

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МБДОУ «ДС № 90
г. Челябинска»
протокол № 1
от «01» сентября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
«ДС № 90 г. Челябинска»
Ю.А. Быкова
Приказ № 93/1 от 01.09.2022г.

С учетом мотивированного мнения
выборного органа ППО МБДОУ «ДС № 90 г. Челябинска»
Протокол от «01» сентября 2022 г. №1
_____ Т.В. Леженина

ПОЛОЖЕНИЕ О КВОТИРОВАНИИ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ

**Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 90 г. Челябинска»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение МБДОУ «ДС № 90 г. Челябинска» разработано в соответствии с:

- с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»
- Законом от 28 июня 2021 года № 219-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»,
- Трудовым кодексом Российской Федерации
- Законом Челябинской области от 27.03.2003 г. № 143-ЗО «Об установлении квоты для приема на работу инвалидов в Челябинской области» статьей 2
- Постановлением Правительства РФ от 14.03.2022 N 336-П «Правила выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место»

1.2. Статья 21. Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 183-ФЗ), статья 2 Закона Челябинской области от 27.03.2003 г. № 143-ЗО «Об установлении квоты для приема на работу инвалидов в Челябинской области» устанавливает квоту для приема на работу инвалидов работодателям, численность работников которых составляет не менее 35 человек и не более 100 человек - в размере двух процентов от среднесписочной численности работников. С учетом работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда, в МДОУ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 2% к среднесписочной численности работников.

1.3. 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.

1.4. К инвалидам, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, относятся граждане Российской Федерации, признанные в установленном порядке инвалидами, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида рекомендации к труду.

1.5. 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.

1.6. Инвалидам, работающим в МДОУ, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов.

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

2. Условия и порядок квотирования рабочих мест

2.1 Работодатель самостоятельно рассчитывает количество рабочих мест для приема инвалидов исходя из среднесписочной численности работников.

2.2. В целях социальной защиты инвалидов МДОУ предоставляет квотирование рабочих мест для инвалидов на следующую должность:

-младший воспитатель.

2.3. На рабочее место, 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.

2.4. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты осуществляется как по направлению Центра занятости, так и самостоятельно.

2.5. При приеме на работу работник-инвалид предоставляет помимо документов, предусмотренных ст.65 ТК РФ:

- **справку об инвалидности по установленной форме**, 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 (ИПР) по установленной форме**. В ИПР указываются рекомендованные реабилитационные мероприятия (медицинские, профессиональные и др.)

2.6. Работник может предоставить только справку об инвалидности, чтобы получить общие льготы, предусмотренные ТК РФ и при этом отказаться от реабилитационных мероприятий, прописанных в ИПР (ст.11 Закона об инвалидах). В этом случае работодатель не несет ответственности за неисполнение ИПР и не должен требовать ее от работника.

2.7. Все работники, предоставившие справку об инвалидности (независимо от того, принесли они ИПР или нет), имеют право на следующие льготы:

- сокращенная продолжительность рабочего времени (для инвалидов I и II групп) - не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ). Инвалидам III группы не требуется устанавливать сокращенное рабочее время.

-ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст.23 Закона об инвалидах; ст. 5 ТК РФ).

- привлечение инвалида к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к работе в ночное время возможно только с его согласия и при условии, что это не запрещено ему по состоянию здоровья согласно

медзаключению (ИПР), представленному по месту работы (ст.96, 99, 113 ТК РФ; ст. 23 Закона об инвалидах);

- отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению инвалида до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ)

2.8. 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 ТК РФ).

3. Реализация прав и обязанностей работодателя

3.1. Работодатель вправе запрашивать и получать необходимую информацию в государственных учреждениях - Центров занятости населения при создании квотируемых рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

3.2. Работодатель в соответствии с установленной квотой обязан создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов. Рабочие места считаются созданными (выделенными), если на них трудоустроены граждане указанной категории.

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

3.4. Работодатель обязан ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в Центр занятости населения посредством размещения сведений и информации на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России", включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах.

3.5. Информация об отсутствии свободных рабочих мест, предоставляется ежемесячно не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным, по форме уведомления.

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

4. Заключительные положения

4.1. Выполнением квоты для приема на работу инвалидов считается трудоустройство работодателем инвалидов, имеющих рекомендации к труду, подтвержденное заключением трудового договора.

4.2. Рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой создаются за счет средств ДООУ и иных источников, предусмотренных законодательством.

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