


От работников:

Представитель  
трудового коллектива  
 / Л.А. Борсукова/  
Протокол №7 от 04 октября 2019г.

От работодателя:

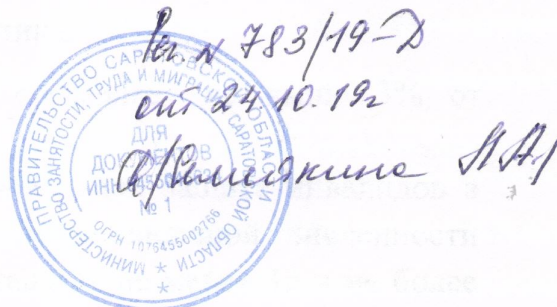
Директор ГБПОУ СО «ПАЛ»  
В.В. Волков  
Приказ № 105 п.4 от 04.10.2019г.



## Дополнительное соглашение к коллективному договору ГБПОУ СО «ПАЛ» на 2018-2021 годы

Стороны в лице представителя от трудового коллектива ГБПОУ СО «ПАЛ» – Борсуковой Людмилы Андреевны и работодателя – директора ГБПОУ СО «ПАЛ» Волкова Владимира Викторовича пришли к соглашению о нижеследующем:

Дополнить коллективный договор на 2018-2021г от 06.12.2018г раздел II Обеспечение занятости работников приложением №1 Положение о рабочих местах для трудоустройства инвалидов в ГБПОУ СО «Питерский агропромышленный лицей»



**Положение**  
**о рабочих местах для трудоустройства инвалидов**  
**в ГБПОУ СО «Питерский агропромышленный лицей»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о квотирование рабочих мест для инвалидов разработано в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991г. № 1032-1, Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в целях усиления социальной защищенности и оказания содействия трудовой занятости инвалидов определяет механизм приема на работу инвалидов в ГБПОУ СО «ПАЛ»

1.2. Понятия, используемые в настоящем Положении:

**квота для приема на работу инвалидов** - минимальное количество рабочих мест для приема на работу инвалидов, которые организация обязана создать или выделить, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды;

**рабочее место** - пространственная зона приложения труда работающего, приспособленная для выполнения закрепленных за ним функций;

**среднесписочная численность работников** организации численность работников организации, рассчитанная за три месяца, предшествующих дню установления квоты, в соответствии с нормативными правовыми актами федеральных органов государственной статистики.

1.3. Квота в ГБПОУ СО «ПАЛ» составляет не выше 3% от среднесписочной численности работников ( ст.21 Закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" не выше 3% от среднесписочной численности работников, если численность персонала составляет не менее 35 и не более 100 человек).

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

2.1. Лицей ежемесячно представляет в государственное учреждение - центр занятости населения сведения по квоте рабочих мест для инвалидов.



2.2. На рабочие места, выделенные в счет установленных квот, трудоустраиваются инвалиды, которые в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида имеют рекомендации к труду.

2.3. Рабочие места, на которых на момент установления квоты работают инвалиды, учитываются в установленном количестве квотируемых рабочих мест.

2.4. Рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой создаются за счет средств организаций и иных источников, предусмотренных законодательством.

### **3. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты**

3.1 Трудоустройство инвалидов на квотируемые рабочие места осуществляется в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.2 Трудоустройство инвалидов на квотируемые рабочие места осуществляется Лицеом самостоятельно или по направлениям государственного учреждения - центр занятости населения.

3.2.1 Квота считается выполненной, если на все выделенные или созданные в счет установленной квоты рабочие места трудоустроены инвалиды.

3.2.2

#### **4. Права и обязанности трудоустраиваемых инвалидов**

3.2.3 При приеме на работу работник может не сообщать работодателю о наличии у него инвалидности.

3.2.4 При желании работника воспользоваться предусмотренными для него льготами и гарантиями, он должен уведомить работодателя об инвалидности в свободной устной или письменной форме и приложить документы, подтверждающие инвалидность:

- справку медико-социальной экспертизы;
- индивидуальную программу реабилитации инвалида, далее –

ИПР.

4.3.. Работник - инвалид имеет право отказаться (в свободной письменной форме) от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом, т.к. ИПР имеет рекомендательный характер.

### **5. Права, обязанности и ответственность лиц в обеспечении занятости инвалидов.**



5.1. Лицей вправе запрашивать и получать от ГКУ СО Центр занятости населения Питерского района необходимую информацию при создании квотируемых рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

5.2. Лицей в соответствии с установленной квотой для трудоустройства инвалидов обязан:

- создать или выделить рабочие места для трудоустройства инвалидов;
- создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (далее ИПР) инвалида;
- представлять в установленном порядке информацию о наличии вакантных рабочих мест (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;
- выполнении квоты для приема на работу инвалидов, необходимую для организации занятости инвалидов.

5.3. Когда 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 объема работы и т.д.).

5.4. В случае отказа инвалида от ИПР в целом или от реализации отдельных

ее частей, работодатель освобождается от ответственности за ее исполнение.

## **6. Заключительные положения**

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

Соглашение вступает в силу с момента подписания.