

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в МБДОУ детский сад №20 «Красная шапочка» г.Пятигорска (далее по тексту-Положение) разработано в соответствии с Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 02.07.2013 N 185-ФЗ), Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Федеральным законом от 23.02.2013 № 11-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов» Закона Ставропольского края № 14-КЗ «О квотировании рабочих мест для инвалидов», и определяет механизм реализации названных законов инвалидов в МБДОУ детский сад №20 «Красная шапочка» г.Пятигорска (далее – ДОУ) в целях обеспечения дополнительных гарантий инвалидам при трудоустройстве.

1.2. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

- квота для приема на работу инвалидов - минимальное количество рабочих мест (в процентах от среднесписочной численности работников учреждения) для приема на работу инвалидов, которые учреждение обязано создать или выделить, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды (далее – квота);
- рабочее место - пространственная зона приложения труда работающего, приспособленная для выполнения закрепленных за ним функций;
- среднесписочная численность работников учреждения - численность работников учреждения, рассчитанная за три месяца, предшествующих дню установления квоты, в соответствии с нормативными правовыми актами федеральных органов государственной статистики.

2. Порядок установления квоты для приема на работу инвалидов

2.1. К инвалидам, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, относятся граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно проживающие на территории г.Пятигорска, признанные в установленном порядке инвалидами, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида рекомендации к труду.

2.2 Расчет среднесписочной численности работников осуществляется в соответствии с Указаниями по заполнению формы федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников» за вычетом работников, 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. Количество квотируемых рабочих мест определяется в соответствии со ст. 3 Закона Ставропольского края № 14-КЗ «О квотировании рабочих мест для инвалидов» в зависимости от среднесписочной численности работников (от 35 до 100, - в размере 2 %, но не менее одного рабочего места). Информация о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей прилагается при наличии потребности в инвалидах для замещения квотируемых для них рабочих мест (форма утверждена постановлением Правительства Ставропольского края от 01 ноября 2010 г. № 360-п). 2.3.

Работодатель самостоятельно рассчитывает количество рабочих мест для приема инвалидов исходя из среднесписочной численности работников.

2.4. При исчислении квоты в среднесписочную численность работников ДОО включаются состоящие в штате работники, за исключением внешних совместителей и лиц, выполняющих работы или оказывающих услуги по гражданско-правовым договорам, а также работников, 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.

2.5. При установлении квоты не учитываются рабочие места, созданные для специальностей и профессий, не предусматривающих использование труда инвалидов в соответствии с законодательством.

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

2.7. Перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов утверждается приказом заведующего ДОО по мере их создания.

3. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты

3.1. На рабочие места, созданные в счет установленной квоты, ДОО трудоустраивает инвалидов независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у них индивидуальной программы реабилитации и рекомендаций к труду.

3.2. Трудоустройство на квотируемые рабочие места производится работодателем по направлению службы занятости населения, а также самостоятельно, а ликвидация рабочих мест, созданных в рамках квот, производится только с согласия местных органов исполнительной власти и органов службы занятости. Преимущественным правом направления для трудоустройства на рабочие места, созданные в счет установленной квоты, пользуются безработные инвалиды, состоящие на учете в службе занятости населения.

Информация о приеме на работу инвалида на квотируемое рабочее место в трехдневный срок после заключения трудового договора с инвалидом направляется работодателем в ГУ ЦЗН.

3.3. Трудоустройство инвалидов на квотируемые рабочие места осуществляется в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. При приеме на работу работник-инвалид представляет помимо документов, предусмотренных ст.65 ТК РФ:

- справку об инвалидности по установленной форме, в которой указывается группа инвалидности (I, II или III) и срок, на который она установлена (бессрочно или на какой-то определенный период, в этом случае дата следующего освидетельствования);
- индивидуальную программу реабилитации (ИПР) по установленной форме. В ИПР указываются рекомендованные реабилитационные мероприятия (медицинские, профессиональные и др.)

Вышеуказанные документы должны иметь все необходимые подписи, заверенные печатью бюро МСЭ.

3.5. Работник может представить только справку об инвалидности, чтобы получить общие инвалидные льготы, предусмотренные ТК РФ и при этом отказаться от реабилитационных мероприятий, прописанных в ИПР (ст.11 Закона об инвалидах). В этом случае работодатель не несет ответственности за неисполнение ИПР и не должен требовать ее от работника.

3.6. Все работники, представившие справку об инвалидности (независимо от того, принесли они ИПР или нет), имеют право на следующие льготы:

- сокращенная продолжительность рабочего времени (для инвалидов I и II групп) - не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ). Инвалидам III группы не требуется устанавливать сокращенное рабочее время.

- ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст.23 Закона об инвалидах; ст. 5 ТК РФ).

- привлечение инвалида к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к работе в ночное время возможно только с его согласия и при условии, что это не запрещено ему по состоянию здоровья согласно медзаключению (ИПР), представленному по месту работы (ст.96, 99, 113 ТК РФ; ст. 23 Закона об инвалидах).;

- отпуск без сохранения зарплаты по письменному заявлению инвалида до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ)

3.7. При устройстве работника (инвалида) на работу на общих основаниях (не в счет квоты) работодатель не вправе требовать от него документы, не предусмотренные при этом Трудовым кодексом (в частности, документы, подтверждающие его инвалидность) (ст. 65 ТК РФ).

4. Реализация прав и обязанностей работодателя

4.1. Работодатель (заведующий ДОО) вправе запрашивать и получать от ГУ ЦЗН необходимую информацию при создании квотируемых рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

4.2. Работодатель в соответствии с установленной квотой обязан создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов.

Рабочие места считаются созданными (выделенными), если на них трудоустроены граждане указанной категории.

4.3. Инвалидам, работающим в ДОО, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида с учетом санитарно - гигиенических требований.

4.4. Информацию о движении квотируемых рабочих мест работодатель представляет службе занятости населения города не позднее трех дней с момента принятия решения об их выделении, ликвидации или перепрофилировании, а также в случае увольнения инвалидов с квотируемых рабочих мест

4.5. ДОУ уведомляет ЦЗН об изменениях, которые могут повлиять на выполнение квоты, в течение десяти дней с момента их возникновения и представляет в ЦЗН соответствующие документы для корректировки квоты в установленном порядке.

4.6. В случае отказа инвалида от ИПР в целом или от реализации отдельных ее частей работодатель освобождается от ответственности за ее исполнение.

5. Заключительные положения

5.1. Выполнением квоты для приема на работу инвалидов считается трудоустройство работодателем инвалидов, имеющих рекомендации к труду, подтвержденное заключением трудового договора.

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

5.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения в Положение принимаются в составе новой редакции. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.