

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад «Колобок» г.Волгодонска

ПРИНЯТО

На общем собрании трудового  
коллектива МБДОУ ДС «Колобок»  
г.Волгодонска  
(протокол от 11 января 2021г. № 1)

УТВЕРЖДАЮ



Заведующий  
МБДОУ ДС «Колобок»  
г.Волгодонска  
*Т.Н.Холопова*  
Т.Н.Холопова  
11 января 2021г.

Положение  
о квотировании рабочих мест для инвалидов  
в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении  
детском саду «Колобок» г.Волгодонска

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду «Колобок» г.Волгодонска (далее Положение) разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» с изменениями от 08 декабря 2020 года, Федеральным законом от 23.02.2013г. № 11-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов», Трудовым кодексом Российской Федерации, а также Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Колобок» г.Волгодонска (далее МБДОУ).

1.2. В соответствии с ч.2 статьи 20 Федерального закона от 24 ноября 1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов Российской Федерации» инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда в виде установления в организациях независимо от организационно-правовых форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов.

1.3. Статья 21 Федерального закона от 24 ноября 1995г № 181-ФЗ «О социальной занятости инвалидов в редакции Федерального закона от 02.07.2013 № 183-ФЗ» устанавливает квоту для приема на работу инвалидов работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 25 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота

для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 % процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, осуществляющих деятельность на территории Ростовской области, у которых среднесписочная численность работников составляет 35 человек и более, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 3 процентов среднесписочной численности работников.

1.4. В МБДОУ ДС «Колобок» г.Волгодонска устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 3% среднесписочной численности работников.

1.5. Данное Положение определяет условия и порядок квотирования рабочих мест для инвалидов в МБДОУ, устанавливает порядок приема на квотируемые рабочие места, регламентирует социальные гарантии для инвалидов, трудоустроенных по квоте.

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

1.7. Инвалид – 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.

1.8. 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.

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

1.10. 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.

1.11. 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.

1.12. 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.

1.13. К инвалидам, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, относятся граждане Российской Федерации, постоянно проживающие на территории Ростовской области, признанные в установленном порядке инвалидами,

имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида рекомендации к труду.

1.14. Инвалидам, работающим в учреждении, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов.

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

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

2.1. В целях социальной защиты инвалидов МБДОУ ДС «Колобок» г. Волгодонска предоставляет квотирование рабочих мест для инвалидов на должности, утвержденные приказом заведующего МБДОУ.

2.2. Заведующий МБДОУ 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 инвалида.

- Предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации.

2.3. Квота для трудоустройства инвалидов устанавливается на один календарный год и составляет не более 3% от среднесписочной численности работников.

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

2.5. 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. Не допускается установление в коллективных и индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительно оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

2.6. Со дня установления квоты администрация детского сада обязана сохранять рабочие места, на которых трудятся инвалиды.

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

2.8. При установлении квоты не учитываются рабочие места созданные для специальностей и профессий, не предусматривающих использование труда инвалидов в соответствии с законодательством.

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

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

2.11. Ежемесячно до 25 числа администрация МБДОУ обязана предоставлять информацию о наличии рабочих мест и о выполнении квоты для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах МБДОУ в государственное казенное учреждение «Центр занятости».

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

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

2.14. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенные в счет установленной квоты, утверждаются приказом заведующего детским садом.

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

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

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

- справку медико-социальной экспертизы (форма утверждена Постановлением Минздравсоцразвития РФ от 24.10.2010 № 1031 в редакции от ред. от 17.06.2013);
- индивидуальную программу реабилитации инвалида (далее ИПР).

Образец данной формы утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 04.08.2008 № 379-н в редакции от 03.06.2013 года. 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 способностью 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.

3.3. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.4. 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.

3.5. 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.).

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

#### **4. Социальные гарантии для инвалидов, трудоустроенных по квоте**

4.1. Инвалидам, работающим в МБДОУ, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

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

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

4.4. 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.

4.5. В соответствии с Федеральным законом со статьей 23 закона № 181-ФЗ инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней на основании письменного заявления инвалида. 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.

4.6. 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.

4.7. 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).

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

5.1. Работодатель в соответствии с установленной квотой обязан:

- создавать или выделять 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;

5.2. Приказом заведующего МБДОУ ДС «Колобок» г.Волгодонска назначается ответственный за предоставление информации о наличии/отсутствия свободных рабочих мест в МБДОУ.

5.3. Информация о закрытии свободных рабочих мест предоставляется не позднее дня, следующего за днем закрытия вакантного рабочего места, по форме уведомления.

5.4. Направлять в цент занятости населения информацию о приеме на работу инвалидов на котируемые рабочие места в трехдневный срок с момента заключения трудового договора с инвалидом.

5.5. Работодатель обязан выполнять установленную 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.

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

5.7. За неисполнение положения о котировании рабочих мест для инвалидов в МБДОУ и вышеуказанных законов работодатель несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

## **6. Ответственность за выполнение квоты.**

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

6.2. В случаях непредставления или несвоевременного предоставления информации, о наличии/отсутствии свободных рабочих мест, предоставления указанных сведений в неполном объеме 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.

## **7. Заключительные положения.**

7.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании трудового коллектива МБДОУ и утверждается приказом заведующего МБДОУ.

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

7.3. Положение в 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.