

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

Рег. № 9-П/2015

Мнение выборного профсоюзного органа  
ГПОУ «СПТ» учтено

Г. Д. Козлова /Г.Д. Козлова/  
(личная подпись)

Утверждаю  
Директор ГПОУ «СПТ»

В. В. Шишкин /В.В.Шишкин/  
(личная подпись)

«  »    20   г.

Приказ от «19» 01 2015 г № 24

М.П.



Положение  
Социальная защита инвалидов в части  
установления квотируемых рабочих мест

г. Сыктывкар  
2015 г

## Содержание

1. Общие положения	3
2. Обязанности работодателя по обеспечению занятости инвалидов	6
3. Трудоустройство льготы и гарантии инвалидов	7
4. Получение инвалидности в процессе работы	9
5. Отчетность	11
6. Последствия неисполнения работодателем обязанностей по обеспечению занятости инвалидов	12
7. Заключительные положения	13

## 1. Общие положения

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

2. Положение разработано с использованием следующих законодательных и нормативных актов:

- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов 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";
- Постановление Правительства Республики Коми от 30 декабря 2004 года № 276 «Об установлении квоты для приема на работу инвалидов»;
- Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Постановления Правительства РФ от 20.02.2006 № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом»;
- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 04.08.2008 № 379н «Об утверждении форм индивидуальной программы реабилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, порядка их разработки и реализации»;
- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 23.12.2009 № 1013н «Об утверждении классификаций и критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы»;
- Приказа 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.

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 - это минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов от среднесписочной численности работников в организациях (Определение Свердловского областного суда от 06.09.2011 по делу N 33-12240/2011) или согласно Определению Верховного Суда РФ от 11.05.2011 N 92-Г11-1 квота - это минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить на данном предприятии, в учреждении, организации. Причем в квоту включается количество рабочих мест, на которых уже работают граждане 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<sup>1</sup>

1.4. Квота для приема на работу инвалидов составляет<sup>2</sup>:

- в организации с численностью работников больше 100 человек - от 2 до 4 процентов среднесписочной численности;
- в организации с численностью работников от 35 до 100 человек - не выше 3 процентов среднесписочной численности.

При расчете указанной квоты в среднесписочную численность не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным согласно результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда<sup>3</sup>.

Расчет квоты производится без учета филиалов и представительств организации, расположенных в другой местности<sup>4</sup>

1.5. Размер квоты для приема на работу инвалидов в Республике Коми составляет в размере 2 процентов среднесписочной численности работников (но не менее 1 человека).

В учреждении в квоту, кроме специальных рабочих мест, включены следующие рабочие

---

<sup>1</sup> ст. 22 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»

<sup>2</sup> ч. 1 ст. 21 Закона N 181-ФЗ

<sup>3</sup> ч. 2 ст. 21 Закона N 181-ФЗ

<sup>4</sup> Определение ВАС РФ от 03.09.2012 N ВАС-11395/12 по делу N А32-13713/11

места по должности (профессии): гардеробщик; воспитатель; лаборант; мастер  
производственного обучения; уборщик территории; уборщик служебного помещения; вахтер;  
преподаватель; сторож.



## 2. Обязанности работодателя по обеспечению занятости инвалидов

2.1. Работодатели в соответствии с квотой, установленной для приема на работу инвалидов, обязаны<sup>5</sup>:

- 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 инвалида<sup>6</sup>;

3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

2.2. Кроме того, работодатели обязаны создавать специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов, если такая обязанность установлена на региональном уровне. Данные рабочие места требуют дополнительных мер по организации труда и специального оснащения с учетом нарушенных функций, ограничений жизнедеятельности, а также индивидуальных возможностей инвалидов<sup>7</sup>.

2.3. Учреждение как организация, расположенная на территории Республики Коми, численностью работников до 200 человек включительно оборудует одно специальное рабочее место для трудоустройства инвалида<sup>8</sup>.

Об обязанности оборудовать одно специальное рабочее место для инвалида говорит ч. 1 ст. 23 и п. 2 ч. 2 ст. 24 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ». Ответственность за выполнение требования «создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида», а также общеустановленные СНИПы, СП, специализированные «СП 2.2.9.2510-09. Гигиенические требования к условиям труда инвалидов. Санитарные правила», утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30, возлагается на специалиста по охране труда.

