



Председатель первичной профсоюзной организации  
И.В.Куницына



УТВЕРЖДЕНО  
Заведующий МДОУ «Детский сад №109»

Н.С. Усанина

№ «109» от 02.10.2024 г.  
Приказ № 133 от 02.10.2024 г.

## Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 109»

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 109» (далее ДОУ) разработано в соответствии:

- Федеральным законом от 31 июля 2020 года № 247 – ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации»,
- Федеральным законом от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»,
- постановлением Правительства Российской Федерации от 30 мая 2024 г. №709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов»,
- указом губернатора Ярославской области от 29.08.2024 № 259 «О внесении изменений в указ Губернатора Ярославской области от 31.08.2022г. № 229»
- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Уставом ДОУ.

1.2. Данное Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в ДОУ определяет условия и порядок квотирования рабочих мест для инвалидов в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 109», устанавливает порядок приема на квотируемые рабочие места, регламентирует социальные гарантии для инвалидов, трудоустроенных по квоте.

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

1.4. Для целей данного Положения используются следующие основные понятия:

**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.

**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, обеспечивающая 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.

**Квота** - минимальное количество рабочих мест для инвалидов, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество мест, на которых уже работают инвалиды.

**Квотирование рабочих мест** - создание или выделение работодателем рабочих мест, в том числе специальных, для трудоустройства инвалидов в процентном отношении к среднесписочной численности работников.

**Резервирование рабочих мест** - определение работодателем в рамках квоты видов работ (профессий), наиболее подходящих для трудоустройства инвалидов, или количества рабочих мест по ним.

**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.

## 2. Условия и порядок квотирования рабочих мест.

2.1. Заведующий ДОУ 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 занятости инвалидов.

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

2.3. Численность работников для целей установления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из штатной численности работников, утвержденной штатным расписанием заведующим детским садом.

2.4. Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал.

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

2.6. 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.

2.7. 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.

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

2.9. На рабочие места, выделенные в счет установленных квот, трудоустраиваются инвалиды, которые в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида имеют рекомендации к труду.

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

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

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

2.13. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты осуществляется

работодателем как по направлениям центра занятости населения, так и самостоятельно.

2.14. Ежемесячно заведующий ДООУ или назначенное им ответственное лицо обязан не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным, информировать Центр занятости населения города Ярославля о наличии вакантных рабочих мест и о выполнении квоты для приема на работу инвалидов посредством размещения информации на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России" или на иных информационных ресурсах, на которых может размещаться такая информация в соответствии с порядком, утвержденным Правительством Российской Федерации, по форме, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 апреля 2024 года N 195н "Об утверждении форм предоставления работодателями обязательной информации, предусмотренной частью 1 статьи 53 Федерального закона "О занятости населения в Российской Федерации", в государственную службу занятости".

2.15. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенные в счет установленной квоты, утверждаются приказом заведующего детского сада за предыдущий квартал ежеквартально.

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

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. Трудоустройство инвалидов на квотируемые рабочие места осуществляется в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3. 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 №1031н в редакции от ред. от 17.06.2013);
- **индивидуальную программу реабилитации инвалида** (далее – ИПР) по установленной форме. В ИПР указываются рекомендованные реабилитационные мероприятия (медицинские, профессиональные и др.)

3.4. Работник может представить только справку об инвалидности, чтобы получить общие инвалидные льготы, предусмотренные ТК РФ и при этом отказаться от реабилитационных мероприятий, прописанных в ИПР (ст.11 Закона об инвалидах). В этом случае работодатель не несет ответственности за неисполнение ИПР и не должен требовать ее от работника.

3.5. 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 ТК РФ).

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

4.1. Инвалидам, работающим в ДООУ, 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 ДООУ, администрация ДООУ 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 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.

4.6. Все работники, представившие справку об инвалидности (независимо от того, принесли они ИПР или нет), имеют право на следующие льготы:

- Сокращенная продолжительность рабочего времени (для инвалидов I и II групп) - не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ). Инвалидам III группы не требуется устанавливать сокращенное рабочее время.
- Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней на основании письменного заявления инвалида (ст.23 Закона об инвалидах; ст. 5 ТК РФ). 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.
- Отпуск без сохранения зарплаты по письменному заявлению инвалида до 60 календарных дней в году (ч. 2 ст.128 ТК РФ).

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

5.1. 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

5.2. 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.

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

## **6. Заключительные положения.**

6.1. Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 109» является локальным нормативным актом, принимается на неопределенный срок.

6.2. Изменения и дополнения в Положение принимаются в составе новой редакции. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

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