

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
города Ростова-на-Дону «Детский сад № 225»

Принято
Общим собранием коллектива
Протокол № 6 от 20.06.2022



Утверждаю
Заведующий МБДОУ № 225
Г.В. Морозова
Приказ № 127 от 20.06.2022

Положение

О квотировании рабочих мест для инвалидов
в муниципальном бюджетном дошкольном
образовательном учреждении
города Ростова-на-Дону «Детский сад № 225»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано 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 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Ростовской области от 07 марта 2006 года № 461-ЗС «О квотировании рабочих мест для инвалидов Ростовской области», приказ Министерства труда и социальной защиты населения № 24 от 26.01.2022 года.

1.2 В соответствии с ч. 2 статьи 20 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда в виде установления в организациях независимо от организационно - правовых форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов.

1.3 На основании статьи 21 Федерального закона «О социальной занятости инвалидов» работодателем, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 25 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 % процентов среднесписочной численности работников.

1.4 Работодателям, осуществляющим деятельность на территории Ростовской области, у которых среднесписочная численность работников составляет 35 человек и более, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 3 процентов среднесписочной численности работников.

1.5 Квота - минимальное количество рабочих мест для инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы (в процентах от среднесписочной численности работников организаций), которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество мест, на которых уже работают лица указанной категории.

1.6 К инвалидам, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, относятся граждане Российской Федерации, постоянно проживающие на территории Ростовской области, признанные в установленном порядке инвалидами, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида рекомендации к труду.

1.7 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.

1.8 Инвалидам, работающим в учреждении, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов.

1.9 Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенные в счет установленной квоты, утверждаются приказом заведующего учреждения.

2 Условия и порядок квотирования рабочих мест Учреждение

2.1 После получения уведомления от Центра занятости населения об установлении квоты для выделения (создания) рабочих мест для инвалидов в течение месяца, а затем ежемесячно, направляет в соответствующий центр информацию о зарезервированных вакантных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в счет квоты.

2.2 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.

2.3 Ежемесячно, но не позднее 5 числа каждого месяца, администрация предоставляет информацию о наличии вакантных рабочих мест и о выполнении квоты для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

2.4 Информацию о закрытии свободных рабочих мест предоставляется в трехдневный срок с момента заключения трудового договора с инвалидом.

2.5 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.

2.6 Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

2.7 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.

2.8 Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

2.9В 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.

2.10В соответствии с ч.2 ст.96, ч.5 ст.99, ч.7 ст.113 ТК РФ инвалиды должны быть ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от работы в ночное время, сверхурочной работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Кроме того, привлечение инвалидов к указанным категориям работ допускается только в том случае, если они не запрещены им по состоянию здоровья (ст.23 Закона № 181-ФЗ).

2.11 Администрация учреждения содействует в реализации мероприятий, направленных на обеспечение занятости и социальной защиты инвалидов.

3 Порядок приема на квотируемые рабочие места

3.1 Для приема на квотируемые рабочие места работникам необходимо предоставить документы подтверждающие инвалидность:

- справку медико-социальной экспертизы (форма утверждена Постановлением Минздравсоцразвития РФ от 24.11.2010г. № 1031- н в редакции от 17.06.2013г.), в которой указывается группа инвалидности (I, II или III) и срок, на который она установлена (бессрочно или на какой-то определенный период, в этом случае дата следующего освидетельствования);
- индивидуальную программу реабилитации инвалидов (ИПР) по установленной форме. Образец данной формы утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 04.08.2008 г. № 379-н в редакции от 03.06.2013г. В ИПР указываются рекомендованные реабилитационные мероприятия (медицинские, профессиональные и др.) согласно положениям ст.11 Закона № 181-ФЗ ИПР является обязательной для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а так же организациями независимо от организационно-правовых форм и форм собственности. 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.).

3.2 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).

3.3 При несоблюдении инвалидом, трудоустроенным по квоте, трудового законодательства, организация вправе уволить его в соответствии с

законодательством о труде, уведомив об этом Центр занятости не позднее трех дней с момента увольнения.

3.4 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.).

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

4. Обязанности, права, ответственность работодателя

4.1. Работодатель в соответствии с установленной квотой обязан:

- Создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов, предусмотрев при необходимости специальное оборудование данных рабочих мест;
- Создать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов;
- Осуществлять учет трудоустраивающихся инвалидов в пределах установленной квоты;
- Предоставлять в установленном законодательством Российской Федерации порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов;
- Ежемесячно, до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом, предоставлять информацию в центр занятости населения по выполнению установленной квоты;
- Направлять в центр занятости населения информацию о приеме на работу инвалидов на котируемые места в трехдневный срок с момента заключения трудового договора с инвалидом.

4.2 Работодатель обязан выполнять установленную ему квоту. Квота считается выполненной, если на все созданные, выделенные в счет установленной квоты рабочие места трудоустроены инвалиды. Трудоустроенными считаются инвалиды, оформившие трудовые отношения с работодателем в соответствии с трудовым законодательством РФ.

4.3 Работодатель вправе запрашивать и получать от уполномоченного органа исполнительной власти информацию, необходимую для создания рабочих мест в счет установленной квоты.

4.4 За неисполнение положения о котировании рабочих мест для инвалидов в ДОУ и вышеуказанных законов работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

4.5 Уплата работодателем административного штрафа не освобождает его от обязанностей по выполнению требований настоящего

Закона.

4.6 В случае непредставления или несвоевременного предоставления информации, о наличии/отсутствии свободных рабочих мест, предоставления указанных сведений в неполном объеме или искаженном виде, за исключением случаев, предусмотренных ФЗ, отказа в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты, заведующий несет административную ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

5 Заключительные положения

5.1 Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменном виде в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.2 Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов принимается на неопределенный срок.

5.3. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.