

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

*Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Саратовской области «Краснокутский политехнический лицей»*

«РАССМОТРЕНО и ОДОБРЕНО»

«УТВЕРЖДАЮ»

На заседании педагогического совета
ГБПОУ СО «КПЛ»

Директор ГБПОУ СО «КПЛ»
_____ М.Ю.Зинченко

Протокол № _____
от «____» _____ 2022 года

Приказ ГБПОУ СО «КПЛ»
№_284 _от_22.11. 2022 г.

П О Л О Ж Е Н И Е **о квотировании рабочих мест для инвалидов** **в ГБПОУ СО «КПЛ»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в Государственном бюджетном профессиональном учреждении Саратовской области «Краснокутский политехнический лицей» (далее – Лицей) разработано в соответствии:
- с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.03.2022 г. №366 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приёма на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место»;
 - с Законом РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 02.07.2013 г. №185-ФЗ) (с изменениями и дополнениями);
 - Федеральным законом от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
 - Законом Саратовской области «Об установлении квоты для приёма на работу инвалидов» (с изменениями и дополнениями);
 - Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - Уставом ГБПОУ СО «КПЛ».
- 1.2. Настоящее положение о квотировании рабочих мест для инвалидов определяет условия и порядок квотирования рабочих мест для инвалидов в Лицее, устанавливает порядок приёма на квотируемые рабочие места, регламентирует социальные гарантии для инвалидов, трудоустроенных по квоте.
- 1.3. Квотирование рабочих мест в Лицее проводится в целях усиления социальной защищенности и оказания содействия трудовой занятости инвалидов.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ИСПОЛЗУЕМЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ

- 2.1. В положении используются следующие основные понятия:

- **квота для приёма на работу инвалидов** – минимальное количество рабочих мест (в процентах от среднесписочной численности работников), на которые работодатель обязан трудоустроить инвалидов, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории;
- **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 учётом индивидуальных возможностей инвалидов;
- **инвалид** – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты;
- **социальная защита инвалидов** – система гарантированных государством экономических, правовых мер и мер социальной поддержки, обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества;
- **социальная поддержка инвалидов** – система мер, обеспечивающая социальные гарантии инвалидам, устанавливаемая законами и иными нормативными правовыми актами, за исключением пенсионного обеспечения;
- **индивидуальная программа реабилитации (ИПР) инвалида** – комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объёмы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных функций организма, формирование, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК КВОТИРОВАНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ

- 3.1. Квотирование рабочих мест для инвалидов осуществляется для граждан, признанных инвалидами федеральным учреждением медикосоциальной экспертизы, в порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации.
 - 3.2. Лицей организует квотируемые рабочие места за счёт собственных средств.
 - 3.3. В Лицее, где среднесписочная численность работников составляет более 35-ти человек, устанавливается квота для приёма на работу инвалидов в размере 3-х процентов от среднесписочной численности работников.
 - 3.4. Расчёт числа рабочих мест в счёт установленной законом Саратовской области квоты для приёма на работу инвалидов, производится работодателем ежемесячно исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий месяц. Среднесписочная численность работников исчисляется в порядке, определённом федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области статистики. При расчёте количества рабочих мест в счёт установленной квоты для приёма на работу инвалидов, округление производится в сторону уменьшения до целого значения.
 - 3.5. При исчислении квоты для приёма 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.
 - 3.6. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенные в счёт установленной квоты, утверждаются приказом директора.
 - 3.7. Квота для приёма на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной Лицеем в случаях:
 - наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место в Лицее;
 - наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с Лицеем соглашения о трудоустройстве инвалидов (далее – соглашение).
 - 3.8. В соглашении определяются численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу, условия возмещения расходов на оплату труда, условия оборудования рабочего места инвалида, необходимость создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида, при необходимости условия компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве, в организации, у индивидуального предпринимателя, у которых трудоустраивается инвалид, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон, условия расторжения и прочие условия.
 - 3.9. Лицей, в целях выполнения установленной квоты для приёма на работу инвалидов может обратиться в государственные учреждения службы занятости населения.
 - 3.10. При приёме на работу, а также во время работы гражданин не обязан (но может) уведомлять работодателя о наличии у него (установлении ему) инвалидности.
 - 3.11. Для приёма 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 объёма работы и т.д.).

- 3.12. При устройстве работника (инвалида) на работу на общих основаниях (не в счёт 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).
- 3.13. В случае отказа инвалида от ИПР в целом или от реализации отдельных её частей, работодатель освобождается от ответственности за её исполнение.

4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ, ТРУДОУСТРОЕННЫХ ПО КВОТЕ

- 4.1. Инвалидам, работающим в Лицее, работодатель создаёт необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.
- 4.2. Для работников, получивших инвалидность в результате профессионального заболевания или трудового увечья в Лицее, администрация Лицея обязана выделить или организовать рабочие места, которые в состав квоты не входят.
- 4.3. Для работников, являющихся инвалидами первой и второй группы, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.
- 4.4. 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.
- 4.5. В соответствии с Федеральным со статьей 23 закона №181-ФЗ, инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.
- 4.6. В соответствии с ч. 2 ст. 128 ТК РФ работодатель на основании письменного заявления работника, являющегося инвалидом, обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

5. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВ И ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТОДАТЕЛЯ

- 5.1. Работодатель вправе запрашивать и получать от органов государственной власти информацию, необходимую при создании рабочих мест, в том числе специальных, для трудоустройства инвалидов.
- 5.2. Работодатель в соответствии с установленной квотой для приёма на работу инвалидов обязан:
- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;
 - создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;
 - предоставлять органам службы занятости населения в установленном Правительством Саратовской области порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов и выполнения квоты для приёма на работу инвалидов.
- 5.3. Работодатель ежемесячно представляет центру занятости населения г. Красный Кут Саратовской области информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приёма на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приёма на работу инвалидов, посредством её размещения на:
- единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее – единая цифровая платформа);
 - единой цифровой платформе с использованием федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» (далее – единый портал).

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

- 6.1. Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приёма на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приёме на работу инвалида в пределах установленной квоты влекут административную ответственность в соответствии с федеральным законодательством.
- 6.2. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются в составе новой редакции. После принятия новой редакции настоящего Положения, предыдущая редакция утрачивает силу.

СОГЛАСОВАНО:

Профком _____ Е.В.Карамышева «___» _____ 2022 г.
(подпись)

Юрист _____ А.А.Семко «___» _____ 2022 г.
(подпись)

Инспектор ОК _____ Е.Н.Комарова. «___» _____ 2022 г.
(подпись)



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 14 марта 2022 г. № 366

МОСКВА

Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место

Правительство Российской Федерации **п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить прилагаемые Правила выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2022 г. и действует до 1 сентября 2028 г.

Председатель Правительства
Российской Федерации



М.Мишустин