

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №11» г. Грозного**



**Положение  
о работе по трудоустройству инвалидов  
на рабочие места в пределах установленной квоты  
в МБОУ «СОШ №11» г. Грозного**

**1. Общие положения**

**1.1.** Порядок работы по трудоустройству инвалидов на рабочие места в пределах установленной квоты (далее - Порядок) разработан в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» Положение предусматривает механизм установления квоты и трудоустройства инвалидов на рабочие места в пределах установленной квоты.

**1.2.** Квота - количество рабочих мест (должностей) для инвалидов, имеющих трудовые рекомендации в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, в процентах к среднесписочной численности работников, которых работодатель обязан трудоустроить, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды;

специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - 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.

**1.3.** Квота для приема на работу инвалидов устанавливается в отношении инвалидов, которые в соответствии с их индивидуальной программой реабилитации имеют рекомендации к труду.

**2. Порядок квотирования рабочих мест для инвалидов**

**2.1.** Квота для приема на работу инвалидов устанавливается организациям независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, находящимся на территории Чеченской Республики, численность работников которых составляет более 100 человек (далее - организация), за исключением общественных объединений инвалидов и образованных ими организаций, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов.

**2.2.** Квота устанавливается в размере 2 процентов к среднесписочной численности работников.

**2.3.** Количество рабочих мест, подлежащих квотированию для трудоустройства инвалидов, а также минимальное количество специальных рабочих мест в пределах установленной квоты, организация рассчитывает ежемесячно, исходя из среднесписочной численности работников за месяц, предшествующий установлению квоты.

При установлении квоты применяется правило округления до целых единиц.

**2.4.** При расчете количества рабочих мест для приема на работу инвалидов среднесписочная численность работников уменьшается на среднесписочную численность работников, занятых на рабочих местах с вредными и тяжелыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест.

Аттестация рабочих мест проводится в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 г. № 342н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

**2.5.** Подтверждающим документом о проведении аттестации рабочих мест являются: сводная ведомость рабочих мест организации и результатов их аттестации по условиям труда и (или) копия приказа об утверждении результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

**2.6.** Создание специальных рабочих мест и трудоустройство инвалидов на данные рабочие места подтверждаются распорядительными документами организации (приказы, распоряжения).

### **3. Трудоустройство инвалидов на рабочие места в счет квоты**

**3.1.** Трудоустройство инвалидов на рабочие места в пределах установленной квоты осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

**3.2.** Трудоустройство инвалидов на рабочие места, выделенные (созданные) в пределах установленной квоты, осуществляется организациями по направлению центров занятости населения и (или) по заявлению инвалидов, ищущих работу самостоятельно.

Работодатель обязан в пятидневный срок предоставить в центр занятости населения информацию о приеме на работу инвалида с указанием дня приема на работу.

**3.3.** В случае отказа в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты работодатель делает запись о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу в направлении центра занятости населения и возвращает его инвалиду.

**3.4.** Квота считается выполненной, если инвалиды трудоустроены на все выделенные или вновь созданные рабочие места в пределах установленной квоты, в том числе за счет уже работающих инвалидов в организации. Трудоустроенными считаются инвалиды, оформившие трудовые отношения с работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**3.5.** Работодатель обязан в трехдневный срок с момента принятия решения об увольнении инвалида или ликвидации рабочего места, созданного в пределах установленной квоты, уведомить центр занятости населения по месту нахождения организации об увольнении инвалида, трудоустроенных в пределах установленной квоты, или ликвидации рабочих мест, созданных в пределах установленной квоты.

**3.6.** Невыполнением квоты считается отказ работодателя в приеме на работу инвалидов, направляемых центрами занятости населения для трудоустройства на рабочие места, выделенные (созданные) в пределах установленной квоты, и инвалидов, ищущих работу самостоятельно.

**3.7.** В целях создания (выделения) рабочих мест в пределах установленной квоты, в том числе специальных, для трудоустройства инвалидов организации проводят:

- анализ персональных данных работников организации для выявления граждан, имеющих инвалидность;
- оценку соответствия выполняемой инвалидом работы заключению о рекомендуемом характере и условиях труда в индивидуальной программе реабилитации инвалидов.

**3.8.** Создание (выделение) рабочего места в пределах установленной квоты, в том числе специального для трудоустройства инвалида оформляется распорядительными документами организации (приказ, распоряжение).

#### **4. Осуществление контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты**

**4.1.** В целях осуществления контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты предоставляют в Центр занятости населения Старопромысловского района г. Грозного ежемесячно, 10 числа после отчетного периода.

#### **5. Особенности трудовых отношений с инвалидами, складывающихся в процессе работы**

**5.1.** В соответствии со статьей 23 Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» установить контроль за коллективными или индивидуальными трудовыми договорами, где условия труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и др.), приводя к ухудшению положения инвалидов по сравнению с другими работниками.

**5.2.** Инвалиды имеют преимущества, которые установлены законодательно:

- сокращенная продолжительность рабочего времени для инвалидов I и II группы не более 35 ч в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов);
- ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов);
- продолжительность ежедневной работы (смены) — в соответствии с медицинским заключением (ст. 94 ТК РФ);
- право на использование длительного отпуска без сохранения заработной платы — до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

**5.3.** Запретить привлечения инвалидов: к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ), к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ) и к работе в ночное время (с 22:00 до 06:00). Привлечение данной категории работников к таким работам допускается только с их согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья (ст. 96 ТК РФ, ст. 23 Закона о социальной защите инвалидов). Принимать отказ инвалидов в письменной форме в соответствии со своим правом отказаться от данных видов работ.

## **6. Гарантии инвалидам при сокращении численности штата предприятия.**

Трудовым законодательством в отношении многих категорий работников установлены гарантии при сокращении численности штата предприятия, в том числе и в отношении инвалидов.

**6.1.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации в числе прочих категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества.

**6.2.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

1) инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы из числа:

- граждан (в том числе временно направленных или командированных), принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС;

- военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, проходивших (проходящих) службу в зоне отчуждения;

- граждан, эвакуированных из зоны отчуждения и переселенных из зоны отселения либо выехавших в добровольном порядке из указанных зон после принятия решения об эвакуации;

- граждан, отдавших костный мозг для спасения жизни людей, пострадавших вследствие чернобыльской катастрофы, независимо от времени, прошедшего с момента трансплантации костного мозга, и времени развития у них в этой связи инвалидности;