

Согласовано
Председатель ППО
МБДОУ г. Мурманска №122
Шемякина И.Н. *Шемякина*
Протокол от 01.06.2023 № 110

Утверждено
Заведующий
МБДОУ г. Мурманска №122
А.В.Ульянова
Приказ от 01.06.2023 № 63-ОД



ПОЛОЖЕНИЕ
О КВОТИРОВАНИИ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ
В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
УЧРЕЖДЕНИИ г. Мурманска №122

Мурманск, 2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в МБДОУ г. Мурманска №122 (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);

- постановление Правительства Российской Федерации от 14.03.2022 № 366 «Об утверждении правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место»;

- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения» (с изменениями и дополнениями);

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Уставом МБДОУ г. Мурманска №122.

1.2. Настоящее положение о квотировании рабочих мест для инвалидов определяет условия и порядок квотирования рабочих мест для инвалидов в МБДОУ г. Мурманска №122 (далее – ДОУ), устанавливает порядок приема на квотируемые рабочие места, регламентирует социальные гарантии для инвалидов, трудоустроенных по квоте.

1.3. Квотирование рабочих мест в ДОУ 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. ДОУ организует квотируемые рабочие места за счет собственных средств.

3.3. В ДОУ, где среднесписочная численность работников составляет более 35 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере не более 3 процентов от среднесписочной численности работников.

3.4. Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников ДОУ за IV квартал предыдущего года.

3.5. При расчете квоты для приема на работу инвалидов округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения, в случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

3.6. Среднесписочная численность работников исчисляется в порядке, определенном федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в

области статистики. При расчете количества рабочих мест в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов округление производится в сторону уменьшения до целого значения.

3.7. 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.

3.8. Квота для приема на работу инвалидов подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников, за исключением работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда.

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

3.10. Квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной ДООУ в случаях:

а) наличия трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место в ДООУ;

б) наличия трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с ДООУ соглашения о трудоустройстве инвалидов (далее - соглашение).

3.11. В соглашении определяются численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу, условия возмещения расходов на оплату труда, условия оборудования рабочего места инвалида, необходимость создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида, при необходимости условия компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве, в организации, у индивидуального предпринимателя, у которых трудоустраивается инвалид, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон, условия расторжения и прочие условия.

3.12. В случае если организации, индивидуальному предпринимателю, у которых трудоустраивается инвалид, установлена квота для приема на работу инвалидов, то инвалиды, трудоустроенные в соответствии с соглашением, не учитываются в счет установленной им квоты.

3.13. ДООУ в целях выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов может обратиться в государственные учреждения службы занятости населения.

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

3.15. 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.).

3.16. 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).

3.17. 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 ДООУ, 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 ДООУ, администрация техникума 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 Мурманской области порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов и выполнения квоты для приема на работу инвалидов.

5.3. Работодатель ежемесячно до 10-го числа месяца, следующего за отчетным представляет 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).

5. 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 могут приниматься в новой редакции или приказом о внесении изменений и дополнений.