

<p>Принято Управляющим советом ГБОУ ООШ п. Приморский Протокол № 2 от 13 декабря 2020г. Председатель Управляющего совета _____ Айрапетян А.А.</p>		<p>Утверждаю Директор ГБОУ ООШ п. Приморский _____ Ширманова Н.М.  Приказ №113/1 от 15 декабря 2020г.</p>
---	--	---

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о квотировании рабочих мест**  
**инвалидов**

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в ГБОУ ООШ п. Приморский (далее – Учреждении) разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» с изменениями от 08.12.2020 года, Федеральным законом от 23.02.2013 года №11-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов», Трудовым кодексом Российской Федерации, а также Уставом Учреждения и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов определяет условия и порядок квотирования рабочих мест для инвалидов в Учреждении, устанавливает порядок приема на квотируемые рабочие места, регламентирует социальные гарантии для инвалидов, трудоустроенных по квоте.

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

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

1.5. *Социальная защита инвалида* – система гарантированных государством экономических, правовых мер социальной поддержки, обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничения жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества.

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

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

1.8. *Индивидуальная программа реабилитации (ИПР) инвалида* – комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающих 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.

1.9. *Квота* - минимальное количество рабочих мест для инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы (в процентах от среднесписочной численности работников организаций), которых директор Учреждения обязан трудоустроить в данной организации, включая количество мест, на которой уже работают лица

указанной категории.

1.10. В среднесписочную численность работников организации включаются состоящие в штате работники, за исключением внешних совместителей и лиц, выполняющих работы или оказывающих услуги по гражданско-правовым договорам.

## **2. Условия и порядок квотирования рабочих мест в Учреждении.**

2.1. Директор Учреждения в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

- создать или выделить рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;
- создать 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. Директор Учреждения в соответствии с установленной квотой создает в случае необходимости специальные рабочие места для инвалидов.

2.4. На рабочие места, выделенные в счет установленной квоты, трудоустраиваются инвалиды независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у них индивидуальной программы 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 Учреждения обязана сохранять рабочие места, на которых трудятся инвалиды.

2.7. На рабочие места, выделенные в счет установленных квот, трудоустраиваются инвалиды, которые в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида 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 Учреждения и иных источников, предусмотренным законодательством.

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

2.12. Ежемесячно администрация Учреждения обязана предоставлять информацию о наличии вакантных рабочих мест и о выполнении квоты для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах Учреждения в государственное казенное учреждение «Центр занятости».

2.13. Информация о закрытии свободных рабочих мест предоставляется в

трехдневный срок с момента заключения трудового договора с инвалидом.

2.14. Администрация Учреждения содействует 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 Учреждения.

### **3. Порядок приема на квотируемые рабочие места в Учреждении.**

3.1. При приеме на работу, а также во время работы гражданин не обязан (но может) уведомлять директора Учреждения о наличии у него (установления ему) инвалидности.

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

- Справку медико-социальной экспертизы (форма утверждена Постановлением Минздравсоцразвития РФ от 24.11.2010 № 1031 н в редакции от ред. От 17.06.2013);

- индивидуальную программу реабилитации инвалида (далее – ИПР). Образец данной формы утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 04.08.2008 №379-н в редакции от 03.06.2013 года. Согласно положениям ст. 11 Закона №181-ФЗ 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 в Учреждение 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.).

3.3. При устройстве работника (инвалида) на работу на общих основаниях (не в счет квоты) директор Учреждения 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, Учреждение вправе уволить его в соответствии с законодательством о труде, уведомив об этом Центр занятости не позднее трех дней с момента увольнения.

3.5. Когда работник, которому установлена меньшая степень способности к выполнению трудовой деятельности, предоставил директору Учреждения все подтверждающие документы, а также не отказался от реализации своей ИПР, связанные с осуществлением работником труда (уменьшение тяжести, напряженности и (или) уменьшение объема работы и т.д.).

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

### **4. Социальные гарантии для инвалидов, трудоустроенных по квоте в школе**

4.1. Инвалидам, работающим в Учреждении, директор Учреждения 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 школе, администрация Учреждения обязана выделить или организовать рабочие места, которые в состав квоты не входят.

4.3. Для работников, являющиеся инвалидами первой и второй группы, устанавливается 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 со ст. 23 Федерального закона №181-ФЗ инвалиду предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, а также на основании письменного заявления инвалида. То есть, работодатель обязан предоставлять инвалиду ежегодный дополнительный отпуск в количестве не менее 2 дней, поскольку по общему правилу в соответствии со ст.115 Трудового Кодекса Российской Федерации продолжительность ежегодного отпуска составляет 28 дней.

4.6. В соответствии с ч. 2 ст.128 Трудового Кодекса Российской Федерации директор Учреждения на основании письменного заявления работника, являющегося инвалидом, обязан предоставлять ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

4.7. В соответствии с ч.2 ст. 96, ч.5 ст.99, ч. 7 ст.113 Трудового Кодекса Российской Федерации 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. Кроме того привлечение инвалидов к указанным категориям работ допускается только в том случае если они не запрещены им по состоянию здоровья (ст.23 Закона № 181-ФЗ).

#### **5. Обязанности, права, ответственность директора Учреждения**

5.1. Директор Учреждения 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 индивидуальной программой реабилитации инвалида;
- осуществлять учет трудоустроившихся инвалидов в пределах установленной квоты.

5.2. Директор Учреждения обязан выполнять установленную ему квоту. Квота считается выполненной, если на все созданные, выделенные в счет установленной квоты рабочие места трудоустроены инвалиды.

Трудоустроенными считаются инвалиды, оформившие трудовые отношения с директором Учреждения в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

5.3. Уплата директором Учреждения административного штрафа не освобождает его от обязанностей по выполнению требований настоящего закона.

#### **6. Ответственность за невыполнение квоты**

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

6.2. В случае непредоставления или несвоевременного предоставления указанных сведений в неполном объеме или искаженном виде, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, отказа в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты директор Учреждения несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов является локальным актом, принимается на Управляющем совете Учреждения, утверждается приказом директора Учреждения.

7.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменном виде в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.