2.4 Региональные центры занятости вправе<sup>9</sup>:

- проводить проверки с целью контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;

- выдавать предписания, обязательные для исполнения;

- составлять протоколы по итогам проверок и др.

<sup>5</sup> (ч. 2 ст. 24 Закона 181-ФЗ)

<sup>6</sup> Ст.224 ТК РФ

<sup>7</sup> Основные требования к оснащению специальных рабочих мест утверждены Приказом Минтруд России от 19.11.2013 N 685н.

<sup>8</sup> Постановление Правительства РК от 24.06.2014 N 243 "Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов

<sup>9</sup> (абз. 2 пп. 6 п. 1 ст. 7.1-1 Закона РФ «О занятости населения» от 19.04.1991 N 1032-1)

### 3. Трудоустройство льготы и гарантии инвалидов

3.1. В законодательстве нет перечня должностей, какие должности должны быть заботированы для инвалидов, в учреждении используют рекомендации «Перечня приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда», утвержденный постановлением Минтруда РФ от 08.09.1993 № 150.

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

3.3. 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).

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

- запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора;
- по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора учреждение обязано сообщить причину отказа в письменной форме;
- 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), закрепленные ТК РФ и иными законами:

№ п/п	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 «О социальной защите инвалидов в РФ»
		Продолжительность ежедневной работы (смены) в соответствии с медицинским заключением	Ст. 94 ТК РФ
2	Удлинненное время отдыха	Не менее 30 календарных дней — ежегодный отпуск	Ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»
		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 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»
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 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»
5	Дополнительные гарантии при	При сокращении численности или штата работников преимущественное право на	Ст. 179 ТК РФ



	увольнении	оставление на работе в числе прочих предоставлено работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества	
6	Льготы по социальному страхованию	Выплата пособия по социальному страхованию производится в размере 100% независимо от стажа	Ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»

3.6. Инвалида обязательно знакомится под роспись со своим правом отказаться от сверхурочной работы или работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.7. 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 таких работников по сравнению с другими.



#### 4. Получение инвалидности в процессе работы

4.1. В отличие же от ситуации рассмотрения кандидатуры работника и противопоказаний, изложенных в его программе реабилитации инвалида, при приеме его на работу, при установлении работнику учреждения 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 соответствии с п. 11 ст. 212 ТК РФ 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.

2) В соответствии со ст. 76 ТК РФ 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.

##### 4.3. Перевод:

1) Согласно ч. 1 ст. 73 ТК РФ работника, нуждающегося 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.

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 в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ч. 3 ст. 73 ТК РФ).

##### 4.4. Увольнение:

1) Согласно ст. 73 ТК РФ работника, нуждающегося 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.

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 программы реабилитации инвалида.

## 5. Отчетность

5.1. Работодатель обязан ежемесячно не позднее 10 числа после отчетного месяца, представлять в органы службы занятости следующую информацию, касающуюся труда инвалидов:

- сведения, необходимые для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;
- сведения о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах;
- сведения о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

5.2. Отчетность предоставляется по форме №1-квота (месячная) в ГУ РК «ЦЗН города Сыктывкара». Ответственность за предоставление отчетности возлагается на специалиста по кадрам.

5.3. Проверяет предоставление такой отчетности прокуратура. За непредставление такой отчетности, равно как и за несвоевременное ее представление или предоставление в неполном объеме или в искаженном виде, предусмотрена ответственность по ст. 19.7 КоАП РФ.

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



6. Последствия неисполнения работодателем обязанностей  
по обеспечению занятости инвалидов

6.1. В случае неисполнения обязанностей по обеспечению занятости инвалидов работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

За нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости работодатель может быть привлечен к административной ответственности.

Основание для наказания	В отношении кого применяется	Размер наказания	Норма
Неисполнение обязанности по созданию или выделению квотируемых рабочих мест	Должностное лицо	Штраф от 5000 до 10 000 руб.	Статья 5.42 КоАП РФ
Отказ инвалиду в приеме на работу в пределах установленной квоты	Должностное лицо	Штраф от 5000 до 10 000 руб.	
Непредставление либо несвоевременное (не в полном объеме, искаженное) представление необходимых сведений в органы службы занятости	Должностное лицо	Штраф от 300 до 500 руб.	Статья 19.7 КоАП РФ
	Юридическое лицо	Штраф от 3000 до 5000 руб.	

## 7. Заключительные положения

7.1. В настоящее Положение директором учреждения, 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».

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

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

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

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

7.6. 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.

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