**МИНИСТЕРСТВО СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**

**«ВОРОНЕЖСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ СПОРТА»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПрофсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ФГБОУ ВО «ВГАС»(протокол № \_\_\_\_\_от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023г.)Председатель профсоюзного комитета сотрудников ФГБОУ ВО «ВГАС»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.И. Годунова |  | УТВЕРЖДЕНОРешением Ученого совета ФГБОУ ВО «ВГАС»(протокол № \_\_\_\_\_\_\_\_от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023г.)Председатель Ученого совета\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Сысоев Секретарь Ученого совета:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Н. Савинкова |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о квотировании рабочих мест для инвалидов**

г. Воронеж

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Приказом Минтруда России от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности», Постановления Правительства РФ 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», Трудовым кодексом Российской Федерации, а также Законом Воронежской области от 03.05.2005 № 22-ОЗ «О квотировании рабочих мест для инвалидов», Приказом ДТЗН Воронежской обл. от 31.03.2014 № 181 «О минимальном количестве специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов», «Трехсторонним соглашением между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2020 - 2025 годы» от 13.12.2019 в целях реализации вышеуказанных законов в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Воронежская государственная академия спорта» (далее - организация, работодатель).

1.2. Квота для приема на работу инвалидов - минимальное количество рабочих мест, на которые работодатель обязан трудоустроить инвалидов, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды.

1.3. К инвалидам, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, относятся граждане Российской Федерации и лица без гражданства, постоянно проживающие на территории Воронежской области, признанные в установленном порядке инвалидами, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида рекомендации к труду.

1.4. Квота для приема на работу составляет 3% от среднесписочной численности работников организации.

1.5. 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 аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда, а также внешние совместители и лица, выполняющие работы или оказывающие услуги по гражданско-правовым договорам.

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

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

2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

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

1.7. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенных в счет установленной квоты, утверждаются приказом руководителя организации.

**2. Обязанности и права организации в части квотирования рабочих мест**

2.1. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты работодатель осуществляет как по направлениям центра занятости населения, так и самостоятельно.

2.2. Ответственным за надлежащее исполнение настоящего Положения является отдел кадров:

- не позднее 1 февраля, готовит расчет квоты по трудоустройству инвалидов исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

- ежемесячно, до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, организация предоставляет информацию в центр занятости населения по выполнению установленной квоты.

- ежемесячно готовит для предоставления в органы службы занятости следующую информацию, касающуюся труда инвалидов:

* сведения, необходимые для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;
* сведения о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, 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;
* сведения о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

2.6. Организация имеет право запрашивать и получать от центра занятости населения и других органов информацию, необходимую при осуществлении мероприятий по квотированию рабочих мест для приема на работу граждан льготных категорий. В целях реализации данного права ответственное лицо направляет соответствующие запросы.

**3. Трудоустройство инвалидов в счет квоты**

3.1. Трудоустройство граждан льготных категорий на квотируемые рабочие места осуществляется в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством:

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

3.1.2. 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.).

3.1.3. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.1.4. В случае отказа инвалида от ИПР в целом или от реализации отдельных ее частей работодатель освобождается от ответственности за ее исполнение.

3.2. Инвалидам, работающим в техникуме, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

3.3. 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.

3.4. В случае необходимости для инвалидов оборудуются (оснащаются) специальные рабочие места 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.

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

3.6. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, а также, на основании письменного заявления, отпуск без сохранения зарплаты до 60 календарных дней в году.

В случаях, определенных действующим законодательством Российской Федерации, инвалиду предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

3.7. Квота считается выполненной, если на все выделенные (зарезервированные) или созданные в счет установленной квоты рабочие места инвалиды трудоустроены в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

**4. Ответственность**

4.1. За непредставление или несвоевременное представление информации, отказ в приеме на работу инвалидов в пределах установленной квоты, за необеспечение надлежащих условий труда на рабочих местах, созданных для инвалидов, организация несет административную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.2. Граждане и должностные лица, виновные в нарушении прав и свобод инвалидов, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.С. Молочаева

СОГЛАСОВАНО:

Начальник отдела кадров \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.В. Копаева

Начальник отдела правового обеспечения

и имущественных отношений \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В. Дорохов