муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа № 63 с углубленным изучением отдельных предметов имени Мельникова Н.И.» городского округа Самара (МБОУ Школа № 63 г.о. Самара)

«Принято» **Общим собранием** **трудового коллектива Школы** **Протокол № 1 от 26.08.2019 г.**	**«Утверждаю»** **Приказ № 257 -од от 26.08. 2019 г.** **Директор _____ О.Ю. Цибарева**

ИЗМЕНЕНИЯ

В ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Школа № 63 с углубленным изучением отдельных предметов имени Мельникова Н.И.»

городского округа Самара

В соответствии с требованиями Федерального законодательства дополнить Правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные приказом директора МБОУ Школы № 63 г.о. Самары № 536-од от 31.12.2015 г., главой 9 следующего содержания:

«9. **Социальная защита инвалидов**

Социальная защита инвалидов - система гарантированных государством экономических, правовых мер и мер социальной поддержки, обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества.

Социальная поддержка инвалидов - система мер, обеспечивающая социальные гарантии инвалидам, устанавливаемая законами и иными нормативными правовыми актами, за исключением пенсионного обеспечения.

В Школе не допускается дискриминация по признаку инвалидности. Для целей настоящих Правил внутреннего трудового распорядка под дискриминацией по признаку инвалидности понимается любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области.

9.1. В Школе инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

1) установления квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;

2) резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;

3) создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;

Порядок проведения специальных мероприятий, указанных в настоящем пункте, определяется органами государственной власти Самарской области.

9.2. Для Работодателя, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством Самарской области может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

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 по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

9.3. Инвалидам, занятым у Работодателя, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

1) 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 инвалидов по сравнению с другими работниками;

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

3) 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;

4) Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

9.4. Работодатель вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

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

1) создает или выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

2) создает инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

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