

ПРИНЯТО
на общем собрании трудового
коллектива
МБУ ДО ЦДОД «Искра»
г.о. Самара
«16» октября 2018 г.
Протокол № 12



ПОЛОЖЕНИЕ о трудоустройстве инвалидов

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей «Искра» городского округа Самара разработано в целях обеспечения дополнительных гарантий занятости граждан, признанных в соответствии с действующим законодательством инвалидами, а также в целях обеспечения дополнительных гарантий занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 г. № 1032-1 (ред. от 02.07.2013 № 185-ФЗ), Законом Самарской области от 26.12.2003 № 125-ГД «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Самарской области».

1.3. Положение регулирует механизм установления квоты для приема на работу инвалидов (далее - квота).

1.4. Термины, используемые в Положении:

1.4.1 Квота - это минимальное количество рабочих мест для инвалидов, которых работодатель обязан трудоустроить, включая количество рабочих мест, на которых уже работают лица данных категорий.

1.4.2. Под квотированием рабочих мест понимается выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов в процентах от среднесписочной численности работников, в соответствии с установленной квотой.

1.4.3. Выполнение квоты - это создание (выделение) работодателем минимального количества рабочих мест для инвалидов, которых он обязан трудоустроить, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды.

1.4.4. Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

1.4.5. 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.

1.4.6. 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

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.

1.4.7 Аттестация рабочих мест по условиям труда предполагает проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

2. Порядок установления квоты

2.1. Работодатель обязан создать или выделить рабочие места для трудоустройства инвалидов в процентном соотношении от среднесписочной численности работников, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Квота для приема на работу инвалидов устанавливается в размере 3 % среднесписочной численности работников, так как численность работников составляет более 100 человек.

2.3. 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.

2.4. Учреждение ежемесячно не позднее 10-го числа, следующего за отчетным периодом, представляет в государственное учреждение «Центр занятости населения» сведения по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.5. Учреждение уведомляет государственное учреждение «Центр занятости населения» об изменениях, которые могут повлиять на выполнение квоты, в течение десяти дней с момента их возникновения и представляет в государственное учреждение «Центр занятости населения» соответствующие документы для корректировки квоты в установленном порядке.

2.6. На рабочие места, созданные в счет установленной квоты, трудоустраивается инвалид независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у него индивидуальной программы реабилитации и рекомендаций к труду.

2.7. Рабочие места, на которых не учитываются рабочие места, созданные для специальностей и профессий, не предусматривающих использование труда инвалидов в соответствии с законодательством.

2.8. При установлении квоты не учитываются рабочие места, созданные для специальностей и профессий, не предусматривающих использование труда инвалидов в соответствии с законодательством.

2.9. В среднесписочную численность работников организации включаются состоящие в штате работники, за исключением внешних совместителей.

2.10. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты осуществляется как по направлениям «Центра занятости населения», так и самостоятельно учреждением.

2.11. Учреждение имеет право запрашивать и получать от «Центра занятости населения» информацию, необходимую при осуществлении мероприятий по квотированию рабочих мест для приема на работу инвалидов.

2.12. Квотируемые рабочие места для инвалидов подлежат обязательной аттестации рабочих мест.

3. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты

3.1. Трудоустройство инвалидов на квотируемые рабочие места осуществляется в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством.

3.2. Работодатель принимает на работу инвалидов, лично обратившихся к нему для приема на работу, а также инвалидов, имеющих направления центра занятости населения.

3.3. Информация о приеме на работу на квотируемые рабочие места или об увольнении с работы (с квотируемых рабочих мест) инвалидов в 10-ти дневный срок с момента заключения трудового договора с инвалидом, расторжения трудового договора с инвалидом, направляется работодателем в «Центр занятости населения».

3.4. Инвалидам, работающим в организации, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, учитывая аттестацию рабочего места.

4. Права и обязанности трудоустраиваемых инвалидов

4.1. При приеме на работу работник может не сообщать работодателю о наличии у него инвалидности.

4.2. При желании работника воспользоваться предусмотренными для него льготами и гарантиями, он должен уведомить работодателя об инвалидности в свободной устной или письменной форме и приложить документы, подтверждающие инвалидность:

- справку медико-социальной экспертизы (форма утверждена Постановлением Минздравсоцразвития РФ от 24.11.2010 № 1031н);
- индивидуальную программу реабилитации инвалида, далее – ИПР (образец формы утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 04.08.2008 № 379н).

4.3. Работник-инвалид имеет право отказаться (в свободной письменной форме) от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом, так как ИПР имеет рекомендательный характер.

5. Права, обязанности и ответственность учреждения в обеспечении занятости инвалидов

5.1. Учреждение вправе запрашивать и получать от «Центра занятости населения» необходимую информацию при создании квотируемых рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

5.2. Учреждение в соответствии с установленной квотой для трудоустройства инвалидов **обязано**:

-создать или выделить рабочие места для трудоустройства инвалидов;

-создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (далее ИПР) инвалида;

-представлять в установленном порядке информацию о наличии вакантных рабочих мест (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, выполнении квоты для приема на работу инвалидов, необходимую для организации занятости инвалидов.

5.3. Когда работник, которому установлена меньшая степень способности к выполнению трудовой деятельности, предоставил работодателю все подтверждающие документы, а

5.3. Когда 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.).

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

6. Контроль за выполнением квоты

6.1. Ответственность за выполнение работодателем настоящего Положения возлагается на директора МБУ ДО ЦДОД «Искра» г.о. Самара.

6.2. Работодатель, при нарушении условий квотирования рабочих мест, за непредоставление или несвоевременное предоставление информации, за отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Квота считается выполненной, если на все зарезервированные (выделенные или созданные) в счет установленной квоты рабочие места инвалиды трудоустроены в соответствии с трудовым законодательством, либо сохранены рабочие места для работающих инвалидов.