

Утверждаю:
Директор МАОУ " СШ №1
имени Н.И. Кузнецова"
г. Пестово
Н.Н. Кудрявцева
Приказ от 01.10.2024г. № 205

Положение
о квотировании рабочих мест для инвалидов в МАОУ «СШ
№ 1 имени Н.И.Кузнецова» г. Пестово

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ;
- Законом Российской Федерации от 24.11.1995г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации";
- Федеральным законом от 12.12.2023г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2024г. № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов»;
- Приказом Минтруда России от 09.08.2024 N 399 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации квоты для приема на работу инвалидов»;
- Постановлением Правительства Новгородской области от 20.09.2024г. № 453 «Об установлении на территории Новгородской области квоты для приема на работу инвалидов и утверждении Порядка осуществления специальных мероприятий по содействию занятости инвалидов».

1.2. Положение определяет условия и порядок квотирования рабочих мест для инвалидов, устанавливает правила приема на квотируемые рабочие места, регламентирует социальные гарантии для инвалидов, трудоустроенных по квоте в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 1 имени Н.И.Кузнецова» г. Пестово (далее – Учреждение).

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

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ

2.1. В положении используются следующие основные понятия:

- *квота для приема на работу инвалидов* - минимальное количество рабочих мест (в процентах от среднесписочной численности работников), на которые работодатель обязан трудоустроить инвалидов, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории;
- *специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов* - 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;
- *инвалид* - лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством

функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты;

- *социальная защита инвалидов* - система гарантированных государством экономических, правовых мер и мер социальной поддержки, обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества;

- *социальная поддержка инвалидов* - система мер, обеспечивающая социальные гарантии инвалидам, устанавливаемая законами и иными нормативными правовыми актами, за исключением пенсионного обеспечения;

- *индивидуальная программа реабилитации (ИПР) инвалида* - комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий 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.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК КВОТИРОВАНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ

3.1. Квотирование рабочих мест для инвалидов осуществляется для граждан, признанных инвалидами федеральным учреждением медико-социальной экспертизы, в порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации.

3.2. В Учреждении, где численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере **3 процентов** от среднесписочной численности работников.

3.3. Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается **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.

Также в среднесписочную численность работников не включаются следующие работники:

- а) принятые на работу по совместительству из других организаций;
- б) выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера;
- в) привлеченные для работы согласно специальным договорам с государственными организациями на предоставление рабочей силы (военнослужащие и лица, отбывающие наказание в виде лишения свободы) и учитываемые в среднесписочной численности работников;
- г) переведенные на работу в другую организацию, если за ними не сохраняется заработная плата, а также направленные на работу за границу;
- д) направленные организациями на обучение в образовательные учреждения с отрывом от работы, получающие стипендию за счет средств этих организаций;
- е) лица, с которыми заключен ученический договор на профессиональное обучение с выплатой в период ученичества стипендии;

ж) подавшие заявление об увольнении и прекратившие работу до истечения срока предупреждения или прекратившие работу без предупреждения администрации. Они исключаются из списочной численности работников с первого дня невыхода на работу.

з) женщины, находившиеся в отпусках по беременности и родам, лица, находившиеся в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, а также в отпуске по уходу за ребенком (кроме работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию);

и) работники, обучающиеся в образовательных учреждениях и находившиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также поступающие в образовательные учреждения, находившиеся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.4. При расчете квоты для приема 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.

3.5. Среднесписочная численность работников исчисляется в порядке, определенном федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области статистики.

3.6. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенные в счет установленной квоты, утверждаются приказом директора.

3.7. Выполнение Учреждением установленной квоты обеспечивается в случаях наличия:

а) заключенного трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя. При трудоустройстве одного инвалида I группы исполнение квоты считается кратным 2 рабочим местам для трудоустройства инвалидов;

б) заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов (далее - иная организация), заключившей соглашение о трудоустройстве инвалида с работодателем, которому установлена квота (далее - соглашение);

в) заключенного трудового договора между инвалидом и индивидуальным предпринимателем, заключившим соглашение;

г) договора возмездного оказания услуг или иного договора с организацией, обеспечивающей для группы организаций выполнение квоты посредством заключения соглашения с иной организацией или индивидуальным предпринимателем, заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией, индивидуальным предпринимателем.

3.8. Работодатель в целях выполнения установленной квоты вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости за содействием в подборе работников из числа инвалидов на вакантные рабочие места. В этом случае государственные учреждения службы занятости указанные учреждения осуществляют содействие в подборе работников из числа инвалидов, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости в качестве безработных или состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости в качестве ищущих работу.

3.9. При отсутствии на учете в государственных учреждениях службы занятости безработных инвалидов, инвалидов, зарегистрированных в качестве

ищущих работу, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакантным рабочим местам, заявленным работодателем, государственные учреждения службы занятости обращаются к иным организациям за содействием в поиске работников из числа инвалидов, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакантным рабочим местам, заявленным работодателем и согласным заключить соглашение с работодателем и предоставляют информацию о таких организациях работодателю.

3.10. Работодатель освобождается от выполнения установленной квоты:

- а) в случае если работодатели являются общественными объединениями инвалидов и образованными ими организациями, в том числе хозяйственными товариществами и обществами, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов;
- б) при признании работодателя несостоятельным (банкротом) и открытии конкурсного производства;
- в) при уменьшении численности работников до числа работников, при котором квота не устанавливается;
- г) при отсутствии на учете в государственных учреждениях службы занятости безработных инвалидов, инвалидов, зарегистрированных в качестве ищущих работу соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакансиям, заявленным работодателем, либо при отсутствии в субъекте Российской Федерации, где находится работодатель, иных организаций или индивидуальных предпринимателей, готовых заключить соглашение.

