Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида №10 города Каменск-Шахтинский
(МБДОУ детский сад №10)

Принято:
общим собранием
работников МБДОУ
протокол № 2 от «04» 04 2023г

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
детский сад №10
_____В.К.Михайлова
приказ от «04»04 2023 № 93

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ детский сад №10
_____ О.С.Калабердина
«04»04 2023г. №55

ПОЛОЖЕНИЕ
о квотировании рабочих мест
для инвалидов

г.Каменск - Шахтинский
2023г

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о квотировании рабочих мест для инвалидов муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида №10 города Каменск-Шахтинский (далее по тексту – положение) разработано в соответствии:

- с Законом РФ от 19.04.19991 №1032-1 «О занятости населения в Российской федерации (ред. от 02.07.2013 г № 185 –ФЗ) (с изменениями и дополнениями);
- Федеральным законом от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
-постановлением Правительства Российской Федерации от 14.03.2022г № 366 «Об утверждении правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидами на любое рабочее место»;
– с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения» (с изменениями и дополнениями);
– Областным законом Ростовской области от 07.03.2006 № 461 –ЗС «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Ростовской области» (с изменениями и дополнениями);
-Трудовым кодексом Российской Федерации (с изменениями и дополнениями);
- Уставом МБДОУ;
- 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 №10 (далее – учреждение, работодатель), 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.

2. Основные понятия, используемые в положении

2.1. В положении используются следующие основные понятия:

-«квотирование» - государство гарантирует содействие в поиске работы инвалидам, в том числе путем установления для организаций обязанности

принимать на работу граждан этой категории и квотировать для них рабочие места (ст 13 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

- квота для приема на работу инвалидов – минимальное количество рабочих мест (в процентах от среднесписочной численности работников), на которые работодатель обязан трудоустроить инвалидов, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанной категории;

-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;

- инвалид- лицо, которое имеет нарушения здоровья со стойкими расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты;

- 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;

- социальная поддержка инвалидов – система мер, обеспечивающих социальные гарантии инвалидам, устанавливаемая законами и иными нормативными правовыми актами, за исключением пенсионного обеспечения;

- 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;

- среднесписочная численность работников организации – численность работников, состоящих в штате организации, за исключением внешних совместителей и лиц, выполняющих работы или оказывающих услуги по гражданско-правовым договорам.

3. Условия и порядок квотирования рабочих мест для инвалидов3.1. Квотирование рабочих мест для инвалидов осуществляется для граждан,

признанных инвалидами федеральным учреждением медико-социальной экспертизы, в порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации.

3.2. Учреждение организует квотируемые рабочие места за счет собственных средств и иных источников, предусмотренных законодательством.

3.3. В учреждении, где среднесписочная численность работников составляет 35 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере не более **3 процентов** от среднесписочной численности работников.

3.4. Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается ежегодно до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников Учреждения за 4 квартал предыдущего года.

3.5. При расчете квоты 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.

3.6. Среднесписочная численность работников исчисляется в порядке, определенном федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области статистики. При расчете количества рабочих мест в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов округ для приема на работу инвалидов округление производится в сторону уменьшения до целого значения.

3.7. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда, также не включаются места, созданные для специальностей и профессий, не предусматривающих использование труда инвалидов в соответствии с законодательством.

3.8. Квота для приема на работу инвалидов подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников, за исключением работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда.

3.9. Рабочие места, на которых на момент установления квоты работают инвалиды, учитываются в установленном количестве квотируемых рабочих мест.

3.10. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенные в счет установленной квоты, утверждаются руководителем Учреждения.
3.11. Квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной Учреждением в случаях:
а) наличие трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место в Учреждении;
б) наличие трудового договора между инвалидом и организацией, индивидуальным предпринимателем, включая общественные объединения инвалидов и образованные им организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившие с Учреждением соглашения о трудоустройстве инвалидов (далее – соглашение).
3.12. В соглашении определяются численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу, условия возмещения расходов на оплату труда, условия оборудования рабочего места инвалида, необходимость создания специальных условий, обеспечивающих доступность рабочего места для инвалида, при необходимости условия компенсации расходов, связанных с сопровождением при содействии в трудоустройстве, в организации, у индивидуального предпринимателя, у которых трудоустраивается инвалид, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон, условия расторжения и прочие условия.
3.13. В случае если организации, индивидуальному предпринимателю, у которых трудоустраивается инвалид, установлена квота для приема на работу инвалидов, то инвалиды, трудоустроенные в соответствии с соглашением, не учитываются в счет установленной им квоты.
3.14. Учреждение в целях выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов может обратиться в государственные учреждения службы занятости населения.
3.15. 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.
3.16. Не допускается установление в коллективных договорах 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.

4. Порядок приема на квотируемые рабочие места

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

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

- справку медико-социальной экспертизы (далее - МСЭ) (по утвержденной форме);

-индивидуальную программу реабилитации инвалида (далее - ИПР) (по утвержденной форме).

4.3. Согласно положениям ст.11 Закона №181-ФЗ ИПР является обязательной для исполнения работодателем. Если работнику, 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.).

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

4.5. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. При несоблюдении инвалидом, трудоустроенным по квоте, трудового законодательства, Учреждение вправе уволить его в соответствии с законодательством о труде. Уведомив об этом Центр занятости населения не позднее трех дней с момента увольнения.

5. Социальные гарантии для инвалидов, трудоустроенных по квоте.

5.1.Ивалидам, работающим в Учреждении, 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 Учреждении, администрация Учреждения 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 их состоянию здоровья.
5.5. В соответствии со статьей 23 Федерального закона №181-ФЗ инвалидам предоставляется на основании письменного заявления ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (28 календарных дней в соответствии со статьей 115 ТК РФ и ежегодный дополнительный отпуск в количестве не менее 2-х дней).
5.6. В соответствии с ч. 2 ст. 128 ТК РФ, по соглашению между работодателем и работником, работодатель на основании письменного заявления работника, являющегося инвалидом, обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

6. Реализация прав и обязанностей работодателя.
6.1. Работодатель вправе запрашивать и получать от органов государственной власти информацию, необходимую при создании рабочих мест, в том числе специальных, для трудоустройства инвалидов.
6.2. Работодатель в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязан:
- 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 или абилитации инвалида;
- предоставлять органам службы занятости населения в установленном Правительством Ростовской области порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов и выполнения квоты для приема на работу инвалидов;
- со дня установления квоты работодатель обязан сохранять рабочие места, на которых трудятся инвалиды.
6.3. Работодатель ежемесячно **до 10-го числа**, следующего за отчетным предоставляет 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, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов, посредством ее размещения на:

-единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»» (далее – единая платформа);

- единой цифровой платформе с использованием федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций) « (далее – единый портал).

6. Ответственность за невыполнение квоты.

6.1.Квота считается выполненной, если на все выделенные (зарезервированные) или созданные в счет установленной квоты рабочие места инвалиды трудоустроены **в** соответствии с трудовым законодательством.

6.2. В случаях непредоставления или несвоевременного предоставления информации о наличии или отсутствии свободных рабочих мест

6.1. Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влекут административную ответственность в соответствии с федеральным законом.

7 Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников и утверждается (либо вводится в действие) приказом руководителя Учреждения.

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

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

7.4. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.