

Принято на общем собрании работников

Протокол № 4 от 07.07. 2023г.

Утверждаю  Л.А. Балабаева

Заведующий МБДОУ «Детский сад компенсирующего вида № 20 «Чебурашка»

Приказ № 64 от 07.07. 2023г.

**Положение  
о квотировании рабочих мест для инвалидов в  
Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном  
учреждении «Детский сад компенсирующего вида № 20  
«Чебурашка»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад компенсирующего вида № 20 «Чебурашка» разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 24.11.1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» с изменениями на 28 декабря 2022 года, Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.03.2022г. № 336 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место», вступившего в силу с 01.09.2022г., Постановлением Правительства Ростовской области от 14.03.2022г. № 149, в котором внесены изменения в приложение №1 Порядка квотирования рабочих мест для инвалидов в Ростовской области, утвержденного постановлением Правительства Ростовской области от 01.06.2012г. № 476, а также Уставом МБДОУ и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Настоящее *Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов* определяет условия и порядок квотирования рабочих мест для инвалидов в МБДОУ «Детский сад компенсирующего вида № 20 «Чебурашка», устанавливает порядок приема на квотируемые рабочие места, регламентирует социальные гарантии для инвалидов, трудоустроенных по квоте.

1.3. Квотирование рабочих мест в МБДОУ проводится в целях усиления социальной защищенности и оказания содействия трудовой занятости инвалидов.

1.4. *Инвалид* — лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящими к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

1.5. *Социальная защита инвалидов* — система гарантированных государством экономических, правовых мер и мер социальной поддержки,

обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества.

1.6. *Социальная поддержка инвалидов* — система мер, обеспечивающая социальные гарантии инвалидам, устанавливаемая законами и иными нормативными правовыми актами, за исключением пенсионного обеспечения.

1.7. В Российской Федерации не допускается дискриминация по признаку инвалидности. Под дискриминацией по признаку инвалидности понимается любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области.

1.1. *Индивидуальная программа реабилитации (ИПР) инвалида* — комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных функций организма, формирование, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности.

1.2. *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.

1.3. 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.

## **2. Условия и порядок квотирования рабочих мест в МБДОУ.**

2.1. Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;
- создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;

### 3. Условия и порядок квотирования рабочих мест в МБДОУ.

3.1. Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;
- создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;
- предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

3.2. Квота для трудоустройства инвалидов рассчитывается работодателем ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года. Квота подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц, за исключением работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда. Перерасчет квоты для приема на работу инвалидов осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников. Квота составляет не более 3 % от среднесписочной численности работников.

3.3. Работодатель в соответствии с установленной квотой создает, в случае необходимости, специальные рабочие места или выделяет необходимое количество обычных рабочих мест для инвалидов.

3.4. На рабочие места, 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.

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

3.6. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты осуществляется работодателем как по направлениям центра занятости населения, так и самостоятельно.

3.7. Работодатель ежемесячно предоставляет в центр занятости населения информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах МБДОУ, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнение квоты для приема на работу инвалидов, посредством ее размещения на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

3.8. Информация о закрытии свободных рабочих мест предоставляется в трехдневный срок с момента заключения трудового договора с инвалидом.

3.9. Администрация МБДОУ содействуют реализации мероприятий, направленных на обеспечение занятости и социальной защиты инвалидов.

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

#### **4. Порядок приема на квотируемые рабочие места в МБДОУ.**

4.1. При приеме на работу, а также во время работы гражданин не обязан (но может) уведомлять работодателя о наличии у него (установлении ему) инвалидности.

4.2. Для приема на квотируемые рабочие места работникам необходимо предоставить документы, подтверждающие инвалидность:

- справку медико-социальной экспертизы (форма утверждена Постановлением Минздравсоцразвития РФ от 24.11.2010 года №1031н);
- индивидуальную программу реабилитации инвалида (далее – ИПР). Образец данной формы утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 июня 2017 года №486-н "Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм". Согласно положениям ст. 11 Закона №181-ФЗ ИПР является обязательной для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями (в том числе работодателями) независимо от организационно-правовых форм и форм собственности. Если работник, которому установлена меньшая степень способности к выполнению трудовой деятельности, предоставил работодателю все подтверждающие документы, а также не отказался от реализации своей ИПР, работодатель обязан соблюсти требования ИПР, связанные с осуществлением работником труда (уменьшение тяжести, напряженности и (или) уменьшение объема работы и т.д.).

