

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад
общеразвивающего вида № 13» городского округа Самара

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
(протокол от 29.08.2024г № 7)

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом заведующего
от 30.08.2024г № 118-од

Заведующий /К.М.Пыргаева

СОГЛАСОВАНО:

Председатель выборного органа первичной
профсоюзной организации
/Л. Н. Падикова
29.08.2024г

К. М.

Пыргаева

Подписано
цифровой
подписью: К. М.
Пыргаева
Дата: 2024.08.30
12:36:19 +04'00'

ПОЛОЖЕНИЕ

**о квотировании рабочих мест для инвалидов в
муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад общеразвивающего вида № 13» городского округа Самара
(МБДОУ «Детский сад № 13» г.о. Самара)**

Введено в действие с 01.09.2024г.

г. Самара

2024г.

1. Общие положения.

1.1. Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 13» городского округа Самара (МБДОУ «Детский сад № 13» г.о. Самара) (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 12.12.2023г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2024г № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов», Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.04.2024г № 195-н «Об утверждении форм предоставления работодателями обязательной информации, предусмотренной частью 1 статьи 53 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», в государственную службу занятости» и определяет порядок выполнения квоты для инвалидов в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 13» городского округа Самара (МБДОУ «Детский сад № 13» г.о. Самара)

1.2. Квотирование рабочих мест в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 13» городского округа Самара (МБДОУ «Детский сад № 13» г.о. Самара) (далее – Бюджетное учреждение, работодатель) проводится в целях оказания содействия занятости инвалидов.

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 с учетом количества рабочих мест, на которых уже работают инвалиды.

1.4. Квота рассчитывается ежеквартально до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал. Квота для приема на работу инвалидов в Бюджетное учреждение составляет 2 процента от среднесписочной численности работников Бюджетного учреждения.

При расчете численности работников 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.

1.5. При трудоустройстве одного инвалида 1-й группы исполнение квоты считается кратным двум рабочим местам для трудоустройства инвалидов.

1.6. В среднесписочную численность работников в целях исполнения квоты не включаются работники представительств и филиалов работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации, а также те, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным или опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

1.7. Заведующий Бюджетным учреждением самостоятельно рассчитывает количество рабочих мест для приема инвалидов исходя из среднесписочной численности работников.

1.8. Инвалидам, работающим в Бюджетном учреждении, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и (или) абилитации инвалида.

1.9. Перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов утверждается приказом заведующего Бюджетным учреждением по мере их создания.

2. Условия и порядок квотирования рабочих мест.

2.1. В целях социальной защиты инвалидов Бюджетное учреждение обеспечивает квотирование рабочих мест и выделяет свободные рабочие места.

2.2. На рабочие места, выделенные в счет установленной квоты, трудоустраиваются инвалиды независимо от категории заболевания и группы

инвалидности при наличии у них индивидуальной программы реабилитации или абилитации 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.

2.3. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ). Инвалидам III группы не требуется устанавливать сокращенное рабочее время

2.4. 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 (ст. 96, 99, 113 ТК РФ, ст. 23 Закона об инвалидах).

2.5. Инвалидам предоставляется:

- ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ),
- отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению инвалида до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ)

2.6. Бюджетное учреждение в целях выполнения установленной квоты вправе обратиться в Центр занятости населения за содействием в подборе работников из числа инвалидов на вакантные рабочие места.

Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты Бюджетное учреждение может осуществлять и самостоятельно.

2.7. При приеме на работу работник-инвалид представляет 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.). Выше указанные документы должны иметь все необходимые подписи, заверенные печатью бюро МСЭ.

2.8. Работник может представить только справку об инвалидности, чтобы получить общие инвалидные льготы, предусмотренные ТК РФ. Работник - инвалид вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом. (ст. 11 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). В этом случае заведующий Бюджетным учреждением не несет ответственности за исполнение ИПРА и не должен требовать ее от работника.

2.9. Выполнение работодателем установленной квоты обеспечивается в случаях наличия:

а) заключенного трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно в Бюджетном учреждении. При трудоустройстве одного инвалида I группы исполнение квоты считается кратным 2 рабочим местам для трудоустройства инвалидов;

2.10. Рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой создаются за счет средств Бюджетного учреждения и иных средств, предусмотренных законодательством

3. Обязанность работодателя по информированию государственной службы занятости.

3.1. В целях реализации государственной политики в сфере занятости населения работодатели информируют государственную службу занятости:

о принятии (об изменении, отмене) решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем;

о принятии (об изменении, отмене) решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров;

о введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, о простое;

о временном переводе (об изменении, отмене решения о временном переводе) работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством;

о процедуре, примененной в отношении работодателя в деле о несостоятельности (банкротстве);

о свободных рабочих местах и вакантных должностях, в том числе о потребности в их замещении;

о выполнении квоты для приема на работу инвалидов;

об иных действиях и событиях, влияющих на положение на рынке труда в Российской Федерации, в случаях, порядке и сроки, которые установлены Правительством Российской Федерации.

3.2. Бюджетное учреждение обязано информировать государственную службу занятости посредством размещения информации, предусмотренной п. 3.1. настоящего Положения, на единой цифровой платформе «Работа России» или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации.

3.3 Запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения дискриминационного характера, а именно указывающие на какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности, языка, цвета кожи, происхождения, инвалидности, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работников, за исключением случаев, если право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую сведения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

3.4. Сроки предоставления информации в государственную службу занятости:

- о принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров – не позднее чем за два месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий;
- о введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, о простое, о временном переводе (об изменении, отмене решения о временном переводе) работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, о применении в отношении работодателя процедур несостоятельности

(банкротства) – в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий;

- о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей – в течение пяти рабочих дней со дня появления свободных рабочих мест и вакантных должностей, а об изменении указанной информации - в течение пяти рабочих дней со дня возникновения изменений;
- выполнении квоты для приема на работу инвалидов работодатель обязан информировать государственную службу занятости ежеквартально не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным.

3.5. При отсутствии у работодателя событий, указанных в п. 3.4 настоящего Положения, а также свободных рабочих мест и вакантных должностей информация, в государственную службу занятости не предоставляется.

3.6. Информация, предусмотренная п. 3.1. настоящего Положения предоставляется работодателем в государственную службу занятости по формам, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

3.7. Работодатель обеспечивают полноту, достоверность и актуальность информации, предусмотренной п. 3.1. настоящего Положения.

3.8. Работодатель в пятидневный срок со дня получения уведомления органа службы занятости о направлении к нему гражданина для проведения переговоров о трудоустройстве размещает на единой цифровой платформе «Работа России» информацию о дне и результатах проведенных с гражданином переговоров, а в случае отказа в приеме на работу гражданина - также информацию о причине отказа. Работодатель, не зарегистрированный на единой цифровой платформе, указывает в направлении органа службы занятости информацию о дне и результатах проведенных с гражданином переговоров, а в случае отказа в приеме на работу гражданина - также информацию о причине отказа и возвращает направление гражданину.

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

4. Заключительные положения.

4.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Бюджетного учреждения, принимаются на Общем собрании работников Бюджетного учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и утверждаются (либо вводится в действие) приказом заведующего Бюджетным учреждением.

4.2. Все изменения и дополнения, вносимые в данное Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

4.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к ним принимаются в порядке, предусмотренном п.4.1. Настоящего Положения.

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