

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Городского округа «город Ирбит» Свердловской области «Основная общеобразовательная школа № 5»

ПРИНЯТО:

на Педагогическом совете
МАОУ «Школа № 5»
(наименование образовательной организации)

Протокол № 1 от 29.08.2024 г.

Председатель  / Е.В.Пицало/
подпись расшифровка подписи

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МАОУ «Школа № 5»
(наименование образовательной организации)

 / Ж.А.Адамбаева/
подпись расшифровка подписи

Приказ № 238 от 02.09.2024 г.



СОГЛАСОВАНО:

с первичной профсоюзной организацией МАОУ «Школа № 5»

Председатель  / Н.С. Толстых/
подпись расшифровка подписи

ПОЛОЖЕНИЕ

**о создании необходимых условий труда, режиме труда и отдыха инвалидов
в МАОУ «Школа № 5»**

1. Общие положения

1.1. Положение о создании необходимых условий труда, режиме труда и отдыха инвалидов (далее - Положение) в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Городского округа «город Ирбит» Свердловской области «основная общеобразовательная школа № 5» (далее – МАОУ «Школа № 5») определяет основания, порядок и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности работников МАОУ «Школа № 5».

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09» (вместе с «СП 20.92.9.2510-Гигиенические требования к условиям труда инвалидов. Санитарные правила», в которых говорится об особенностях организации труда для конкретных категорий инвалидов.

1.3. Настоящее положение предусматривает особенности приема на работу инвалидов, условия труда, режим работы и организацию труда инвалидов.

1.4. Положение разработано в целях создания специальных условий труда для инвалидов, под которыми понимается адаптация основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

2. Особенности приёма на работу инвалидов. Документы, подтверждающие инвалидность

2.1. Документы, подтверждающие инвалидность. Информация об инвалидности соискателя должна быть подтверждена соответствующими документами. О наличии противопоказаний или особых рекомендаций по организации работы инвалида работодатель может узнать:

- из справки медико-социальной экспертизы, в которой указываются группа инвалидности и степень ограничения способности к трудовой деятельности (форма № 1503004), форма справки утверждена Постановлением Министерства труда России от 30.03.2004 № 41 (Приложение № 1);
- индивидуальной программы реабилитации инвалида (образец формы индивидуальной программы реабилитации содержится в Приложении № 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 04.08.2008 № 379 н).

2.2. Отказ работодателя в трудоустройстве инвалида в рамках квоты предусматривает взыскание административного штрафа в размере от двух до трех тысяч рублей.

2..3. Работодатель не имеет права не трудоустроить инвалида (даже при отсутствии специальных рабочих мест), если организация трудового процесса на данном рабочем месте соответствует условиям труда с учетом персональной программы восстановления инвалида.

3. Режим работы инвалидов

3.1. Режим работы для инвалидов должен устанавливаться с учетом действующего законодательства (Согласно ст. 92 Трудового кодекса РФ):

- продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I и II групп, не должна превышать 35 часов в неделю;
- продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов указана в медицинском заключении.

3.2. Работающие инвалиды имеют право:

- на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году. Инвалид вправе подать работодателю письменное заявление, на основании которого работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работающим инвалидам до 60 календарных дней в году (ст. 128 Трудового кодекса РФ);
- ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.3. В трудовом договоре не допускается установление условий труда инвалидов, которые ухудшают положение инвалидов по сравнению с другими работниками, в том числе условий оплаты труда, условий о режиме рабочего времени и времени отдыха, о продолжительности ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие.

3.4. Особые условия труда могут устанавливаться для родителей, опекунов и попечителей детей-инвалидов или инвалидов с детства. Один из родителей ребенка-инвалида, его опекун или попечитель вправе подать заявление о предоставлении четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц для ухода за ребенком-инвалидом. Такие выходные дни могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 Трудового кодекса РФ).

3.5. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников, имеющих детей-инвалидов, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено медицинскими рекомендациями (ст. 259 Трудового кодекса РФ).

