

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ШАХТИНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

Согласовано:
Советом ГБПОУ РО «ШПТК»
протокол № 8
от «16» 12 2016 г.

Утверждаю
Директор ГБПОУ РО «ШПТК»
И.Н. Голубин
от «16» 12 2016 г.



Локальный акт № 38

ПОЛОЖЕНИЕ

**О квотировании рабочих мест для инвалидов
в ГБПОУ РО «ШПТК»**

г. Шахты

2016

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с статьей 21 Федерального Закона от 24 ноября 1995 г. № 181 -ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Законом от 19 апреля 1991 г. № 1032-1, «О занятости населения в Российской Федерации», Областным законом от 07 марта 2006 № 461-ЗС «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Ростовской области», Трудовым кодексом Российской Федерации и определяет механизм реализации названных законов в ГБПОУ РО «ШПТК».

1.2. Квотирование рабочих мест в ГБПОУ РО «ШПТК» (далее - колледж) проводится в целях усиления социальной защищенности и оказания содействия трудовой занятости инвалидов.

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

1.4. Квота для приема на работу инвалидов – минимальное количество рабочих мест (в процентах от среднесписочной численности работников организаций), на которые работодатель обязан трудоустроить инвалидов в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории.

1.5. Квотирование рабочих мест для инвалидов – установление квоты рабочих мест в организациях для приема на работу инвалидов.

1.6. 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.

1.7. Квота для приема на работу инвалидов устанавливается независимо от организационно-правовой формы и формы собственности организациям, среднесписочная численность работников в которых составляет не менее чем 35 человек, и устанавливается в размере 3 % от среднесписочной численности работников. При расчете количества рабочих мест в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов округление производится в сторону уменьшения до целого значения.

1.8. В среднесписочную численность работников включаются состоящие в штате работники (исключение 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, внешние совместители, лица, выполняющие работы или оказывающие услуги по гражданско- правовым договорам).

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

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

2. Права и обязанности работодателя

2.1. Работодатель вправе запрашивать и получать от органов государственной власти информацию, необходимую при создании рабочих мест, в том числе специальных, для трудоустройства инвалидов.

2.2. Работодатель в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

- 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;

- осуществляет учет трудоустраивающихся в пределах установленной квоты инвалидов;

- предоставлять органам службы занятости населения ежемесячно до 5 числа информацию, необходимую для организации занятости инвалидов и выполнения квоты для приема на работу инвалидов;

- направлять 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. Трудоустройство граждан в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов производится работодателями самостоятельно с учетом предложений органов службы занятости населения, а также общественных организаций инвалидов.

2.4. Отказ работодателя в приеме на работу гражданина в счет установленной квоты должен быть обоснован и представлен в письменной форме.

3. Заключительные положения

3.1. Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влекут административную ответственность в соответствии с федеральным законодательством.

3.2. Квота считается выполненной, если на все зарезервированные (выделенные или созданные) в счет установленной квоты рабочие места инвалиды трудоустроены в соответствии с трудовым законодательством, либо эти рабочие места сохранены.

Настоящее Положение
пронумеровано, прошнуровано
скреплено печатью
листом
директор ГБОУ РО «ШТТК»
И.Н. Головин

