

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова»**  
**(ФГБОУ ВО «ХГУ им. Н.Ф. Катанова»)**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор

ХГУ им. Н.Ф. Катанова



 Т.Г. Краснова

«02» 03 2018г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об особенностях трудовых отношений с инвалидами**

№ 6-341 от «02» 03 2018 г.

Абакан, 2018 г.

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об особенностях трудовых отношений с инвалидами (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Законом республики Хакасия от 01.07.2011 № 61 «О гарантиях трудовой занятости инвалидов в Республике Хакасия»;
- иными нормативными правовыми и локальными актами.

1.2. Положение разработано с целью обеспечения федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова» (далее – Университет, работодатель) гарантий при трудовой занятости инвалидов.

1.3. Понятия, используемые в настоящем Положении:

**Инвалид** - лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты. Признание гражданина инвалидом осуществляет бюро медико-социальной экспертизы. В зависимости от степени выраженности стойких расстройств функций организма, которые возникли в результате заболеваний, последствий травм или дефектов, гражданину, признанному инвалидом, устанавливается I, II или III группа инвалидности, а гражданину в возрасте до 18 лет – категория «ребенок-инвалид».

**Медико-социальная экспертиза** – процедура признания лица инвалидом и определение в установленном порядке потребностей освидетельствуемого лица в мерах социальной защиты, включая реабилитацию, на основе оценки ограничений жизнедеятельности, вызванных стойким расстройством функций организма.

**Реабилитация инвалидов** – система и процесс полного или частичного восстановления способностей инвалидов к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности.

**Абилитация инвалидов** – система и процесс формирования отсутствовавших у инвалидов способностей к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности.

**Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида** – комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающих в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных функций организма, формирование, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности

**Квота для приема на работу инвалидов** – минимальное количество рабочих мест, предназначенных для трудоустройства инвалидов, включая количество рабочих мест, на которых уже работают указанные лица (устанавливается в процентах от среднесписочной численности работников, находящихся в трудовых отношениях с работодателем).

**Квотирование рабочих мест** – выделение или создание рабочих мест работодателем для трудоустройства инвалидов, имеющих рекомендации к труду в соответствии с индивидуальными программами реабилитации или абилитации инвалидов.

**Специальные рабочие места** – 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.

## II. Мероприятия по созданию рабочих мест для инвалидов

2.1. Квота для приема на работу в Университет инвалидов устанавливается Министерством труда и занятости Республики Хакасия на основании Закона Республики Хакасия от 01.07.2011 № 61 «О гарантиях трудовой занятости инвалидов в Республике Хакасия».

2.2. Университету, как работодателю, у которого численность работников превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 2 процентов среднесписочной численности работников. Также устанавливается минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

2.3. Квота рассчитывается работодателем самостоятельно ежегодно не позднее 15 ноября года, предшествующего году, на который устанавливается квота. 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 или результатам специальной оценки условий труда. Обязанность по расчету квоты для приема на работу инвалидов возложена на управление кадрами.

2.4. Университет создает и выделяет рабочие места для инвалидов. Ежегодно после установления Университету квоты на текущий год издается приказ ректора о выделении (закреплении) рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

2.5. Ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным, Университет представляет в отдел центра занятости информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов.

2.6. Расчет квоты, учет работников-инвалидов, взаимодействие с отделом центра занятости г.Абакана по вопросам занятости инвалидов, оформление отношений с работниками инвалидами осуществляет Управление кадрами университета.

2.7. Рабочие места для трудоустройства инвалидов создаются за счет средств Университета и иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

## III. Особенности трудоустройства инвалидов

3.1. Трудоустройство инвалидов на квотируемые рабочие места осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

3.2. Документом, подтверждающим инвалидность с целью трудоустройства является индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида (далее - ИПР) по форме, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13.06.2017 г. № 486н.

3.3. ИПР имеет для работника-инвалида рекомендательный характер, в связи с чем он **вправе:**

- представить ИПР работодателю при приеме на работу;
- представить ИПР работодателю в процессе трудовой деятельности;
- не представлять ИПР работодателю;
- отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, указанных в ИПР, а также от реализации программы в целом.

Во избежание неэффективных расходов на реализацию реабилитационных мероприятий работодатель при получении от работника ИПР уточняет виды, формы и объемы реабилитационных мероприятий, предусмотренных ИПР, которые, по мнению работника-инвалида ему требуются, и в случае необходимости оформляется соответствующий отказ.

3.4. Работодатель выполняет все необходимые реабилитационные мероприятия, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, коллективным договором, настоящим Положением, иными локальными актами Университета, ИПР работника-инвалида (с учетом отказа от мероприятий) с момента предоставления работником своей ИПР. В том числе:

- создаются необходимые условия труда в соответствии с ИПР работников (с учетом отказа от мероприятий);

- создаются специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов в соответствии с ИПР работников (с учетом отказа от мероприятий).

3.5. Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

✓ 3.6. Работникам – инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

✓ Работнику – инвалиду по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году

3.7. Работники-инвалиды в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке могут привлекаться к работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом работники - инвалиды должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.8. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, если 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 работники - инвалиды должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.9. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов допускается только при условии, если 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 работники - инвалиды должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.10. Условия, связанные со специальными условиями труда работника-инвалида вносятся в его трудовой договор на период срока действия инвалидности.

3.11. В случае признания согласно медицинскому заключению работника полностью неспособным к трудовой деятельности, продолжение этой деятельности исключается. Трудовой договор прекращается по основанию, предусмотренному п.5ч.1 ст.83 или п.8.ч.1ст.77 ТК РФ. При таком увольнении работника-инвалида не производится удержания за отпуск, предоставленный этому работнику авансом (абз.5 ч.2 ст.137 ТК РФ).

#### **IV. Заключительные положения**

4.1. Настоящее Положение об особенностях трудовых отношений с инвалидами, а также дополнения и изменения к нему утверждаются ректором Университета и вступают

в силу с момента их утверждения, если иной срок не предусмотрен Положением, изменениями или дополнениями к нему.

4.2. В случае вступления в силу законодательных, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, противоречащих настоящему Положению, действуют документы Российской Федерации с момента введения их в действие.

**Положение о об особенностях трудовых отношений с инвалидами согласовано:**

Начальник управления кадрами О. Вол- О.В. Данилова

Начальник управления правового обеспечения О. Ю. О.Ю. Мизгирева

Председатель Профкома Дерешева Н.М. Дерешева