

## **ПРИНЯТО**

Общим собранием  
работников МБОУ ЛФПГ г.о. Самара  
протокол от 30.01.2017 г. № 1



## **УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ ЛФПГ г.о. Самара  
Т.И. Симонова  
приказ от 30.01.2017 г. № 27/2

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов  
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
«Лицей философии планетарного гуманизма» городского округа Самара  
(МБОУ ЛФПГ г.о. Самара)  
(далее – Положение)**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

Федеральным законом от 23.02.2013 г. № 11-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов»;

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Законом Самарской области от 26 декабря 2003 г. № 125-ГД «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Самарской области» (с изменениями);

Приказом министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области от 15.03.2013 г. № 92-п «О минимальном количестве специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов и о признании утратившими силу отдельных приказов департамента труда и занятости населения Самарской области»;

Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

Настоящее Положение определяет реализацию названных документов в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Лицей философии планетарного гуманизма» городского округа Самара (далее – Лицей).

1.2. Понятия, используемые в настоящем Положении:

1.2.1. Квота для приема на работу инвалидов (далее – квота) – минимальное количество рабочих мест для приема на работу инвалидов у данного работодателя, включающее количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды у данного работодателя.

1.2.2. Квота – минимальное количество рабочих мест для инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы (в процентах от среднесписочной численности работников Лицея), которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды.

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

1.4. Квота для приема на работу инвалидов в Лицей составляет два процента от среднесписочной численности работников Лицея согласно статье 3 Закона Самарской области № 123-ГД от 26.12.2003 г. «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Самарской области» (с изменениями на 10.03.2015 г.) работодателям, расположенным на территории Самарской области, численность работников которых составляет не менее 35 человек.

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

1.6. В среднесписочную численность работников Лицея включаются состоящие в штате работники, за исключением внешних совместителей и лиц, выполняющих работы или оказывающих услуги по гражданско-правовым договорам.

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

1.8. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенные в счет квоты, утверждаются приказом по Лицею по мере их создания.

1.9. Действие настоящего Положения не распространяется на лиц, не достигших пятнадцатилетнего возраста, и лиц, которым в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации назначена пенсия по старости, за выслугу лет.

## **2. Условия и порядок квотирования рабочих мест**

2.1. Ответственными за надлежащее исполнение настоящего Положения являются должностные лица Лицея:

2.1.1. Ответственным за обеспечение надлежащих условий труда на рабочих местах, созданных для инвалидов, является специалист по охране труда в Лицее.

2.1.2. Ответственным за работу с центром занятости является секретарь руководителя.

2.2. Секретарь руководителя:

2.2.1. Осуществляет учет трудоустраивающихся в пределах установленной квоты инвалидов.

2.2.2. Ежемесячно, до 10 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, предоставляет в центр занятости населения следующую информацию о приеме на работу инвалидов:

сведения о выполнении установленной квоты по приему на работу инвалидов согласно утвержденной форме;

сведения о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов согласно утвержденной форме.

2.2.3. Направляет в центр занятости населения информацию о приеме на работу инвалидов на квотируемые рабочие места в трехдневный срок после заключения трудового договора с инвалидом.

2.3. Расчет числа рабочих мест в счет установленной квоты производится работодателем самостоятельно.

2.4. Главный бухгалтер или бухгалтер Лицея ежемесячно, не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным месяцем, готовит расчет квоты по трудоустройству инвалидов на основании данных о среднесписочной численности работников Лицея за предшествующий месяц и при необходимости представляет директору Лицея предложения по корректировке числа созданных (выделенных) для инвалидов рабочих мест.

2.5. При расчете числа рабочих мест в счет установленной квоты округление дробного числа производится в сторону увеличения до целого значения.

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 аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

### **3. Трудоустройство инвалидов в счет квоты**

3.1. На рабочие места, созданные в счет установленной квоты, Лицей трудоустраивает инвалида независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у него индивидуальной программы реабилитации и рекомендаций к труду.

3.2. На рабочие места, выделенные в счет установленной квоты, трудоустраиваются инвалиды независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у них индивидуальной программы реабилитации и рекомендаций к труду. 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.

3.3. Для инвалидов 1 и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.4. 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.

3.5. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.6. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты Лицей осуществляет как по направлениям центров занятости населения (направление установленного образца с пометкой «в счет квоты»), так и самостоятельно.

3.7. Лицей имеет право запрашивать и получать от центров занятости населения и других организаций информацию, необходимую при осуществлении мероприятий по квотированию рабочих мест для приема на работу инвалидов.

В целях реализации данного права секретарь руководителя направляет соответствующие запросы в центры занятости населения города Самара и иные организации.

#### **4. Права и обязанности работодателей при осуществлении квотирования рабочих мест**

4.1. Работодатель 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;

предоставлять в установленном законодательством Российской Федерации порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

4.2. Работодатель обязан выполнять установленную ему квоту. Квота считается выполненной, если на все созданные, выделенные в счет установленной квоты, рабочие места трудоустроены инвалиды. Трудоустроенными считаются инвалиды, оформившие трудовые отношения с работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

## **5. Источники финансирования создания рабочих мест для инвалидов**

5.1. Рабочие места для инвалидов в счет установленных квот создаются за счет средств работодателей, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

5.2. Специальные рабочие места для инвалидов в количестве, установленном уполномоченным органом исполнительной власти для работодателя в пределах установленных квот, создаются за счет средств фонда квотирования рабочих мест в Самарской области.

## **6. Ответственность**

6.1. 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.

6.2. За непредставление или несвоевременное предоставление информации, отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты работодатель несет административную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. Уплата работодателем административного штрафа не освобождает его от обязанностей по выполнению требований настоящего Закона.

2.2.1. В течение месяца, а затем ежемесячно, направляет в центр занятости информацию о зарезервированных вакантных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в счет квоты.

сведения наличия вакантных рабочих мест (должностей);

информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах;

выполнение квоты для приема на работу инвалидов.