3.6. К работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалиды могут быть привлечены только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья. Инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день

4. Условия труда инвалидов

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

4.2. Условия труда для инвалидов должны соответствовать:
- действующему законодательству (и. 3.5.1 Санитарных правил - Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09» (вместе с «СП 20.92..9.2510- Гигиенические требования к условиям труда инвалидов. Санитарные правила»);

- общей и индивидуальной программам реабилитации инвалидов (и. 3.5.1 и ч. 1 и. 4.3 Санитарных правил - Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 N 30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09» (вместе с «СП 2.2.9.2510-09. Гигиенические требования к условиям труда инвалидов. Санитарные правила»). Таким образом, работодателю нужно обратить внимание на противопоказания и рекомендации относительно доступных условий труда, которые содержатся в программе реабилитации. Например, на рекомендации по допустимому уровню шума, вибрации, электромагнитного излучения, пыли и т.д.

4.3. При организации труда инвалидов работодатель обязан учитывать следующие факторы:

- возможно, сотрудник нуждается в работе с незначительной или умеренной физической, динамической и статической нагрузкой;
- возможно, сотрудник нуждается в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела, в отдельных случаях - стоя или с возможностью ходьбы;
- возможно, сотрудник нуждается в работе, не связанной с переходами.

4.4. Работодатель обеспечивает:

4.4.1. создание необходимых условий труда и режима работы в соответствии с

действующим законодательством, общей и индивидуальной программами реабилитации инвалидов;

4.4.2. подбор специальных технологических процессов и продукции с учетом применения труда инвалидов и их профессиональных навыков и состояния здоровья;

4.4.3. разработку и использование различных средств малой механизации для облегчения труда, при необходимости оборудовании рабочего места инвалида в индивидуальном порядке;

4.4.4. трудоустройство инвалидов в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы;

4.4.5. организацию на производстве медицинского наблюдения за инвалидами и контроль за соблюдением санитарно-гигиенических условий в производственных и непроизводственных помещениях;

4.4.6. составление графика и режима работы инвалидов с учетом их заболеваний и рекомендаций по продолжительности рабочего дня;

4.4.7. производственный контроль за выполнением санитарных правил и гигиенических нормативов;

4.4.8. наличие санитарно-эпидемиологических заключений на применяемое сырье, выпускаемую продукцию, осуществление гигиенической оценки технологических процессов;

4.4.9. принятие необходимых мер в случае возникновения аварийных ситуаций и несчастных случаев на производстве, в том числе надлежащих мер по оказанию первой помощи.

4.5. При трудоустройстве инвалидов обеспечивается соответствие требований характера и условий труда функциональным возможностям организма, квалификации, степени сохранности профессиональных навыков. Предпочтительно сохранять профессию при облегченном режиме труда.

4.6. Конкретные меры по облегчению труда осуществляются работодателем на основании рекомендаций территориальных органов Роспотребнадзора и лечебно-профилактического учреждения.

5. Расторжение трудового договора с инвалидом

5.1. Расторжение трудового договора с сотрудником-инвалидом происходит на общих основаниях.

5.2. Исключением является сокращение численности или штата сотрудников. В этом случае, при равной производительности труда и квалификации, помимо других категорий сотрудников, предпочтение в оставлении на работе отдается сотрудникам, которые получили в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание. Об этом сказано в части 2 ст.179 ТК РФ.

5.3. Если сотрудник-инвалид в соответствии с медицинским заключением нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, но при этом не согласен на условия, которые ему предложил работодатель, или у работодателя отсутствует более легкая работа, то трудовой договор с таким сотрудником может быть расторгнут на основании п.8 части 1 ст.77 ТК РФ (ч.3 ст.73 ТК РФ).

5.4. По заявлению сотрудника, в том числе имеющего инвалидность, ему может быть предоставлен отпуск с последующим увольнением. Исключение установлено лишь для случаев увольнения за виновные действия (ч.2 ст.127 ТК РФ). Увольнение инвалида по медицинским показаниям по пункту 8 части 1 ст. 77 ТК РФ в связи с невозможностью продолжать работу и при отсутствии иных подходящих вакансий либо при отказе самого сотрудника от таких вакансий к увольнению за виновные действия не относится (ч.3 ст.192 ТК РФ).