Утверждено
приказом МАУДО «Школа искусств»
«10» марта 2022 №93-од
(Приложение № 2)

Положение
об условиях труда и отдыха работников-инвалидов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 2 декабря 2020 г. № 40, и определяет особенности условий труда и отдыха работников-инвалидов Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Школа искусств» (далее соответственно - работники-инвалиды/ учреждение/ работодатель).

1.2. Инвалидом является 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.

1.3. Целью настоящего Положения является создание работодателем условий для реализации инвалидами в полной мере своего конституционного права на труд, создание оптимальных условий для продуктивной и безопасной работы инвалидов, недопущение дискриминации инвалидов при приеме на работу и увольнении с работы.

2. Документы, подтверждающие инвалидность работника

2.1. Инвалидность лица, имеющего ограниченные возможности, подтверждается справкой медико-социальной экспертизы и индивидуальной программой реабилитации инвалида.

2.2. При заключении трудового договора лицо, имеющее инвалидность и поступающее на работу, предъявляет работодателю помимо документов, установленных статьей 65 ТК РФ, справку медико-социальной экспертизы об инвалидности и индивидуальную программу реабилитации инвалида.

2.3. Индивидуальная программа реабилитации инвалида является обязательной для исполнения работодателем.

2.4. Индивидуальная программа реабилитации имеет для инвалида рекомендательный характер, он вправе отказаться от того или иного вида,

формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом.

2.5. Отказ работника-инвалида от индивидуальной программы реабилитации в целом или от реализации отдельных ее частей освобождает работодателя от ответственности за ее исполнение.

3. Квотирование рабочих мест для инвалидов

3.1. Работодателю установлена квота для приема на работу инвалидов в размере 3 % среднесписочной численности работников[2].

3.2. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты производится по направлению территориального органа государственной службы занятости населения с учетом индивидуальной программы реабилитации инвалидов, содержащей заключение о рекомендуемом характере и условиях труда.

3.3. Отказ в приеме на работу инвалиду может быть обжалован в судебном порядке.

4. Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов

4.1. 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.

4.2. Для организации условий труда, необходимых для работника-инвалида, и создания специальных рабочих мест работодатель руководствуется Основными требованиями к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 ноября 2013 г. № 685н (далее - Основные требования), и Санитарными правилами СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда».

4.3. Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства работников-инвалидов включает в себя подбор, монтаж и эксплуатацию основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых позволяет создать условия для выполнения работником-инвалидом его трудовых функций на рабочем месте.

---

[2] часть 1 статьи 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

4.4. Работодатель осуществляет оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства работников-инвалидов индивидуально для конкретного работника-инвалида, а также для группы инвалидов, имеющих однотипные нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности, которое включает в себя следующие этапы:

1) анализ потребностей инвалида (группы инвалидов) в оснащении (оборудовании) специального рабочего места на основе сведений, содержащихся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, программе реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, в соответствии с характером труда инвалида, его трудовыми функциями, технологическими, психологическими и метеорологическими особенностями выполнения трудовых функций на специальном рабочем месте;

2) формирование перечня мероприятий, направленных на оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, включая разработку перечня основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых обеспечивает реализацию инвалидом его трудовых функций;

3) реализация перечня мероприятий, направленных на оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, включая приобретение, монтаж и настройку основного технологического оборудования, технологической и организационной оснастки, инструментов, вспомогательного оборудования, применение которых обеспечивает реализацию инвалидом его трудовых функций.

4.5. Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов не должно мешать выполнению трудовых функций других работников организации.

5. Условия труда работников-инвалидов и режим работы

5.1. Условия труда - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

5.2. Работодатель создает работникам-инвалидам необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

5.3. 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 учреждения.

5.4. Работникам-инвалидам 1-ой и 2-ой групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.5. Продолжительность рабочего времени работников-инвалидов 3-ей группы составляет 40 часов в неделю.

5.6. Продолжительность ежедневной работы (смены) работника-инвалида устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.7. Привлечение работников-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.

5.8. Работник-инвалид должен быть ознакомлен под роспись с правом отказаться от таких работ.

5.9. Санитарно-бытовые помещения подвергаются влажной уборке и дезинфекции после каждой смены.

6. Условия отдыха работников-инвалидов

6.1. Работникам-инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

6.2. Работнику-инвалиду на основании его письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

6.3. В учреждении имеются санитарно-бытовые помещения, предназначенные для приема пищи и обеспечения личной гигиены работников-инвалидов, которые оборудованы устройствами питьевого водоснабжения, водопроводом, канализацией и отоплением.

7. Перевод на другую работу и расторжение трудового договора с работником-инвалидом

7.1. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель переводит на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

7.2. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель на весь указанный в медицинском заключении срок отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным

договором, соглашениями, трудовым договором.

7.3. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ, при этом работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

7.4. Трудовой договор прекращается в случае признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

7.5. При сокращении численности или штата работников организации при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается, в том числе работникам, получившим в период работы у работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.

7.6. Перевод (постоянный или временный) работника-инвалида на другую должность, где работа не противопоказана ему в соответствии с медицинским заключением, осуществляется только с его письменного согласия.

7.7. Трудовой договор с работником-инвалидом может быть, расторгнут по инициативе работника-инвалида.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения приказом по учреждению.

8.2. Работодатель, виновный в нарушении прав и свобод работника-инвалида, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3. Споры по вопросам реализации индивидуальных программ реабилитации инвалидов, предоставления конкретных мер социальной защиты, а также споры, касающиеся иных прав и свобод инвалидов, рассматриваются в судебном порядке.

8.4. Настоящее положение утрачивает силу, в случае признанием его утратившим силу приказом по учреждению.

8.5. Внесение изменений и дополнений в настоящее положение оформляется приказом по учреждению.

8.6. Дата вступления изменений и дополнений в силу определяется и устанавливается в приказе о внесении изменений и дополнений в настоящее Положение.

8.7. В случае возникновения противоречий между настоящим Положением и законодательством Российской Федерации, Республики Коми

или Уставом учреждения применяются нормы и правила, содержащиеся в законодательстве Российской Федерации и Республики Коми и Уставе учреждения.

8.8. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат регулированию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Коми, Уставом учреждения.