

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Ростова-на-Дону «Детский сад № 49»

СОГЛАСОВАНО



Председатель местного профсоюзного
комитета МАДОУ № 49
Н.Д.Евсикова

УТВЕРЖДЕНО



приказом от 09.01.2023 № 1
Заведующий МАДОУ № 49
М.В.Игнатьева

ПОЛОЖЕНИЕ О КВОТИРОВАНИИ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ

В МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 49»

(новая редакция)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в МАДОУ № 49 (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) (с изменениями и дополнениями);

- Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

- Областного закона Ростовской области от 07.03.2006 № 461-ЗС «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Ростовской области» (с изменениями и дополнениями);

- Постановление Правительства Ростовской области от 01.06.2012 № 476 «О Порядке квотирования рабочих мест для инвалидов Ростовской области» (с изменениями и дополнениями); - Трудовым кодексом Российской Федерации;

1.2. Настоящее положение о квотировании рабочих мест для инвалидов определяет условия и порядок квотирования рабочих мест для инвалидов в МАДОУ № 49 (далее – учреждение), устанавливает порядок приема на квотируемые рабочие места, регламентирует социальные гарантии для инвалидов, трудоустроенных по квоте.

1.3. Квотирование рабочих мест в учреждении проводится в целях усиления социальной защищенности и оказания содействия трудовой занятости инвалидов.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ

2.1. В положении используются следующие основные понятия:

- квота для приема на работу инвалидов - минимальное количество рабочих мест (в процентах от среднесписочной численности работников), на которые работодатель обязан трудоустроить инвалидов, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории;
- 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;
- инвалид - лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты;
- социальная защита инвалидов - система гарантированных государством экономических, правовых мер и мер социальной поддержки, обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества;
- социальная поддержка инвалидов - система мер, обеспечивающая социальные гарантии инвалидам, устанавливаемая законами и иными нормативными правовыми актами, за исключением пенсионного обеспечения;
- индивидуальная программа реабилитации (ИПР) инвалида - комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных функций организма, формирование, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК КВОТИРОВАНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ

- 3.1. Квотирование рабочих мест для инвалидов осуществляется для граждан, признанных инвалидами федеральным учреждением медико-социальной экспертизы, в порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации.
- 3.2. Учреждение организует квотируемые рабочие места за счет собственных средств.
- 3.3. В учреждении устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 3 процентов от среднесписочной численности работников.
- 3.4. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.
- 3.5. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенные в счет установленной квоты, утверждаются приказом заведующего.
- 3.6. Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами в рамках

исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой.

3.7. Оформление работодателем в установленном порядке трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполнением квоты для приема на работу инвалидов в случаях и порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации.

3.8. При приеме на работу, а также во время работы гражданин не обязан (но может) уведомлять работодателя о наличии у него (установлении ему) инвалидности.

3.9. Для приема на квотируемые рабочие места работникам необходимо предоставить документы, подтверждающие инвалидность:

- справку медико-социальной экспертизы;

- индивидуальную программу реабилитации инвалида (далее – ИПР). Согласно положениям ст. 11 Закона №181-ФЗ ИПР является обязательной для исполнения работодателем. Если 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.).

3.10. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ, ТРУДОУСТРОЕННЫХ ПО КВОТЕ

4.1. Инвалидам, работающим в учреждении, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

4.2. Для работников, получивших инвалидность в результате профессионального заболевания или трудового увечья в учреждении, администрация учреждения обязана выделить или организовать рабочие места, которые в состав квоты не входят.

4.3. Для работников, являющихся инвалидами первой и второй группы, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.4. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

4.5. В соответствии с Федеральным со статьей 23 закона №181-ФЗ инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.6. В соответствии с ч. 2 ст. 128 ТК РФ работодатель на основании письменного заявления работника, являющегося инвалидом, обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

5. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВ И ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1. Работодатель вправе запрашивать и получать от органов государственной власти информацию, необходимую при создании рабочих мест, в том числе специальных, для трудоустройства инвалидов.

5.2. Работодатель в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязан:

-создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

-создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

-предоставлять органам службы занятости населения в установленном Правительством Ростовской области порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов и выполнения квоты для приема на работу инвалидов.

5.3. Работодатель ежемесячно представляет Отделу Ворошиловского района ГКУ «Центр занятости населения г.Ростова-на-Дону» информацию о 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, посредством ее размещения на:

- единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее - единая цифровая платформа);

- единой цифровой платформе с использованием федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» (далее - единый портал).

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

6.1. Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влекут административную ответственность в соответствии с федеральным законодательством.

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