

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«ДОМ КУЛЬТУРЫ ПОСЁЛКА ВРАНГЕЛЬ» НАХОДКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
(МАУК «ДК п.Врангель» НГО)
ИНН 2508009110, КПП 250801001, ОКПО 31136265**

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального
автономного учреждения культуры
«Дом культуры посёлка Врангель»
Находкинского городского округа



_____ Д.В. Борода

«30» декабря 2022 год

СОГЛАСОВАНО

Председатель совета трудового
коллектива муниципального
автономного учреждения культуры
«Дом культуры посёлка Врангель»
Находкинского городского округа

_____ А.С. Лещик

«30» декабря 2022 год

**ПОЛОЖЕНИЕ
о квотировании рабочих мест для инвалидов
в муниципальном автономном учреждении культуры
«Дом культуры посёлка Врангель» Находкинского городского округа
(МАУК «ДК п.Врангель» НГО)**

2022 год

2022 год
I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в муниципальном автономном учреждении культуры «Дом культуры посёлка Врангель» Находкинского городского округа (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» с изменениями от 08.12.2020г., Федеральным законом от 23.02.2013 № 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 муниципального автономного учреждения культуры «Дом культуры посёлка Врангель» Находкинского городского округа.

1.2. Настоящее Положение определяет условия и порядок квотирования рабочих мест для инвалидов в муниципальном автономном учреждении культуры «Дом культуры посёлка Врангель» Находкинского городского округа (далее – Учреждение, Дом культуры).

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

1.4. Для целей настоящего Положения устанавливаются следующие термины и определения:

Инвалид – человек с нарушениями здоровья, стойкими расстройствами функций организма и другими дефектами, которые ограничивают его жизнедеятельность (обусловленные заболеваниями, последствиями травм) приводящая необходимость его социальной защиты.

Социальная защита инвалидов – система мер гарантированных государством, направленных на защиту правовой и 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 или абилитации (ИПРА) инвалида – документ, в котором перечислены все медицинские, профессиональные и иные мероприятия, на которые инвалид вправе рассчитывать. Иными словами это комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных или абилитационных 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 восстановления, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности.

Квота – минимальное количество рабочих мест для инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы (в процентах от среднесписочной численности работников организаций), которых работодатель обязан трудоустроить в данном учреждении, включая количество мест, на которых уже работают лица указанной категории.

1.5. В Российской Федерации не допускается дискриминация по признаку инвалидности. Для целей настоящего Федерального закона под дискриминацией по признаку инвалидности понимается любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью либо результатом которых является отрицание, признания реализации или осуществления наравне с другими всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области.

1.6. В среднесписочную численность работников Дома культуры включаются состоящие в штате работники (с кем заключен трудовой договор), за исключением внешних совместителей и лиц, выполняющих работы или оказывающих услуги по гражданско-правовым договорам.

II. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК КВОТИРОВАНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ

2.1. Руководитель (далее - директор) Дома культуры 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;

- предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

2.2. Квота для трудоустройства инвалидов устанавливается на один календарный год от среднесписочной численности работников.

2.3. Директор Дома культуры в соответствии с установленной квотой создает, в случае необходимости, специальные рабочие места или выделяет необходимое количество обычных рабочих мест 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 реабилитации или абилитации 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 Дома культуры 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 или абилитации 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 организаций и иных источников, предусмотренных законодательством.

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

2.12. Ежемесячно администрация Дома культуры 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 отделение КГКУ «Приморский центр занятости населения» в г.Находка.

2.13. Информация о закрытии свободных рабочих мест предоставляется в трехдневный срок с момента заключения трудового договора с инвалидом.

2.14. Администрация Дома культуры содействует в реализации мероприятий, направленных на обеспечение занятости и социальной защиты инвалидов.

2.15. Количество и перечень свободных мест для трудоустройства инвалидов, выделенные в счет установленной квоты, утверждаются приказом директора Дома культуры.

III. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА КВОТИРУЕМЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА

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

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

- справку медико-социальной экспертизы (форма утверждена Постановлением Минздравсоцразвития Российской Федерации от 24.11.2010 № 1031н в редакции от ред. от 17.06.2013);

- индивидуальную программу реабилитации или абилитации инвалида (далее - ИПРА). 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 ИПРА 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 работодателю все подтверждающие документы, а также не отказался от реализации своей ИПРА, работодатель обязан соблюсти требования ИПРА, связанные с осуществлением работником труда (уменьшение тяжести, напряженности и/или уменьшение объема работы и т.д.).

3.3. При трудоустройстве работник с инвалидностью на общих основаниях, не в счет квотируемых мест, руководитель Дома культуры не вправе требовать от него документы, подтверждающие его инвалидность (ст.65 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. При несоблюдении инвалидом, трудоустроенным по квоте, Трудового законодательства, директор Дома культуры вправе уволить его в соответствии с законодательством о труде, уведомив об этом отделение КГКУ «Приморский центр занятости населения» в г.Находка не позднее трех дней с момента увольнения.

3.5. Работнику, которому установлена меньшая степень способности к выполнению трудовой деятельности, предоставил директору все подтверждающие документы, а также не отказался от реализации своей ИПРА, директор обязан соблюсти требования ИПРА, связанные с осуществлением работником труда (уменьшение тяжести, напряженности и/или уменьшения объема работы и т.д.).

3.6. В случае отказа работника-инвалида от ИПРА в целом или от реализации отдельных ее частей директор Дома культуры освобождается от ответственности за ее исполнение.

IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ, ТРУДОУСТРОЕННЫХ ПО КВОТЕ

4.1. Инвалидам, работающим в Доме культуры, директор Учреждения создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации/абилитации инвалида.

4.2. Для работников, получивших инвалидность в результате профессионального заболевания или трудового увечья в Доме культуры, администрация Учреждения обязана выделить или организовать рабочие места, которые в состав квоты не входят.

4.3. Для работников, являющихся 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 с Федеральным законом ст.23 № 181-ФЗ инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, а также на основании их письменного заявления.

Директор Дома культуры обязан предоставить работнику-инвалиду ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве не менее двух дней, в соответствии со ст.115 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.7. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

4.8. В соответствии с ч.2 ст.96, ч.5 ст.99, ч.7 ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации работники должны быть ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от работы в ночное время, сверхурочной работы, от работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение работника-инвалида к указанным категориям работ допускается только в том случае, если они не запрещены им по состоянию здоровья (ст.23 Закона № 181-ФЗ).

V. ОБЯЗАННОСТИ, ПРАВА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Руководитель 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 трудоустраивающихся инвалидов в пределах установленной квоты;
- предоставлять в установленном законодательством Российской Федерации порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов;
- ежемесячно предоставлять информацию в отделение КГКУ «Приморский центр занятости населения» в г.Находка по выполнению установленной квоты.
- направлять в отделение КГКУ «Приморский центр занятости населения» в г.Находка информацию о приеме на работу инвалидов на квотируемые рабочие места в трехдневный срок с момента заключения трудового договора с инвалидом.

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

Трудоустроенными считаются инвалиды, оформившие трудовые отношения с работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.3. Работодатель вправе запрашивать от уполномоченного органа исполнительной власти информацию, необходимую для создания рабочих мест в счет установленной квоты.

5.4. Квота считается выполнено, если все выделенные или созданные в счет установленной квоты рабочие места инвалиды трудоустроены в соответствии с трудовым законодательством.

VI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КВОТЫ

6.1. За неисполнение Закона о квотировании рабочих мест для инвалидов в муниципальном автономном учреждении культуры «Дом культуры посёлка Врангель» Находкинского городского округа директор Учреждения несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6.2. В случаях непредставления или несвоевременного предоставления информации, о наличии или отсутствии свободных рабочих мест, представления 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 Дома культуры несет административную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов является локальным нормативным актом, который утверждается и вводится в действие приказом директора муниципального автономного учреждения культуры «Дом культуры посёлка Врангель» Находкинского городского округа.

7.2. После принятия Положения все изменения и дополнения (отдельных пунктов и разделов) вносимые в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации оформляются в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.
