|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СогласованоПредседатель ПК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.А. Дорогина«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 г. |  | УТВЕРЖДЕНОЗаведующий МДОУ «Детский сад № 209»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Н. РомашкинаПриказ № \_\_\_\_от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 |

**Положение**

**о трудовой деятельности инвалидов**

**в МДОУ «Детский сад № 209»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с законодательными и нормативными документами:

* Трудовой кодекс Российской Федерации;
* Закон РФ от 24.11.1995 г.№181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".

Инвалид — это лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его соцзащиты. (Ст. 1 Федерального закона № 181-ФЗ от 24 ноября 1995 г)

Инвалиды имеют права, как и обычные люди, в том числе и право на труд.

1.2. Гражданина признает инвалидом бюро медико-социальной экспертизы на основании Правил, утвержденных постановлением Правительства РФ от 20 февраля 2006 г. 95 (далее - Правила). В зависимости от степени ограничения жизнедеятельности лицу, признанному инвалидом, устанавливается I, II или III группа инвалидности (п. 7 Правил). Она устанавливается на определенный промежуток времени до первого числа месяца, следующего за месяцем, на который назначено переосвидетельствование (проведение очередной медико-социальной экспертизы): I группы - на 2 года; II и III групп - на 1 год (п. 9 и 12 Правил). Однако некоторым лицам группа инвалидности может быть установлена на неопределенный срок.

1.3. Настоящее положение определяет: перечень документов, условия и порядок приема на работу, социальные гарантии и льготы работника, имеющего инвалидность.

**2. Документы, подтверждающие инвалидность**

2.1. Для подтверждения инвалидности работника учреждения и его права на получение соответствующих льгот и гарантий ему необходимо представить справку медико-социальной экспертизы, а также индивидуальную программу реабилитации инвалида (далее ИПР).

В ИПР содержатся обязательные для работодателя данные по ограничениям к труду, необходимым для сотрудника-инвалида.

При невозможности продолжать работу по основной профессии в обычных условиях труда сотрудник может быть переведен на другую работу более низкой квалификации.

Для самого работника-инвалида ИПР носит рекомендательный характер. То есть он вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации ИПР в целом. Такой отказ освобождает работодателя от ответственности.

**З. Условия и порядок приема на работу лица, имеющего инвалидность.**

3.1. Прием на работу инвалидов ограничен квотой (ч. 1 ст. 21 Закона 181-ФЗ).

При численности работников от 35 до 100 человек, количество работников с инвалидностью должно быть не выше 3 процентов численности.

В учреждении создается или выделяются рабочие места, согласно квоте, для трудоустройства инвалидов.

3.2. Условия труда для инвалидов создаются с учетом ИПР.

3.3. В МДОУ «Детский сад № 209» на работу могут быть приняты инвалиды 2 и 3 группы, при условии наличия свободной вакансии по квоте и наличия условий, отвечающих рекомендациям ИПР инвалида.

3.4. Прием на работу инвалида. Оформление инвалида на работу производится в той же последовательности, что и обычного работника. Наличие инвалидности не избавляет от необходимости представлять все необходимые документы и справки. Прием на работу будет состоять из следующих этапов:

* работник пишет [заявление](https://spmag.ru/articles/kak-pisat-zayavlenie-o-prieme-na-rabotu) и представляет все документы;
* работодатель изучает реабилитационную карту и определяет, может ли человек выполнять работу;
* с работником заключают [трудовой договор](https://spmag.ru/articles/trudovoy-dogovor-s-ispytatelnym-srokom), в который нужно внести все положенные ему льготы;
* оформление [приказа о приеме](https://spmag.ru/articles/prikaz-o-prieme-na-rabotu) на работу и заполнение [трудовой книжки](https://spmag.ru/articles/trudovaya-knizhka-obrazec) (в форме по выбору работника до 01.01.2021г., с 01.01.2021г. в электронном виде). Запись об инвалидности в трудовую книжку не вносится.