4.3. 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).

4.4. При несоблюдении инвалидом, трудоустроенным по квоте, трудового законодательства, организация вправе уволить его в соответствии с законодательством о труде, уведомив об этом Центр

занятости не позднее трех дней с момента увольнения.

4.5. Когда работник, которому установлена меньшая степень способности к выполнению трудовой деятельности, предоставил работодателю все подтверждающие документы, а также не отказался от реализации своей ИПР, работодатель обязан соблюсти требования ИПР, связанные с осуществлением работником труда (уменьшение тяжести, напряженности и (или) уменьшение объема работы и т.д.).

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

## **5. Социальные гарантии для инвалидов, трудоустроенных по квоте в МБДОУ.**

5.1. Инвалидам, работающим в организации, осуществляющей образовательную деятельность, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

5.2. Для работников, получивших инвалидность в результате профессионального заболевания или трудового увечья в МБДОУ, администрация образовательной организации обязана выделить или организовать рабочие места, которые в состав квоты не входят.

5.3. Для работников, являющихся инвалидами первой и второй группы, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.4. 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.

5.5. В соответствии со статьей 23 Федерального закона №181-ФЗ инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, на основании письменного заявления инвалида. То есть, работодатель обязан предоставлять инвалидам ежегодный дополнительный отпуск в количестве не менее 2 дней, поскольку по общему правилу в соответствии со ст. 115 ТК РФ продолжительность ежегодного отпуска составляет 28 дней.

5.6. В соответствии с ч. 2 ст. 128 ТК РФ работодатель на основании письменного заявления работника, являющегося инвалидом, обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

5.7. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

5.8. В соответствии с ч. 2 ст. 96, ч. 5 ст. 99, ч. 7 ст. 113 ТК РФ инвалиды должны быть ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от работы в ночное время, сверхурочной работы, от работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Кроме того, привлечение инвалидов к указанным категориям работ допускается только в том случае, если они не запрещены им по состоянию здоровья (ст. 23 Закона № 181-ФЗ).

## **6. Обязанности, права, ответственность работодателя**

### **6.1. Работодатель в соответствии с установленной квотой обязан:**

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов, предусмотрев при необходимости специальное оборудование данных рабочих мест;
- создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;
- осуществлять учёт трудоустраивающихся инвалидов в пределах установленной квоты;
- предоставлять в установленном законодательством Российской Федерации порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов;
- ежемесячно, до 10 числа месяца, следующего за отчётным периодом, предоставлять информацию в центр занятости населения по выполнению установленной квоты.
- направлять в центр занятости населения информацию о приёме на работу инвалидов на квотируемые рабочие места в трехдневный срок с момента заключения трудового договора с инвалидом.

6.2. Работодатель обязан выполнять установленную ему квоту. Квота считается выполненной, если на все созданные, выделенные в счёт установленной квоты рабочие места трудоустроены инвалиды. Трудоустроенными считаются инвалиды, оформившие трудовые отношения с работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.3. Работодатели вправе запрашивать и получать от уполномоченного органа исполнительной власти информацию, необходимую для создания рабочих мест в счет установленной квоты.

6.4. За неисполнение вышеуказанных законов работодатель несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Уплата работодателем административного штрафа не освобождает его от обязанностей по выполнению требований настоящего Закона.

## **7. Ответственность за невыполнение квоты**

7.1. Квота считается выполненной, если на все выделенные или созданные в счет установленной квоты рабочие места инвалиды трудоустроены в соответствии с трудовым законодательством.

7.2. В случаях непредоставления или несвоевременного предоставления информации, о наличии/отсутствии свободных рабочих мест, предоставления указанных сведений в неполном объёме или искаженном виде, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, отказа в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты заведующий МБДОУ

несет административную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Настоящее *Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов* является локальным нормативным актом, принимается на общем собрании работников МБДОУ и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего МБДОУ.

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

7.3. *Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов МБДОУ* принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1. настоящего Положения.

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





ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 128829377685347851711354378405712641339315541715

Владелец Балабаева Людмила Анатольевна

Действителен с 21.07.2023 по 20.07.2024