



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ТОЛЬЯТТИНСКИЙ ЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

Положение рассмотрено и одобрено
Советом Учреждения
Протокол № 1 от «02» 09 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»



Директор техникума
П.Е. Калашников
«02» 09 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о квотировании рабочих мест
для трудоустройства инвалидов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Самарской области «Тольяттинский электротехнический техникум» (далее – техникум) разработано в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 года № 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» (ред. 02.07.2013 № 158-ФЗ), Федеральным законом от 23.02.2013 № 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 26.12.2003 № 125-ГД (в ред. Закона Самарской области от 10.03.2015 № 15-ГД), постановлением Правительства Самарской области от 14.04.2015 № 184 (в ред. постановления Правительства Самарской области от 25.10.2017 № 668),

1.2. Квота для приема на работу инвалидов (далее – квота) - минимальное количество рабочих мест для приема инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы (в процентах от среднесписочной численности работников организаций), которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество мест, на которых уже работают лица указанной категории (в ред. Закона Самарской области от 10.03.2015 №15-ГД).

1.3. Действие Закона распространяется на лиц, проживающих на территории Самарской области, признанных федеральной службой медико-социальной экспертизы инвалидами и имеющих в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (далее – ИПР) рекомендации к труду (в ред. Закона Самарской области от 30.12.2004 № 196-ГД).

2. Порядок установления квоты для приема на работу инвалида.

2.1. Законом Самарской области от 10.03.2015 года № 15-ГД "О квотировании рабочих мест для инвалидов", работодателям, расположенным на территории Самарской области, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек, квота устанавливается в размере двух процентов от среднесписочной численности работников.

2.2. 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.

2.3. Расчет числа рабочих мест в счет установленной квоты производится работодателем самостоятельно и ежемесячно, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий месяц. При расчете числа рабочих мест в счет установленной квоты округление дробного числа производится в сторону увеличения до целого значения.

2.4. Среднесписочная численность работников исчисляется в порядке, определенном уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в области статистики.

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

2.6. Инвалидам, работающим в техникуме, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов.

2.7. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенные в счет установленной квоты, утверждаются приказом директора техникума.

3. Условия и порядок трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты.

3.1. 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.

3.2. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты осуществляется как по направлению Центра занятости населения (направление установленного образца с пометкой «в счет установленной квоты»), так и самостоятельно (инвалид лично обратился в образовательное учреждение).

3.3. Трудоустройство инвалидов на квотируемые рабочие места осуществляется в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством Российской Федерации

3.4. Информация о приеме на работу инвалида на квотируемое рабочее место, в трехдневный срок, после заключения трудового договора с инвалидом, направляется работодателем в ГУ ЦЗН.

3.5. При приеме на работу работник-инвалид предоставляет помимо документов, предусмотренных ст. 65 ТК РФ:

- справку об инвалидности по установленной форме, в которой указывается группа инвалидности (I, II или III) и срок, на который она установлена (бессрочно или на какой-то определенный период, в этом случае дата следующего освидетельствования);

- индивидуальную программу реабилитации (ИПР) по установленной форме.

В ИПР указываются рекомендованные реабилитационные мероприятия (медицинские, профессиональные и др.)

3.6. Работники, предоставившие документы о подтверждении инвалидности, имеют право на следующие льготы:

- сокращенная продолжительность рабочего времени (для инвалидов I и II групп) – не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ). Инвалидам III группы не требуется устанавливать сокращенное рабочее время;

- ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст.23 Закона об инвалидах);

- привлечение инвалида к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к работе в ночное время возможно только с его согласия и при условии, что это не запрещено ему по состоянию здоровья, согласно медицинскому заключению (ИПР), предоставленному по месту работы (ст. 96, 99,113 ТК РФ; ст.23 Закона об инвалидах);

- отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению предоставляется работнику-инвалиду до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ).

4. Порядок предоставления информации о наличии свободных рабочих мест в техникуме.

4.1. Информация о наличии свободных рабочих мест предоставляется на бланке Центра занятости «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест» по мере открытия вакансии, но не реже 1 раза в месяц, ответственным работником от техникума.

4.2. Информация предоставляется в Службу занятости населения г. Тольятти.

4.3. Информация об отсутствии свободных рабочих мест предоставляется ежемесячно не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным, по форме уведомления.

4.4. Информация о закрытии свободных рабочих мест предоставляется не позднее дня, следующего за днём закрытия вакантного рабочего места, по форме уведомления.

4.5. Квота считается выполненной, если на все выделенные, созданные в счет установленной квоты рабочие места трудоустроены инвалиды. Трудоустроенными считаются инвалиды, оформившие трудовые отношения с работодателем в соответствии с трудовым законодательством РФ.

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

5.1. Работодатели вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.
(в ред. Федерального закона от 23.10.2003 N 132-ФЗ).

5.2. Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:
(в ред. Федерального закона от 23.10.2003 N 132-ФЗ)

1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;
(п. 1 в ред. Федерального закона от 23.02.2013 N 11-ФЗ)

2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;
(в ред. Федерального закона от 01.12.2014 N 419-ФЗ)

3) предоставлять в установленном порядке информацию.

6. Заключительные положения

6.1. В случаях не предоставления или несвоевременного предоставления информации, о наличии/отсутствии свободных рабочих мест, предоставления указанных сведений в неполном объёме или искаженном виде, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, отказа в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты, работодатель несет административную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.