**4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Продолжительность рабочего времени:

* для работников-инвалидов I или II группы не должна превышать 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ч. 1 ст. 92 Трудового кодекса РФ);
* для работников-инвалидов III группы законодательством не предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, по общему правилу для них действует нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (ст. 91 ТКРФ).

Однако согласно положениям ст.ст. 11, 23 Закона N 181-ФЗ и ст.ст. 93, 94, 224 ТК РФ, если продолжительность рабочего времени инвалида оговорена в медицинском заключении, работодатель должен установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю такому работнику в пределах, установленных в медицинском заключении.

В этом случае оплата труда устанавливается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ. При этом работа на условиях неполного рабочего времени не должна повлечь для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.2. Инвалиды в соответствии с медицинским заключением могут привлекаться к работе в ночное время и в выходные дни с их письменного согласия.

Работодатель обязан ознакомить работника-инвалида с правом на отказ от работы в ночное время (Ст.96 ТК). Инвалид должен быть под роспись ознакомлен со своим правом отказаться от данного вида работ.

4.3. Ограничения на сверхурочные работы (Ст.99 ТК).

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов допускается с их письменного согласия и при условии, что это не запрещается медицинским заключением. Под роспись они должны быть ознакомлены с их правом на отказ от сверхурочных работ.

4.5. Ежегодный отпуск инвалидов должен быть не менее 30 дней.

Работающие инвалиды всех категорий имеют право, помимо основного отпуска, на 60 календарных дней в году без сохранения заработной платы.

Заявление инвалида на такой отпуск не может быть отклонено, оно подлежит безусловному удовлетворению.

4.6. Инвалиды-чернобыльцы имеют право на дополнительный ежегодный отпуск в 14 календарных дней, который должен оплачиваться органами соцзащиты населения.

4.7 Льготы работникам-инвалидам назначаются с момента предоставления им соответствующих документов: справки с указанием инвалидности и ИПР.

Если работник не приносит документы, то работодатель не в праве их самостоятельно истребовать и, соответственно, нет основания для предоставления льгот.

4.8. Согласно пп. 1 п. 1 ст. 218 НК РФ, инвалидам-чернобыльцам, инвалидам ВОВ, инвалидам радиационной аварии на производственном объединении «Маяк» и инвалидам из числа военнослужащих положен налоговый вычет в размере 3000 руб. в месяц. А в соответствии с пп. 2 п. 1 ст. 218 НК РФ инвалидам с детства и инвалидам I и II группы полагается ежемесячный налоговый вычет в размере 500 руб.

**5. Охрана труда инвалидов**

5.1. Условия труда работника – инвалида, в соответствии с ИПР, должны отвечать санитарным правилам "Гигиенические требования к условиям труда инвалидов", которые утверждены Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от N 30 устанавливают необходимые требования санитарно-эпидемиологической безопасности и сохранения здоровья на рабочем месте инвалидов.

**6. Отстранение и увольнение инвалидов**

6.1. Если работнику необходим временный перевод на срок до четырех месяцев, а у работодателя нет соответствующей работы, то работодатель на указанный в медицинском заключении срок обязан отстранить работника от работы с сохранением за ним должности.

При этом зарплата в период отстранения работнику не начисляется.

В случае если работнику нужен перевод по состоянию здоровья на срок свыше четырех месяцев или и вовсе на постоянной основе, то при его отказе о переводе либо же отсутствия у работодателя соответствующего вакантного места, то трудовой договор расторгается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

6.2. при сокращении штатной численности работников для инвалидов отсутствуют какие-либо привилегии, под сокращение они попадут в общем порядке.

6.3. Инвалиды имеют исключительное преимущественное право быть оставленными на работе при сокращении численности или штата работников.

Уволить работающего инвалида можно, только если он признан полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

**7. Заключительные положения**

7.1. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся в связи с изменением законодательных актов Российской Федерации, согласуются с выборным органом МДОУ «Детский сад № 209».

7.2. Срок данного положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.