3.11. При приеме на работу, а также во время работы гражданин не обязан (но может) уведомлять работодателя о наличии у него (установлении ему) инвалидности.

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

- справку медико-социальной экспертизы;
- индивидуальную программу реабилитации инвалида (далее – ИПР).

Согласно положениям ст. 11 Закона №181-ФЗ ИПР является обязательной для исполнения работодателем. 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.).

3.13. При устройстве работника (инвалида) на работу на общих основаниях (не в счет квоты) Учреждение не вправе требовать от него документы, не предусмотренные при этом Трудовым кодексом (в частности, документы, подтверждающие его инвалидность) (ст. 65 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.14. 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

4.1. Инвалидам, работающим в Учреждении, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации или абилитации инвалидов.

4.2. Для работников, являющихся инвалидами первой и второй группы, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.3. 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.

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 с Федеральным законом №181-ФЗ инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.6. В соответствии с ч. 2 ст. 128 ТК РФ работодатель на основании письменного заявления работника, являющегося инвалидом, обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

5. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВ И ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1. Работодатель вправе запрашивать и получать от органов государственной власти информацию, необходимую при создании рабочих мест, в том числе специальных, для трудоустройства инвалидов.

5.2. Работодатель в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязан:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

- создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида. Создание инвалиду условий труда в соответствии с ИПРА включает обеспечение соответствия характера и условий труда инвалида функциональным возможностям его организма, квалификации, степени сохранности профессиональных навыков, обеспечение показанного инвалиду режима труда.

В целях создания инвалидам специальных условий труда работодатель обеспечивает:

- выявление потребности инвалида в специальных условиях труда в соответствии с ИПРА, включая оборудование (оснащение) рабочего места (анализ ИПРА, вида выполняемой работы, уровня механизации и автоматизации рабочего места, санитарно-гигиенических условий труда);
- формирование перечня мероприятий по созданию специальных условий труда, особых режимов труда и отдыха инвалидов (установка дополнительного освещения, кондиционирование, разработка, изготовление и монтаж вспомогательного оборудования, обеспечение особых условий предоставления отпусков, установление режима рабочего дня, систематическое медицинское наблюдение);
- определение графика и режима работы инвалида с учетом его заболеваний и рекомендаций ИПРА по продолжительности рабочего дня;
- разработку и использование различных средств малой механизации для облегчения труда при необходимости оборудования рабочего места инвалида в индивидуальном порядке;
- оборудование (оснащение) рабочего места инвалида в соответствии с ИПРА и

требованием к условиям труда для инвалидов по обеспечению безопасности труда, исключению возможности ухудшения здоровья или получения травмы, обеспечению выполнения работ с незначительными или умеренными физическими и иными нагрузками.

Рабочее место инвалида должно соответствовать ИПРА и отвечать следующим требованиям:

- обеспечивать безопасность труда;
- исключать возможность ухудшения здоровья или получения травмы;
- обеспечивать выполнение работы с незначительными или умеренными физическими нагрузками.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) индивидуально для каждого инвалида или для группы инвалидов с однотипными нарушениями (ограничениями) в соответствии с основными требованиями к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 ноября 2013 года N 685н, Санитарно-эпидемиологическими требованиями к условиям труда (Санитарные правила СП 2.2.3670-20), утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 2 декабря 2020 года N 40.

- предоставлять органам службы занятости населения в установленном Правительством Новгородской области порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов и выполнения квоты для приема на работу инвалидов.

5.3. Работодатель **ежемесячно до 10-го числа месяца**, следующего за отчетным представляет информацию 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, посредством ее размещения на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее - единая цифровая платформа).

6. ПРАВИЛА ЗАКЛЮЧЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ИНВАЛИДОВ

6.1. Учреждение вправе заключить соглашение с иной организацией, индивидуальным предпринимателем (далее - исполнитель) и в рамках соглашения возмещать исполнителю расходы на заработную плату инвалидов, трудоустроенных в счет квоты, затраты на оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, а также компенсировать иные затраты, предусмотренные соглашением.

6.2. В случае заключения соглашения исполнитель принимает на работу инвалидов или выделяет (организует) рабочие места для трудоустройства инвалидов в счет установленной Учреждению квоты, оборудует (оснащает) рабочие места и (или) специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов (при необходимости). Форма соглашения приведена в постановлении Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов».

6.3. В соглашении определяются численность инвалидов, которые могут быть

приняты на работу к исполнителю, условия финансирования расходов на оплату труда инвалидов, условия оборудования рабочего места инвалида и (или) условия финансирования расходов исполнителя на оборудование (оснащение) таких рабочих мест, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон соглашения, условия его расторжения и иные условия.

6.4. Размер финансирования расходов на оплату труда инвалида, трудоустроенного в рамках соглашения, не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда", увеличенного на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, если инвалид отработал месячную норму рабочего времени и выполнил месячную норму труда.

6.4. В соглашении определяется способ и сроки финансирования расходов на оплату труда инвалидов, трудоустроенных в счет установленной Учреждению квоты, а также иных расходов, в случае если они предусмотрены соглашением.

6.5. Трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением осуществляется на территории Новгородской области, законодательством которого установлена квота по месту нахождения заказчика.

6.6. При заключении соглашения Учреждением условия возмещения затрат на заработную плату и оборудование (оснащение) рабочих мест и (или) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соглашение могут не включаться.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

7.1. Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влекут административную ответственность в соответствии с федеральным законодательством.

7.2. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения в Положение вносятся приказом директора или принимаются в составе новой редакции. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.