

Директор



УТВЕРЖДАЮ

А.Х.НИРОВ

«15» декабря 2022г.

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

о квотировании рабочих мест для инвалидов

ГКУ «Нальчикский психоневрологический интернат» МТ и СЗ КБР

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», Законом КБР от 10 апреля 2008 года № 19-РЗ «О квотировании рабочих мест для трудоустройства отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы».

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 ГКУ «НПНИ» МТ и СЗ КБР проводится в целях усиления социальной защищенности и оказания содействия трудовой занятости инвалидов.

2.2. Инвалидам, работающим в ГКУ «НПНИ» МТ и СЗ КБР, 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 и лица без гражданства, постоянно проживающие на территории Кабардино-Балкарской Республики, 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 ГКУ «НПНИ» МТ и СЗ КБР составляет 4 процента 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. В среднесписочную численность работников ГКУ «НПНИ» МТ и СЗ КБР включаются состоящие в штате работники, за исключением внешних совместителей и лиц, выполняющих работы или оказывающих услуги по гражданско-правовым договорам.

2.6. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

2.7. Инвалиду, работающему в ГКУ «НПНИ» МТ и СЗ КБР, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с программой профессиональной реабилитации или абилитации в составе индивидуальной программы реабилитации инвалида, разработанной федеральным учреждением медико-социальной экспертизы.

2.8. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателем 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.

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 ГКУ «Центр труда, занятости и социальной защиты» города Нальчика (направление установленного образца с пометкой «в счет квоты»), так и самостоятельно.

3.3. Трудоустройство инвалидов на квотируемые 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);

- индивидуальную программу реабилитации (ИПР) по установленной форме. В ИПР указываются рекомендованные реабилитационные мероприятия (медицинские, профессиональные и др.)

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 нерабочие 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 ГКУ «Центр труда, занятости и социальной защиты» города Нальчика и других организаций информацию, необходимую при осуществлении мероприятий по квотированию рабочих мест для приема на работу инвалидов.

В целях реализации данного права ответственный специалист отдела кадров направляет соответствующие запросы в ГКУ «Центр труда, занятости и социальной защиты» города Нальчика и иные организации.

4.2. Ответственными за надлежащее исполнение настоящего Положения являются:

- ответственный за технику безопасности и охрану труда в части обеспечения надлежащих условий труда на рабочих местах, созданных для инвалидов;

- специалист по кадрам в части взаимодействия с ГКУ «Центр труда, занятости и социальной защиты» города Нальчика.

4.3. Специалист по кадрам ежемесячно не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляет в ГКУ «Центр труда, занятости и социальной защиты» города Нальчика посредством 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;

- информация, необходимая для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов.

4.4. Специалист по кадрам после получения уведомления от ГКУ «Центр труда, занятости и социальной защиты» города Нальчика об установлении квоты для создания рабочих мест для инвалидов в течение 15 дней календарных направляет необходимые документы для заключения соглашения о сохранении (резервировании) рабочих мест для приема на них инвалидов.

4.5. Специалист по кадрам ежемесячно, не позднее 02 числа каждого месяца, готовит расчет квоты по трудоустройству инвалидов на основании данных о среднесписочной численности сотрудников учреждения за предшествующий месяц и при необходимости представляет директору ГКУ «Центр труда, занятости и социальной защиты» города Нальчика предложения по корректировке числа созданных (выделенных) для инвалидов рабочих мест. 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 необоснованного 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.