

ПРИНЯТО
Общим собранием трудового коллектива МБУ
ДО «Нурлатская детская школа искусств
«Сэлэт»
Протокол №1 30.01.2024г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «Нурлатская детская школа
искусств «Сэлэт»
Бурганова В.Г.



ПОЛОЖЕНИЕ о квотировании рабочих мест для инвалидов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 29.06.2023 № 760 «О внесении изменения в постановление 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» (далее – учреждение).

1.2. В данном 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 данной организации 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 учреждении проводится в целях усиления социальной защищенности и оказания содействия трудовой занятости инвалидов.

2.2. Инвалидам, работающим в учреждении, 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 РТ, признанные в установленном порядке инвалидами, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида рекомендации к труду.

2.4. В соответствии со статьей 3 Закона Республики Татарстан от 24.07.2006 № 60 ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите», квота для приема на работу инвалидов устанавливается для работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Татарстан. Для работодателей, численность работников которых составляет от 35 человек до 100 человек включительно, - в размере 2 % от среднесписочной численности работников.

2.5. Перечень и количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты ежегодно утверждается приказом учреждения и зависит от среднесписочной численности работников учреждения 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 учреждении, 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.

1. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты

3.1. На рабочие места, созданные в счет установленной квоты, учреждение 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 учреждение осуществляет как по направлениям ГКУ «Центр занятости населения г.Нурлат» (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 заработной платы 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).

2. Права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право запрашивать и получать от ГКУ «Центр занятости населения г.Нурлат» 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 ГКУ «Центр занятости населения г.Нурлат» 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;
- специалист по кадрам в части взаимодействия с ГКУ «Центр занятости населения г.Нурлат».

4.3. Специалист по кадрам ежемесячно представляет в ГКУ «Центр занятости населения г.Нурлат» 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.

4.4. Специалист по кадрам после получения уведомления от ГКУ «Центр занятости населения г.Нурлат» 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.

3. 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.