**СОГЛАСОВАНО и ПРИНЯТО: Утверждено:**

решением общего собрания трудового Директор ГБОУ «СОШ-ДС с.п. Джейрах.

 коллектива ГБОУ «СОШ-Детский сад с.п. Джейрах им. И.С.Льянова»

имени И.С.Льянова» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Э.М.Тачиева

Протокол № 1 Приказ №\_\_\_\_\_\_от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20г.

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о квотировании рабочих мест для инвалидов**

**в ГБОУ «СОШ-Детский сад с.п. Джейрах имени И.С.Льянова»**

1. **Общие положения**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», изменения в который были внесены 21.07.2014 года; Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства Здравоохранения и социального развития России №1031н от 24.11.2010 года; в соответствии с частью 2 статьи 4 Областного закона от 07.03.2006 № 461-ЗС «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Республики Ингушетия, постановления Правительства Республики Ингушетия от 31.12.2010 № 67-РЗ «О Порядке квотирования рабочих мест для инвалидов в Ростовской области», изменения, в которое были внесены 04.12.2017 года № 809 и определяет реализацию названных законов в ГКОУ РО «Тацинская специальная школа-интернат» (далее – школа-интернат).

1.1. Квотирование рабочих мест в школе проводится в целях усиления социальной защищенности и оказания содействия трудовой занятости инвалидов.

 1.2. Квота – минимальное количество рабочих мест для инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы (в процентах от среднесписочной численности работников школы), которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды.

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

1.4. 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.

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

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

**2. Условия и порядок квотирования рабочих мест**

2.1. Квота для приема на работу инвалидов составляет 2 процента от среднесписочной численности работников школы.

2.2. Главный бухгалтер школы ежемесячно, не позднее 10 числа каждого месяца, готовит расчет квоты по трудоустройству инвалидов на основании данных о среднесписочной численности работников школы за предшествующий месяц и при необходимости представляет директору школы предложение по корректировке числа созданных (выделенных) для инвалидов рабочих мест, на основании которого директор вносит изменения в приказ согласно п. 1.6.

 2.3. Школа имеет право запрашивать и получать от Центра занятости населения и других организаций информацию, необходимую при осуществлении мероприятий по квотированию рабочих мест для приема на работу инвалидов.

 2.4. В целях реализации данного права ответственный специалист направляет соответствующие запросы в Центр занятости населения и иные организации.

**3. Трудоустройство инвалидов в счет 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, рекомендаций к труду и необходимой квалификации для занятия соответствующей деятельностью.

 3.2. Не допускается установление в 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.

 3.3. Для инвалидов 1 и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

 3.4. 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.

3.5. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

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

**4. Порядок предоставления информации о наличии**

свободных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в школе

 4.1. Приказом директора школы назначается ответственный за предоставление информации о наличии/отсутствии свободных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в школе.

4.2. Ответственный за предоставление информации:

4.2.1.Ежемесячно направляет в центр занятости информацию о вакантных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в счет квоты.

 4.2.2.Осуществляет учет трудоустраивающихся в пределах установленной квоты инвалидов.

4.2.3.Ежемесячно, не позднее 10 числа каждого месяца, предоставляет информацию в Центр занятости населения по выполнению установленной квоты:

 • наличие вакантных рабочих мест (должностей);

• созданных или выделенных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов;

• информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах;

 • выполнение квоты для приема на работу инвалидов.

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

**Условия труда для работников-инвалидов**

 По общему правилу каждый имеет равные трудовые права и никто не может быть ограничен в возможности их реализации из-за положения, возраста и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами (ч. 1 и 2 ст. 3 ТК РФ). Законодательство гарантирует инвалидам право на работу. Это следует из ст. 20 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации". Более того, ст. 21 этого документа предписывает субъектам РФ устанавливать для организаций численностью более 100 человек квоту на прием инвалидов: не менее 2% и не более 4% от среднесписочной численности работников. Согласно ст. 5.42 КоАП РФ за неправомерный отказ от заключения трудового договора с инвалидом (в пределах установленной квоты) на руководителя организации могут наложить штраф в размере от 2000 до 3000 руб. Однако согласно ч. 3 ст. 3 Трудового кодекса право на труд может быть ограничено, если это обусловлено заботой государства о лицах, которые нуждаются в повышенной социальной защите. Право инвалида может быть ограничено, если работа, на которую он претендует, ему противопоказана.

