информацию, необходимую при осуществлении мероприятий по квотированию рабочих мест для приема на работу инвалидов. В целях реализации данного права ответственный специалист отдела кадров направляет соответствующие запросы в ЦЗН «Центр занятости населения Волгоградской области» и иные организации.
4.2. Ответственными за надлежащее исполнение настоящего Положения являются:

- ответственный за технику безопасности и охрану труда в части обеспечения надлежащих условий труда на рабочих местах, созданных для инвалидов;
- ответственный по кадрам в части взаимодействия с ЦЗН «Центр занятости населения Волгоградской области».

4.3. Ответственный по кадрам ежемесячно не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляет в ЦЗН «Центр занятости населения Волгоградской области» посредством единой цифровой платформы (портал «Работа России») следующие отчеты:

- Информация о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов;
- Информация, необходимая для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов.

4.4. Ответственный по кадрам после получения уведомления от ЦЗН «Центр занятости населения Волгоградской области» об установлении квоты для создания рабочих мест для инвалидов в течение 15 дней календарных направляет необходимые документы для

заключения соглашения о сохранении (резервировании) рабочих мест для приема на них инвалидов.
4.5. Ответственный по кадрам ежемесячно, не позднее 02 числа каждого месяца, готовит расчет квоты по трудоустройству инвалидов на основании данных о среднесписочной численности сотрудников учреждения за предшествующий месяц и при необходимости представляет директору МОУ предложения по корректировке числа созданных (выделенных) для инвалидов рабочих мест. Перерасчет квоты для приема на работу инвалидов осуществляется с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников.

5. Заключительные положения

5.1. Квота считается выполненной, если на все выделенные (зарезервированные) или созданные в счет установленной квоты рабочие места инвалиды трудоустроены в соответствии с трудовым законодательством.
5.2. Работодатель обязан обеспечить прием инвалидов на квотируемые места и не допускать необоснованного отказа в приеме на работу инвалидов в счет квоты по основаниям, не связанным со специальными квалификационными требованиями. За отказ в приеме на работу инвалида в счет установленной квоты работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством