

трудового договора;

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

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

Осуществляет учет трудоустраивающихся в пределах установленной квоты инвалидов.

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.

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.

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).

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

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).

Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней, то есть удлиненный основной отпуск.

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

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

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

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.

Учреждение имеет право запрашивать и получать от Центра занятости населения и других организаций информацию, необходимую при осуществлении мероприятий по вотивированию рабочих мест для приема на работу инвалидов.

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

III. 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.

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.