**Охрана труда инвалидов**

 Положения ст. 224 ТК РФ обязывают работодателя создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации. Санитарные правила СП 2.2.9.2510-09 "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов", которые утверждены Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 N 30 (далее - Санитарные правила), устанавливают необходимые требования санитарно-эпидемиологической безопасности и сохранения здоровья на рабочем месте инвалидов

**Условия труда инвалидов и режим работы**

Согласно ч. 2 ст. 209 Трудового кодекса условия труда - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работников. Условия труда для работников с ограниченными физическими возможностями должны соответствовать: - действующему законодательству (п. 3.5.1 Санитарных правил); - общей и индивидуальной программам реабилитации инвалидов (п. 3.5.1 и ч. 1 п. 4.3 Санитарных правил). Таким образом, работодателю нужно обратить внимание на противопоказания и рекомендации относительно доступных условий труда, которые содержатся в программе реабилитации. Например, на рекомендации по допустимому уровню шума, вибрации, инфразвука, электромагнитного излучения, пыли и т.д. Об этом говорится в ч. 2 п. 4.3 Санитарных правил. Возможно, сотрудник нуждается в работе: - с незначительной или умеренной физической, динамической и статической нагрузкой; - преимущественно в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела, в отдельных случаях - стоя или с возможностью ходьбы; - не связанной с переходами. При организации труда инвалидов работодатель обязан учитывать все эти факторы.

**Противопоказанные условия труда для инвалидов**

 Условия труда, в которых работать инвалидам запрещается, указаны в п. 4.2 Санитарных правил. К ним относятся условия труда, при которых превышены гигиенические нормативы. Это могут быть:

- физические факторы (шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность и др.);

- химические факторы (запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны);

- биологические факторы (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности);

 - физические, динамические и статические нагрузки при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных позах, длительной ходьбе;

 - нервно-психические нагрузки (сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные, монотонность, работа в ночную смену, с удлиненным рабочим днем). Гигиеническими нормативами условий труда (ПДК, ПДУ) называют уровни вредных факторов рабочей среды. Они не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение восьми часов, но не более 40 часов в неделю, на протяжении всего рабочего стажа. Об этом говорится в ст. 3 Руководства по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса, утвержденного Роспотребнадзором 29.07.2005.

**Режим работы**.

 Режим работы для инвалидов должен устанавливаться с учетом действующего законодательства (п. 3.5.1 Санитарных правил): - продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I и II групп, не должна превышать 35 часов в неделю (ч. 1 ст. 92 ТК РФ); - продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов указана в медицинском заключении (ч. 1. ст. 94 ТК РФ); - к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалиды могут быть привлечены только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья (ч. 5 ст. 96, ч. 5 ст. 99 и ч. 7 ст. 113 ТК РФ). Инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день; - работающие инвалиды имеют право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году (ч. 2 ст. 128 ТК РФ) и ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ).

**Требования к помещениям, в которых работают инвалиды**.

Производственные помещения Согласно п.

4.15 Санитарных правил нельзя размещать постоянные рабочие места инвалидов в подвальных и цокольных этажах, а также в зданиях без естественного освещения и воздухообмена. Объем производственного помещения на одного работающего инвалида должен быть не менее 15 куб. м, площадь - не менее 4,5 кв. м, высота - не менее 3,2 м. Обратите внимание: к указанной площади не относятся технологическое оборудование, площадь проходов, проездов, промежуточного складирования материалов и готовой продукции. Об этом говорится в п.

4.16 Санитарных правил. Полы в производственных помещениях должны быть теплые и не скользкие (п. 4.19 Санитарных правил). Санитарно-бытовые помещения Требования к помещениям для отдыха на предприятиях, где трудятся работникиинвалиды, перечислены в п.

 п. 5.1 - 5.5 Санитарных правил: - площадь помещений определяется из расчета 0,3 кв. м на одного работника, но не менее 12 кв. м (в зависимости от группы производственных процессов). Расстояние от производственных помещений до помещений для отдыха - не более 75 м; - в помещениях для отдыха помимо удобной мебели должно быть оборудовано несколько мест для лежания. Кроме того, на предприятии должны быть: - столовые, буфеты, комнаты для приема пищи (при этом работников необходимо обеспечить горячим питанием); - здравпункт (кабинет врача, процедурный кабинет и помещение, в котором могут находиться инвалиды в случае резкого ухудшения здоровья). Влажную уборку помещений следует производить в конце каждой смены. Организация рабочих мест Расстановка оборудования и мебели на рабочих местах инвалидов должна обеспечивать безопасность и комфортность труда. Оргтехоснастка рабочих мест для инвалидов (столы, верстаки, стеллажи, шкафы) должна соответствовать антропометрическим данным исполнителя.

**Рабочее место инвалида**

Санитарно-гигиенические факторы производственной среды Согласно п.

4.21 Санитарных правил параметры микроклимата, шума и вибрации, освещенности, воздушной среды и химических факторов производственной среды устанавливаются в соответствии с требованиями действующего санитарного законодательства. Шум и вибрация. Если в производственном помещении превышен допустимый уровень шума и вибрации, следует применять звукопоглотители кулисного типа, звукопоглощающие экраны или различные штучные звукопоглотители (например, призмы и шары, подвешиваемые в помещении в непосредственной близости от источника шума). В офисах излишние шумы рекомендуется снижать при помощи звукопоглощающей облицовки стен, акустических потолков, коврового покрытия полов, а также книжных шкафов и стеллажей, изолирующих рабочее место инвалида. Такие требования предусмотрены в п.

