

Положение о трудоустройстве инвалидов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о трудоустройстве инвалидов разработано в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991г. № 1032-1 (ред. от 02.07.2013 N 185-ФЗ), Федеральным законом от 23.02.2013 № 11-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов», Законом Республики Татарстан от 20.12.2018 № 104-ЗРТ "О внесении изменения в статью 2 Закона Республики Татарстан "О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите" в целях обеспечения дополнительных гарантий инвалидам при трудоустройстве и определяет механизм приема на работу инвалидов в МБОУ «Средняя школа №9» ЕМР РТ

1.2. Понятия, используемые в настоящем Положении: квота для приема на работу инвалидов - минимальное количество рабочих мест для приема на работу инвалидов, которые организация обязана создать или выделить, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды; рабочее место - пространственная зона приложения труда работающего, приспособленная для выполнения закрепленных за ним функций; среднесписочная численность работников организации - численность работников организации, 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. Квота для приема на работу инвалидов устанавливается в размере 3% среднесписочной численности работников т.к. численность работников Школы составляет менее 100 человек, несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет (в том числе дети-сироты, выпускники детских домов, дети, оставшиеся без попечения родителей) – 2% к среднесписочной численности работников

2.2. Размер квоты устанавливается министерством труда, занятости и социальной защиты на неопределенный срок и корректируется по мере необходимости.

2.3. Школа ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляет в государственное учреждение - центр занятости населения сведения по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.4. Школа уведомляет государственное учреждение - центр занятости населения об изменениях, которые могут повлиять на выполнение квоты, в течение десяти дней с момента их возникновения и представляет в государственное учреждение - центр занятости населения соответствующие документы для корректировки квоты в установленном порядке.

2.5. На рабочие места, выделенные в счет установленных квот, трудоустраиваются инвалиды, которые в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида имеют рекомендации к труду.

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

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. В среднесписочную численность работников организации включаются состоящие в штате работники, за исключением внешних совместителей и лиц, выполняющих работы или оказывающих услуги по гражданско-правовым договорам.

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

3. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты

3.1. Трудоустройство инвалидов на квотируемые рабочие места осуществляется в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.2. Трудоустройство инвалидов на квотируемые рабочие места осуществляется Школой самостоятельно или по направлениям государственного учреждения - центр занятости населения.

3.3. Квота считается выполненной, если на все выделенные или созданные в счет установленной квоты рабочие места трудоустроены инвалиды.

4. Права и обязанности трудоустраиваемых инвалидов

4.1. При приеме на работу работник может не сообщать работодателю о наличии у него инвалидности.

4.2. При желании работника воспользоваться предусмотренными для него льготами и гарантиями, он должен уведомить работодателя об инвалидности в свободной устной или письменной форме и приложить документы, подтверждающие инвалидность:

-справку медико-социальной экспертизы (форма утверждена Постановлением Минздравсоцразвития РФ от 24.11.2010 №1031н);

-индивидуальную программу реабилитации инвалида, далее - ИПР (образец формы утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 04.08.2008 №379н).

4.3. Работник – инвалид имеет право отказаться (в свободной письменной форме) от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом, т.к. ИПР имеет рекомендательный характер.

5. Права, обязанности и ответственность Школы в обеспечении занятости инвалидов

5.1. Лицей вправе запрашивать и получать от центра занятости населения необходимую при создании квотируемых рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

5.2. Лицей в соответствии с установленной квотой для трудоустройства инвалидов обязана: создать или выделить рабочие места для трудоустройства инвалидов; создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (далее ИПР) инвалида; представлять в установленном порядке информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов, в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов, необходимую для организации занятости инвалидов.

5.3. Когда работник, которому установлена меньшая степень способности к выполнению трудовой деятельности, предоставил работодателю все подтверждающие документы, а также не отказался от реализации своей ИПР, работодатель обязан соблюсти требования ИПР, связанные с осуществлением работником труда (уменьшение тяжести, напряженности и (или) уменьшение объема работы и т.д.).

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

6. Заключительные положения

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.