

**Государственное бюджетное учреждение Ленинградской области центр помощи детям-сиротам и
детям, оставшимся без попечения родителей
«Ивангородский центр по содействию семейному воспитанию для детей
с ограниченными возможностями здоровья»
(ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ»)**

УТВЕРЖДЕНО

Приказ №11/1 от 12.01.2023

**ПОЛОЖЕНИЕ
о квотировании рабочих мест для инвалидов
в ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ»**

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», Постановление Правительства Российской Федерации от 14.03.2022 № 366 "Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место", Законом Ленинградской области от 15 октября 2003 г. № 74 – оз «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Ленинградской области», Законом Ленинградской области от 21.06.2022 N 67-оз "О внесении изменений в областной закон "О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Ленинградской области»

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 Центре проводится в целях усиления социальной защищенности и оказания содействия трудовой занятости инвалидов.

2.2. Инвалидам, работающим в Центре, 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 или лица без гражданства, постоянно проживающие на территории Ленинградской 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 Центре составляет 1 % к 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 ежегодно утверждается приказом Центра и зависит от среднесписочной численности работников Центра за IV квартал предыдущего года.

2.6. В среднесписочную численность работников Центра 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 вредными (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

2.8. При организации специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов они будут оснащаться (оборудоваться) работодателем, по возможности, с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенным 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, 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 Кингисеппского филиала государственного казённого учреждения "Центр занятости населения Ленинградской области" (направление установленного образца с пометкой «в счет квоты»), так и самостоятельно.

3.3. Трудоустройство инвалидов на котируемые 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);

- по желанию индивидуальную программу реабилитации (ИПР) по установленной форме.

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 не рабочие 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).

4. Права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право запрашивать и получать от Кингисеппского филиала государственного казённого учреждения "Центр занятости населения Ленинградской области" и других организаций информацию, необходимую при осуществлении мероприятий по квотированию рабочих мест для приема на работу инвалидов. В целях реализации данного права специалист отдела кадров направляет соответствующие запросы в "Центр занятости населения Ленинградской области" и иные организации.

4.2. Ответственными за надлежащее исполнение настоящего Положения являются:

4.2.1. сотрудник, чьи должностные обязанности предусматривают ответственный за технику безопасности и охрану труда в части обеспечения надлежащих условий труда на рабочих местах, созданных для инвалидов;

4.2.2. специалист по кадрам в части взаимодействия с учреждением "Центр занятости населения Ленинградской области".

4.3. Специалист по кадрам ежемесячно не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляет в учреждение "Центр занятости населения Ленинградской области" по средством 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;

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 не обоснованного 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.