

ПРИНЯТО
решением Совета Учреждения
Протокол
от 27.02.2023 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ГБУДО «Областной Центр
дополнительного образования детей»
от 28.02.2023 г. № 175/4

Директор ГБУДО «Областной Центр
дополнительного образования детей»
_____ О.С. Растегняева



ПОЛОЖЕНИЕ
о квотировании рабочих мест для инвалидов
государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
«Областной Центр дополнительного образования детей»
(с изменениями и дополнениями, ред. от 29.08.2024 г.)

г. Челябинск
2023 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение о квотировании рабочих мест для инвалидов государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Областной Центр дополнительного образования детей» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 12.12.2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 г. № 709 «О порядке выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов», Законом Челябинской области от 27.03.2003 г. № 143-ЗО «Об установлении квоты для приема на работу инвалидов в Челябинской области». *(в ред. от 29.08.2024 г., приказ учреждения от 29.08.2024 г. № 1265/3 «О внесении изменений в Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов ГБУДО «Областной Центр дополнительного образования детей»)*.

2. Квотирование рабочих мест в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Областной Центр дополнительного образования детей» (далее – Учреждение) проводится в целях оказания содействия занятости инвалидов.

3. В целях настоящего Положения под квотой для приема на работу инвалидов (далее – квота) понимается минимальное количество рабочих мест, на которые Работодатель обязан трудоустроить инвалидов в Учреждение, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды.

4. Основные понятия:

Инвалид – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функции организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящими к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

Ограничения жизнедеятельности – полная или частичная утрата лицом (человеком) способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью.

Квота для приема на работу инвалидов – минимальное количество рабочих мест (в процентах от среднесписочной численности работников организации) для трудоустройства инвалидов, которые Работодатель обязан создать или выделить за счет собственных средств, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды.

Квотирование рабочих мест – создание или выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов. Квотирование рабочих мест осуществляется для обеспечения дополнительных гарантий занятости лиц, признанных инвалидами, федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы в порядке и на условиях, установленных законодательством.

Под специальными рабочими местами для трудоустройства инвалидов понимаются рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и

организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями 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.

II. УСТАНОВЛЕНИЕ КВОТЫ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ ИНВАЛИДОВ

5. Работодателям, осуществляющим свою деятельность на территории Челябинской области, у которых численность работников превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере трех процентов от среднесписочной численности работников, работодателям, осуществляющим свою деятельность на территории Челябинской области, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, — в размере двух процентов от среднесписочной численности работников.

6. Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников без учета работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

7. Численность работников, которые должны быть трудоустроены в целях исполнения квоты, рассчитывается работодателем ежеквартально, до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал без учета работников представительств и филиалов работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации, а также численности работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда. *(в ред. от 29.08.2024 г., приказ учреждения от 29.08.2024 г. № 1265/3 «О внесении изменений в Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов ГБУДО «Областной Центр дополнительного образования детей»).*

8. При расчете квоты при приеме на работу инвалидов округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения, в случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

9. Квота для приема на работу инвалидов подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников Учреждения за прошедший месяц, за исключением работников, условия труда на рабочих местах, которые отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда.

10. Перерасчет квоты для приема на работу инвалидов осуществляется Работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников.

11. Перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов утверждается приказом директора Учреждения.

III. ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ В СЧЕТ КВОТЫ

12. Инвалидам, работающим в Учреждении, Работодатель обеспечивает необходимые условия труда, отвечающие требованиям законодательства и индивидуальным программам реабилитации.

13. Работодатель в целях выполнения установленной квоты при приеме на работу инвалидов вправе обращаться в государственные учреждения службы занятости населения. Трудоустраивать инвалидов в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов как по направлению органов службы занятости населения, так и самостоятельно.

14. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

15. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, а также инвалид вправе подать письменное заявление на предоставление отпуска без сохранения заработной платы до 60-ти календарных дней в году.

16. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами.

17. Работодатель обязан ежемесячно не позднее 10-го числа следующего месяца представлять в Центр занятости населения г. Челябинска информацию о выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, включая информацию о локальных актах (приказах), содержащих сведения о рабочих местах.

18. Квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной с следующих случаев:

- если Работодатель заключил трудовой договор (в том числе срочный) с инвалидом на рабочее место самостоятельно;

- если трудовой договор с инвалидом заключила организация (индивидуальный предприниматель) в рамках соглашения о трудоустройстве инвалидов, заключенного между этой организацией (индивидуальным предпринимателем) и Учреждением.

IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

19. Настоящее положение вступает в действие с момента его утверждения приказом директора Учреждения.