

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КОМИ
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Сыктывкарский политехнический техникум»

Согласовано:

Мнение выборного профсоюзного органа
ГПОУ «СПТ» учтено

_____ В.Ю.Кокарева

Утверждено

Приказом директора ГПОУ «СПТ»
№461 от от 28.04.2023г.

_____ Л.В.Волощук

ПОЛОЖЕНИЕ

О социальной защите инвалидов в части квотирования рабочих мест
в ГПОУ «СПТ»

г. Сыктывкар
2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок организации квотирования рабочих мест для приема на работу в государственное профессиональное образовательное учреждение «Сыктывкарский политехнический техникум» (далее - учреждение) для инвалидов, нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

1.2. Положение разработано с использованием следующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Республики Коми и локальных нормативных актов учреждения:

Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее - Закон N 181-ФЗ);

Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

Закон Республики Коми от 28.11.2013 N 111-РЗ «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Республике Коми»;

Постановление Правительства РК от 24.06.2014 N 243 «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов и внесении изменения в постановление Правительства Республики Коми от 30 декабря 2004 г. N 276 «Об установлении квоты для приема на работу инвалидов»;

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 24.11.2010 № 1031н «О формах справки, подтверждающей факт установления инвалидности, и выписки из акта освидетельствования гражданина, признанного инвалидом, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и порядке их составления»;

Устав учреждения, Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты, регламентирующие данное направление деятельности учреждения.

1.3. В положении используются следующие термины и определения:

Инвалид — человек, у которого возможности его личной и жизнедеятельности в обществе ограничены из-за его физических, умственных, сенсорных или психических отклонений. В РФ установление статуса «инвалид» осуществляется учреждениями медико-социальной экспертизы (далее — МСЭ).

Квотирование рабочих мест - это их резервирование для приема на работу инвалидов.

Квота - количество инвалидов, которое работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая число уже работающих граждан указанной категории.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов — это 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. Если численность работников в учреждении превышает 35 человек,

устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников (но не менее 1 человека).

1.5. Учреждение вправе создавать (выделять) дополнительные рабочие места (в том числе специальные) сверх установленной квоты для приема на работу инвалидов.

1.6. Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается учреждением ежегодно до 1 февраля исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

1.7. При расчете квоты для приема на работу инвалидов округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения, в случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

1.8. Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников без учета работников филиалов, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

1.9. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов 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.

1.10. Учреждение обязано выполнить квоту для приема на работу инвалидов в течение текущего года с учетом ее возможного перерасчета. Квота для приема на работу инвалидов подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц, за исключением работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, по результатам проведения специальной оценки условий труда.

2. Обязанности по обеспечению занятости инвалидов

2.1. Учреждение в соответствии с квотой, установленной для приема на работу инвалидов, обязан:

1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о таких 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.

2.2. Созданные учреждением специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов, требуют дополнительных мер по организации труда и специального оснащения с учетом нарушенных функций, ограничений жизнедеятельности, а также индивидуальных возможностей инвалидов.

2.3. Учреждение как организация, расположенная на территории Республики Коми, численностью работников от 101 до 200 человек включительно, оборудует одно специальное рабочее место для трудоустройства инвалида.

Специалист, на которого возложены обязанности по охране труда в учреждении, несет ответственность за соответствие оборудованного одно специального рабочего места требования по созданию инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, а также его соответствие установленным

требованиям Санитарных правил «СП 2.2.9.2510-09. Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 2 декабря 2020 г. N 40.

3. Трудоустройство льготы и гарантии инвалидов

3.1. При приеме на работу в счет квоты инвалид обязан предъявить, помимо документов, перечисленных в ст.65 ТК РФ, справку МСЭ и ИПРА (или ИПР). Специалист по кадрам обязан снять копии с этих документов для помещения в личное дело работника.

3.2. В случае если инвалид поступает на работу на общих основаниях (не в счет квоты), информировать учреждение о состоянии своего здоровья он не обязан (ст.65 ТК РФ).

3.3. Прием инвалида на работу оформляется в соответствии со ст.68 ТК РФ.

1) запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора;

2) по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора учреждение обязано сообщить причину отказа в письменной форме;

3) отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

3.5. Для обеспечения всех требований законодательства в области труда инвалидов, в учреждении применяют следующие льготы (гарантии):

№ п/л	Льгота	Описание	Основание для предоставления
1	Сокращенное рабочее время	не более 35 часов в неделю — для работников, являющихся инвалидами I или II группы	ст. 92 ТК РФ, ст. 23 ФЗ Закон N181-ФЗ
		Продолжительность ежедневной работы (смены) в соответствии с медицинским заключением	ст. 94 ТК РФ
2	Удлиненное время отдыха	Не менее 30 календарных дней — ежегодный отпуск	ст. 23 Закон N 181-ФЗ
		До 60 календарных дней в году — отпуск без сохранения заработной платы работающим инвалидам	Ст. 128 ТК РФ
3	Особенности при привлечении к сверхурочной работе	Только с письменного согласия инвалида при условии, если это не запрещено ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением	ст. 99 ТК РФ, ст. 23 Закон N 181-ФЗ
4	Особенности привлечения инвалидов к работе в выходные и нерабочие праздничные дни	Только при условии, что это не запрещено инвалиду по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением	ст. 113 ТК РФ, ст. 23 Закон N 181-ФЗ
5	Дополнительные гарантии при увольнении	При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе в числе прочих предоставлено работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовоеувечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества	ст. 179 ТК РФ

3.6. Работодатель ознакамливает работника-инвалида под роспись со своим правом отказаться от сверхурочной работы или работы в выходной или нерабочий праздничный

день.