4.9 Санитарных правил. Освещенность. При организации освещения рабочего места инвалида необходимо, чтобы свет падал на рабочее место сбоку, наискось и сзади. Об этом говорится в п.

4.11 Санитарных правил. Организация труда конкретных категорий инвалидов Рассмотрим специальные требования к организации труда инвалидов с поражением отдельных функций и систем организма. Туберкулез легких Инвалиды II группы и, в виде исключения, III группы из числа бациллярных больных могут быть приняты на предприятия, использующие труд инвалидов вследствие туберкулеза легких. Основные требования к помещениям, в которых работают такие сотрудники, и санитарно-гигиеническим условиям приведены в п.

п. 6.1.3 - 6.1.21 Санитарных правил: - окна должны выходить на солнечную сторону; - здоровые и больные работники должны питаться и совершать гигиенические процедуры отдельно; - в воздухе не должны присутствовать вещества с раздражающим действием на дыхательные пути. Но самое главное требование - дезинфекция одежды и помещений (п. п. 6.1.11 - 6.1.15 Санитарных правил). Контроль за выполнением дезинфекционных мероприятий осуществляет работодатель (п. 6.1.21 Санитарных правил). На предприятиях, где работают инвалиды, больные туберкулезом легких, запрещено производить предметы детского обихода, изделия для пищевой промышленности и системы общественного питания. Об этом говорится в п.

6.1.19 Санитарных правил. Заболевания сердечно-сосудистой системы На предприятия, использующие труд инвалидов вследствие сердечно-сосудистых заболеваний, направляются (п. 6.2.1 Санитарных правил): - инвалиды III группы; - в виде исключения, инвалиды II группы в соответствии с рекомендациями МСЭК; - инвалиды вследствие других соматических заболеваний. Окна производственных помещений должны выходить на теневую сторону. Если это невозможно, нужно предусмотреть защиту от прямых солнечных лучей. При расположении шкафов и конструкций стеллажей следует исключать вынужденные наклоны туловища. Полки необходимо разместить на уровне плеч и не выше человеческого роста. На рабочих местах инвалидов, страдающих сердечно-сосудистыми заболеваниями, не должны присутствовать вредные химические вещества, тепловое и электромагнитное излучение, локальная вибрация, ультрафиолетовая радиация. Нервно-психические заболевания Перечень нервно-психических заболеваний, при которых инвалиду разрешается работать, приведен в п.

6.3.1 Санитарных правил. Основные требования к производственным помещениям, в которых трудятся инвалиды, предусматривают минимальное количество перегородок между рабочими местами работников-инвалидов, установку ограждающих устройств в опасных местах (например, на лестничных клетках), использование небьющихся стекол для остекления окон и др. Заболевания органов зрения Работа, которую могут выполнять инвалиды по зрению, зависит от состояния их основных зрительных функций (п. 6.4.1 Санитарных правил). Инвалиды с потерей зрения не допускаются к работам с источниками локальной вибрации и шума (п. 6.4.12 Санитарных правил). Основное требование по организации рабочего места - обеспечение рабочих мест и технологического оборудования системой ориентиров (осязательных, слуховых, зрительных), которые помогут инвалиду ориентироваться на рабочем месте (п. п. 6.4.3 и 6.4.8 Санитарных правил). Освещенность на рабочем месте должна устанавливаться с учетом заболевания инвалида. По мере снижения естественного освещения автоматически должно подключаться искусственное. Заболевания органов слуха Инвалиды с поражением органов слуха могут работать на предприятиях наравне со здоровыми людьми. Но они не допускаются к работам: - с пожаро- и взрывоопасными веществами; - движущимися механизмами; - в условиях интенсивного шума и локальной производственной вибрации; - по производству веществ, усугубляющих повреждение органов слуха и равновесия. Особенности проектирования рабочих мест для инвалидов с поражениями опорнодвигательного аппарата отдельно не выделены и даны в общем тесте документа.

**Сверхурочная работа инвалидов, работа в выходные, праздничные дни и в ночное время.**
     Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, а также в ночное время допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды должны быть под подпись ознакомлены с правом отказаться от вышеперечисленной работы (ст. ст. 96, 99 и 113 ТК РФ).
      Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
      Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.
     Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.
      При привлечении к сверхурочной работе инвалидов работодатель должен (ч. 5 ст. 99 ТК РФ):
      - получить письменное согласие работника;
      - убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний;
      - ознакомить работников под подпись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы.
     Работник может согласиться на такую работу или отказаться от нее, например в уведомлении о привлечении работника к сверхурочной работе, которое составляется работодателем. Оплата сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни работнику-инвалиду осуществляется в общем порядке, установленном ст. 149 ТК РФ.