

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Центр развития ребенка – детский сад № 37 г. Владивостока»

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 37»

А.А Кравцова



**Положение**

**о трудоустройстве инвалидов в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении**

**«Центр развития ребенка – детский сад № 37 г. Владивостока»**

Документы при оформлении .

1. Прием на работу лица с ограниченными возможностями (инвалида) осуществляется в том же порядке, что и прием на работу иных лиц. С работником заключается трудовой договор с указанием условий, которые согласно части второй ст. 57 ТК РФ являются обязательными для включения в трудовой договор, на основании которого издается соответствующий приказ о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ).
2. Перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора лицом, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
  - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
  - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
  - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
  - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
  - документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию ( ст. 65 ТК РФ. )

3. . Инвалид должен показать **справку, подтверждающую факт установления инвалидности**. Справка должна быть выдана по форме № 1503004, утвержденной Постановлением Минтруда России от 30 марта 2004 г. № 41.

4. Для обеспечения соответствующих условий труда работника-инвалида, инвалид должен предъявить **«Индивидуальную программу реабилитации инвалида»** по форме, утвержденной Приказом Минздравсоцразвития России от 29 ноября 2004 г. № 287.

Индивидуальная программа реабилитации инвалида (далее - ИПР) обязательна для исполнения организацией независимо от ее организационно-правовой формы и формы собственности.

Работник - инвалид вправе отказаться от реализации ИПР как в части, так и в целом. В этом случае согласно организация освобождается от ответственности за исполнение ИПР работника-инвалида. ( ст. 224 ТК РФ и ст. 11 Закона N 181-ФЗ ч 7 ст. 11 Закона N 181-ФЗ).

5. справка об установлении инвалидности и индивидуальная программа реабилитации инвалида – хранятся на руках у инвалида.
6. Для лиц с ограниченными возможностями предусматривают дополнительные гарантии, часть из которых необходимо отразить в трудовом договоре, а часть необходимо просто учитывать при дальнейшей работе таких работников.( ТК РФ и Закон N 181-ФЗ)
7. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).
8. Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалида не может быть больше, чем это установлено медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. (Ч I ст. 94 ТК РФ). Если медицинским заключением установлена продолжительность ежедневной работы, которая отличается от продолжительности ежедневной работы, установленной общими правилами, действующими у данного работодателя, то условие о режиме рабочего времени необходимо включить в трудовой договор (ст. 57 и ст. 100 ТК РФ).
9. К работе в ночное время, а также к сверхурочной работе инвалиды могут быть привлечены только с их письменного согласия и при условии, что это не

запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 96 и ст. 97 ТК РФ). Инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

10. Аналогичный порядок установлен и при привлечении инвалидов к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. (ч 7 ст. 113 ТК РФ)

Согласие и ознакомление оформляются работодателем в виде отдельного документа, составляемого в свободной форме.

11. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для инвалидов составляет не менее 30 календарных дней (часть вторая ст. 115 ТК РФ, ст. 23 Закона N 181-ФЗ). А по письменному заявлению работника-инвалида , работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ч 2 ст. 128 ТК РФ).

## НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ.

1. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"
2. Правилами признания лица инвалидом, утвержденными постановлением Правительства РФ от 20.02.2006 N 95.
3. Трудовой кодекс РФ.
4. Приказ Минздравсоцразвития России от 29 ноября 2004 г. № 287.