

МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД № 8 «ЗЕЗАГ»
Г. ГРОЗНОГО

ПОЛОЖЕНИЕ



14.06.2021 № 4

о квотировании рабочих мест для инвалидов
МБДОУ «Детский сад № 8 «Зезаг» г. Грозного»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Постановлением Правительства Чеченской Республики от 10.06.2015 года № 138 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Чеченской Республике» и определяет реализацию названных законов в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 8 «Зезаг» г. Грозного».

1.2. В соответствии с ч.2 статьи 20 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда в виде установления в организациях независимо от организационно - правовых форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов.

1.3. На основании статья 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работодателем, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 4 % процентов среднесписочной численности работников.

1.4. Согласно п. 2. Постановления Правительства Чеченской Республики № 138 от 10.06.2015 г. «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Чеченской Республике» квота устанавливается работодателям, численность

работников которых составляет не более 100 человек и определяется в процентах к среднесписочной численности работников.

1.5. Квота - минимальное количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов, которых работодатель обязан принять на работу, в процентах от среднесписочной численности работников.

1.6. Квотирование рабочих мест - организация рабочих мест и прием на работу инвалидов в счет установленной квоты.

1.7. Квотируемые рабочие места - рабочие места, созданные или выделенные работодателем для трудоустройства инвалидов.

1.8. Квотирование рабочих мест осуществляется для инвалидов, проживающих на территории Чеченской Республики и имеющих трудовые рекомендации в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

1.9. В среднесписочную численность работников организации включаются состоящие в штате работники.

1.10. 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 или результатам специальной оценки условий труда.

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

1.12. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенные в счет установленной квоты, утверждаются приказом заведующего.

2. Условия установления квоты

2.1. Квота устанавливается работодателям, численность работников которых составляет не более 100 человек и определяется в процентах к среднесписочной численности работников.

2.2. Размер квоты устанавливается работодателям: 1) численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, в размере 3 процента среднесписочной численности работников; 2) численность работников которых превышает 100 человек, в размере 4 процентов среднесписочной численности работников.

2.3. Расчет числа рабочих мест в счет установленной квоты осуществляется ежегодно работодателем самостоятельно.

2.4. При определении квоты: 1) работодателями, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, производится округление ее размера в сторону увеличения; 2) работодателями, численность работников которых превышает 100 человек, производится округление ее размера в сторону уменьшения.

3. Условия и порядок квотирования рабочих мест

3.1. Работодатель предоставляет в центр занятости населения:

3.1.1. расчет числа свободных рабочих мест и вакантных должностей для трудоустройства инвалидов не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным;

3.1.2. информацию о квотировании рабочих мест, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды, по форме согласно приложению к настоящему Положению - ежемесячно, до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом;

3.1.3. сведения о приеме на работу инвалида - в течение 5 рабочих дней с даты заключения трудового договора;

3.1.4. информацию об отказе в приеме на работу инвалида (с обоснованием причин) - в течение 5 рабочих дней с даты обращения инвалида;

3.1.5. сведения о ликвидации квотируемых рабочих мест - в течение 7 рабочих дней с даты принятия решения.

3.2. Осуществляет учет трудоустраивающихся в пределах установленной квоты инвалидов.

3.3. На рабочие места, выделенные в счет установленной квоты, трудоустраиваются инвалиды независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у них индивидуальной программы реабилитации и рекомендаций к труду. 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.

3.4. В соответствии с частью 3 статьи 23 Закона № 181, частью 1 статьи 92 ТК РФ для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

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. (ст. 94 ТК РФ).

3.6. По соглашению между работодателем и инвалидом, может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

3.7. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам (ч. 5 ст. 99 ТК РФ), работе в выходные дни и ночное время (ч. 5 ст. 96 ТК РФ), допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от

сверхурочных работ, от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 7 ст. 113 ТК РФ).

3.8. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, то есть удлиненный основной отпуск.

3.9. Инвалидам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

3.10. Инвалиды имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (статья 179 ТК РФ).

3.11. Работодатель обязан создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия (ст. 224 ТК РФ).

3.12. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты осуществляется как по направлению Центра занятости населения (направление установленного образца с пометкой «в счет установленной квоты»), так и самостоятельно.

3.13. Учреждение 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.

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

4. Заключительные положения

4.1. 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.

4.2. За непредставление или несвоевременное предоставление информации, отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты работодатель несет административную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.