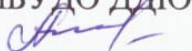


Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дом детского и юношеского туризма и экскурсий «Простор»
Ново-Савиновского района г. Казани

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МБУДО ДДЮТиЭ «Простор»
 Н. А. Аксанова

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО ДДЮТиЭ
«Простор»
 Р. М. Фазлиев



Принято на общем собрании работников
МБУДО ДДЮТиЭ «Простор»
Протокол № 1 от «12» апреля 2024 г.

Введено в действие приказом
№ 54 от «12» апреля 2024 г.

Рег. № 37

**Положение
о квотировании рабочих мест для инвалидов**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов (далее – Положение) в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детского и юношеского туризма и экскурсий «Простор» Ново-Савиновского района г. Казани (далее – Учреждение) разработано в соответствии:

- с Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»,
- Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»,
- Федеральным законом от 23.02.2013 № 11-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов»,
- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Законом Республики Татарстан от 24.07.2006 №60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите»,
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 04.05.2007 №170 «Об утверждении Положения о порядке квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов у работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Татарстан».

1.2. В соответствии со статьей 13.2 Закона №1032-1 работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не более трех процентов от

В данном документе
прошнуровано,
закреплено и
скреплено печатью
5 листов

среднесписочной численности работников. Установление квоты для организации численностью менее 35 человек законодательством не предусмотрено.

1.3. В среднесписочную численность работников организации включаются состоящие в штате работники, за исключением внешних совместителей и лиц, выполняющих услуги по гражданским договорам.

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

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

1.6. Квота в Учреждении устанавливается в соответствии с законодательством.

1.7. Инвалидам, работающим в Учреждении, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

1.8. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенные в счет и установленной квоты, утверждаются приказом директора по мере их создания (выделения).

II. Условия и порядок квотирования рабочих мест

2.1. К инвалидам, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, относятся граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно проживающие на территории Республики Татарстан, которые имеют нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты, признанные в установленном порядке инвалидами.

2.2. Работодатель самостоятельно рассчитывает количество рабочих мест для приема инвалидов исходя из среднесписочной численности работников.

2.3. При исчислении квоты 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, а также 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 Закона N 181-ФЗ).

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

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

III. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты

3.1. На рабочие места, созданные в счет установленной квоты, работодатель трудоустраивает инвалидов независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у них индивидуальной программы реабилитации и рекомендаций к труду.

3.2. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты работодатель осуществляет как по направлению государственных учреждений - Центров занятости населения (направление установленного образца с пометкой «в счет квоты»), так и самостоятельно (инвалид лично обратился в образовательное учреждение). Информация о приеме на работу инвалида на квотируемое рабочее место в трехдневный срок после заключения трудового договора с инвалидом направляется работодателем в государственные учреждения - Центров занятости населения.

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. 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.

3.6. 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 заработной платы по письменному заявлению инвалида до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ).

3.7. 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).

IV. Реализация прав и обязанностей работодателя

4.1. Работодатель вправе запрашивать и получать необходимую информацию в государственных учреждениях - Центров занятости населения при создании квотируемых рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

4.2. Работодатель в соответствии с установленной квотой обязан создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов. Рабочие места считаются созданными (выделенными), если на них трудоустроены граждане указанной категории.

4.3. Инвалидам, работающим в Учреждении, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

4.4. Работодатель обязан ежемесячно не позднее 5-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в Центр занятости населения г. Казани по Авиастроительному и Ново-Савиновскому районам через региональный портал государственных услуг г.Казани информацию о квотируемых рабочих местах и вакантных должностях, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах.

4.5. Информация об отсутствии свободных рабочих мест, предоставляется ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным, по форме уведомления.

4.6. В случае отказа инвалида от ИПР в целом или от реализации отдельных ее частей работодатель освобождается от ответственности за ее исполнение.

V. Заключительные положения

5.1. Выполнением квоты для приема на работу инвалидов считается трудоустройство работодателем инвалидов, подтвержденное заключением трудового договора.

5.2. Рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой выделяются из имеющихся рабочих мест.

5.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения в Положение принимаются в новой редакции Положения. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.