Муниципальное учреждение

«Управление дошкольного образования

Гудермесского муниципального района»

Муниципальное бюджетное дошкольное

образовательное учреждение «Детский сад № 1 «Шовда»

п. Ойсхар Гудермесского муниципального района»

(МБДОУ «Детский сад № 1 «Шовда»)

Муниципальни бюджетни школал хьалхара

дешаран учреждени «Гуьмсан муниципальни к1оштан

Ойсхаран «Берийн беш № 1 «Шовда»

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО

Профсоюзным комитетом приказом заведующего МБДОУ

МБДОУ Детский сад № 1 «Шовда» Детский сад № 1 «Шовда»

протокол от 16.12.2020 №4 от 16.12.2020 № 64-ОД

Положение о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 1 «Шовда» п. Ойсхар Гудермесского муниципального района»

п.Ойсхар

**1.      Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №1 «Шовда (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», Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Чеченской республики от 10 июня 2015 года N 138 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Чеченской республике» (далее МБДОУ) и определяет механизм реализации названных законов в МБДОУ «Детский сад №1 «Шовда» 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);

- 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. Условия и порядок квотирования рабочих мест

2.1. 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.

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

2.3. В соответствии с Постановлением Правительства Чеченской республики от 10 июня 2015 года N 138 «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в Чеченской республике» установлена квота для приёма инвалидов работодателем численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более 100 человек, и составляет 3 процента к среднесписочной численности работников.

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

2.5. В целях социальной защиты инвалидов МБДОУ «Детский сад № 1 «Шовда» предоставляет квотирование рабочих мест для инвалидов не менее 2% к среднесписочной численности работников.

2.6. При исчислении квоты в среднесписочную численность работников ДОУ 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.

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

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

2.9. Перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов утверждается приказом заведующего ДОУ по мере их создания

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

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

3.2. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты ДОУ осуществляет как по направлению государственных учреждений - Центров занятости населения (далее – ГБУ ЦЗН) - (направление установленного образца с пометкой «в счет квоты»), так и самостоятельно (инвалид лично обратился в образовательное учреждение).

Информация о приеме на работу инвалида на квотируемое рабочее место в трехдневный срок после заключения трудового договора с инвалидом направляется работодателем в ГБУ 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 ДОУ) вправе запрашивать и получать от ГБУ 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 ДОУ, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

4.4. Работодатель обязан ежемесячно не позднее 20-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в ГБУ ЦЗН г. Гудермеса информацию о квотируемых рабочих местах и вакантных должностях, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах.

4.5. ДОУ уведомляет ГБУ ЦЗН об изменениях, которые могут повлиять на выполнение квоты, в течение десяти дней с момента их возникновения и представляет в ГБУ 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. Контроль за выполнением квоты

5.1. Ответственность за выполнение работодателем настоящего Порядка возлагается на заведующего МБДОУ.

5.2. Работодатель, при нарушении условий квотирования рабочих мест, за непредставление или несвоевременное представление информации, за отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

5.3. В случаях непредставления или несвоевременного предоставления информации, о наличии/отсутствии свободных рабочих мест, предоставления указанных сведений в неполном объёме или искаженном виде, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, отказа в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты заведующая МБДОУ несет административную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**6. Заключительные положения**

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

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

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