Подписан: Домашенко Ирина Геннадьевна
DN: C=RU, OU=Директор, O="МБУДО "" Мостовская ДШИ"""", CN=Домашенко Ирина Геннадьевна, E=moudodmdshi@mail.ru
Основание: я свидетельствую о точности и целостности этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2021.11.22 11:14:44+03'00'

ПРИЛОЖЕНИЕ
УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБУДО
"Мостовская ДШИ"
от 30.08. 2021 г. № 108

ПОЛОЖЕНИЕ
о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования "Мостовская детская школа искусств" муниципального образования Мостовский район

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении квоты для приема на работу инвалидов (далее – Положение) разработано в целях обеспечения дополнительных гарантий трудоустройства инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы и определяет механизм квотирования рабочих мест в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования "Мостовская детская школа искусств" муниципального образования Мостовский район (далее – МБУДО "Мостовская ДШИ").

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с федеральным законом от 24 ноября 1995г. №181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", законом Российской Федерации от 19 апреля 1991г. №1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", законом Краснодарского края от 8 февраля 2000г. № 231-КЗ "О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае".

1.3. Квота – минимальное количество инвалидов, которых работодатель обязан трудоустроить, включая количество уже работающих лиц указанной категории (далее – квота).

1.4. Квота для приема на работу инвалидов в МБУДО "Мостовская ДШИ" устанавливается ежегодно в процентном соотношении от средней численности работников МБУДО "Мостовская ДШИ" Постановлением администрации муниципального образования Мостовский район "Об утверждении перечней работодателей муниципального образования Мостовский район по установлению им квот" (далее - Постановление).

1.5. К инвалидам, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, относятся граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства, признанные в установленном порядке инвалидами, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (далее – ИПР) инвалида рекомендации к труду.

1.6. В среднесписочную численность работников МБУДО "Мостовская ДШИ" включаются состоящие в штате работники, за исключением лиц, выполняющих работы или оказывающих услуги по гражданско-правовым договорам.

1.7. Инвалидам, работающим в МБУДО "Мостовская ДШИ", создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов.

1.8. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенные в счет установленной квоты, утверждаются приказом директора МБУДО "Мостовская ДШИ".

2. Условия и порядок организации работы по квотированию рабочих мест

2.1. Координацию деятельности в МБУДО "Мостовская ДШИ" в части квотирования рабочих мест осуществляет специалист по кадрам МБУДО "Мостовская ДШИ" (далее – ответственный специалист).

2.2. После получения Постановления ответственный специалист ежемесячно, направляет в соответствующий центр информацию о зарезервированных вакантных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в счет квоты.

2.3. Ответственный специалист осуществляет учет принимаемых на работу инвалидов в пределах установленной квоты.

2.4. Ежемесячно, но не позднее 28 числа каждого месяца, ответственный специалист предоставляет информацию в Центр занятости населения по выполнению установленной квоты.

2.5. На рабочие места, выделенные в счет установленной квоты, трудоустраиваются инвалиды независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у них индивидуальной программы реабилитации и рекомендаций к труду. 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. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты осуществляется как по направлению Центра занятости населения (направление установленного образца с пометкой "в счет установленной квоты"), так и самостоятельно.

2.7. Учреждение имеет право запрашивать и получать от Центра занятости населения и других организаций информацию, необходимую при осуществлении мероприятий по квотированию рабочих мест для приема на работу инвалидов.

3. Порядок приема на квотируемые рабочие места

3.1. При приеме на работу, а также во время работы гражданин не обязан (но может) уведомлять работодателя о наличии у него (установлении ему) инвалидности. Работникам необходимо также предоставить документы, подтверждающие инвалидность:

- справку медико-социальной экспертизы (форма утверждена Постановлением Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 24 ноября 2010 г. № 1031н);

- индивидуальную программу реабилитации инвалида (далее – ИПР), образец данной формы утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 июня 2017 г. № 486-н "Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации и абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации и абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм".

Согласно положениям ст. 11 закона Российской Федерации от 24 ноября 1995г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" ИПР является обязательной для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями (в том числе работодателями) независимо от организационно-правовых форм и форм собственности. Если работник, которому установлена меньшая степень способности к выполнению трудовой деятельности, предоставил работодателю все подтверждающие документы, а также не отказался от реализации своей ИПР, работодатель обязан соблюсти требования ИПР, связанные с осуществлением работником труда (уменьшение тяжести, напряженности и (или) уменьшение объема работы и т.д.).

3.2. При несоблюдении инвалидом, трудоустроенным по квоте, трудового законодательства, организация вправе уволить его в соответствии с законодательством о труде, уведомив об этом Центр занятости не позднее трех дней с момента увольнения.

4. Социальные гарантии для инвалидов, трудоустроенных по квоте

4.1. Инвалидам, работающим в МБУДО "Мостовская ДШИ", работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

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

4.3. В соответствии со статьей 92 Трудового Кодекса Российской Федерации для работников, являющихся инвалидами первой и второй группы, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

4.4. В соответствии с законом Российской Федерации от 24 ноября 1995г. №181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, а также на основании письменного заявления инвалида Работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году.

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

5. Заключительные положения

5.1. Квота считается выполненной, если на все зарезервированные (выделенные или созданные) в счет установленной квоты рабочие места инвалиды трудоустроены в соответствии с трудовым законодательством либо сохранены рабочие места для работающих инвалидов.

5.2. За непредставление или несвоевременное предоставление информации, отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты учреждение несет административную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Специалист по кадрам О.Н. Шинкаренко