

ПРИНЯТО  
Решением общего  
собрания работников  
МБУ ДО ЦДОД «Искра»  
г.о. Самара  
«10» октября 2022 г.  
Протокол № 9

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ ДО ЦДОД  
«Искра» г. о. Самара  
Т.Ю. Плотникова  
«10» октября 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о квотировании рабочих мест для инвалидов**  
**МБУ ДО ЦДОД «Искра» г.о. Самара**

**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), Федеральным законом от 28.06.2021 № 219-ФЗ, Законом Самарской области от 26.12.2003 № 125-ГД «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Самарской области».

1.3. Квотирование рабочих мест проводится в целях оказания содействия занятости инвалидов.

1.4. В целях настоящего положения под квотой для приема на работу инвалидов (далее – квота) понимается минимальное количество рабочих мест, на которые работодатель обязан трудоустроить инвалидов в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды.

1.5. Квота в Организации составляет 2 процента от среднесписочной численности работников. Конкретное количество рабочих мест для инвалидов в пределах квоты ежегодно утверждает директор учреждения по данным о среднесписочной численности работников за 4 квартал предыдущего года.

1.6. Численность работников для целей исчисления квоты определяется исходя из среднесписочной численности работников. Среднесписочная численность работников в текущем месяце исчисляется в порядке, определенном федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области статистики.

1.7. При исчислении квоты в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

1.8. Перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов утверждается приказом директора Организации.

1.9. 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.

1.10. 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 (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.

1.11. 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 2 % 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. Отдел кадров осуществляет расчет размера квоты исходя из среднесписочной численности работников, занятых в учреждении.

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

2.9. 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-тидневный 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 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 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.

6.4. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.