3.7. Запрещается 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 таких работников по сравнению с другими.

4. Получение инвалидности в процессе работы

4.1. При установлении работнику инвалидности в процессе его работы, учреждением принимаются следующие действия:

- 1) изучение программы реабилитации;
- 2) выводы о противопоказаниях работнику по труду и условиям труда;
- 3) при установлении противопоказаний — отстранить от работы;
- 4) изыскать свободные вакансии без противопоказаний и предложить их работнику, ставшему инвалидом;
- 5) при его согласии — перевести его на эту работу;
- 6) при отказе — уволить по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

4.2. Отстранение:

1) в учреждении не допускаются работники к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (п. 11 ст. 212 ТК РФ);

2) при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, сотрудник от работы отстраняется. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется (ст. 76 ТК РФ).

4.3. Перевод:

1) работник, нуждающейся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия учреждение обязано перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ч. 1 ст. 73 ТК РФ);

2) если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии в учреждении соответствующей работы, трудовой договор прекращается (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ч. 3 ст. 73 ТК РФ)).

4.4. Увольнение:

1) работник, нуждающийся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия учреждение переводит его на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную по состоянию его здоровья (ст. 73 ТК РФ);

2) основание для увольнения, предусмотренное п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. звучит как

«отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы» (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ).

4.5. В случае, когда какой-то фактор стал вредным для здоровья работника, и когда работник получил инвалидность, и сразу несколько факторов стали для него недопустимыми, в учреждении предпринимаются вышеперечисленные действия с учетом заключения МСЭ и положений индивидуальной программы реабилитации инвалида (ИПРА или ИПР).

5. Отчетность

5.1. Специалист по кадрам обязан ежемесячно, до 10 числа месяца, следующего за отчетным, представлять в государственные учреждения Республики Коми - центры занятости населения (далее - центры занятости населения) по месту своего нахождения информацию о:

- 1) созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов;
- 2) выполнении квоты по приему на работу инвалидов;
- 3) локальных нормативных актах, содержащих сведения о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой.

5.2. Формы представления информации утверждаются органом исполнительной власти Республики Коми, исполняющим функции по формированию и реализации государственной политики, нормативно-правовому регулированию в области содействия занятости населения, (далее - уполномоченный орган) и в течение 3 рабочих дней со дня их утверждения размещаются на официальном сайте уполномоченного органа в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет". Работодатели представляют информацию, указанную в настоящем пункте в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5.3. Ответственность за предоставление отчетности возлагается на специалиста по кадрам.

5.4. Трудоустройство инвалидов на рабочие места, выделенные (созданные) в счет квоты для инвалидов, осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Коми.

5.5. Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем-учреждением в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой.

5.6. Оформление работодателем в установленном порядке трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполнением квоты для приема на работу инвалидов в случаях и порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации.

При отсутствии в отчетном периоде вакантных рабочих мест необходимо уведомить об этом орган государственной службы занятости населения.

5.7. Учреждение в случае неисполнения обязанностей по обеспечению занятости

инвалидов, установленной законом, может быть привлечено к административной ответственности.

6. Заключительные положения

6.1. В настоящее Положение с учетом мнения выборного профсоюзного органа могут быть внесены изменения и дополнения в порядке установленным внутренним локальным нормативным актом - Положением «О порядке работы с локальными нормативными актами».

6.2. Настоящее положение вступает в силу с даты его утверждения и введения в действие приказом по учреждению и подлежит обязательному размещению на официальном сайте учреждения.

6.3. Настоящее положение утрачивает силу, в случае признанием его утратившим силу, приказом по учреждению.

6.4. Внесение изменений и дополнений в настоящее положение оформляется приказом по учреждению.

6.5. Дата вступления изменений и дополнений в силу определяется и устанавливается в приказе о внесении изменений и дополнений в настоящее положение.

6.6. В случае возникновения противоречий между настоящим положением и действующим законодательством РФ, Республики Коми или Уставом учреждения применяются нормы и правила, содержащиеся в законодательстве РФ и Республики Коми и Уставе учреждения.

6.7. Вопросы, не урегулированные настоящим положением подлежат регулированию в соответствии с действующим законодательством РФ и Республики Коми, Уставом учреждения и иными локальными нормативными актами учреждения.