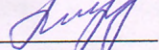


**СОГЛАСОВАНО:**

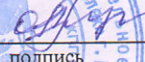
на Общем собрании трудового коллектива  
МБДОУ ДС «Уголек» г. Волгодонска  
(наименование дошкольного образовательного учреждения)

Протокол №1 от 09.01.2025г.

Председатель  / Н.Ю. Третьякова  
подпись / расшифровка подписи

**УТВЕРЖДЕНО:**

Заведующий МБДОУ ДС «Уголек»  
г. Волгодонска  
(наименование дошкольного образовательного учреждения)

 / О.А. Журавлева /  
подпись / расшифровка подписи

Приказ № 03- ОД от 09.01.2025г.



**Положение  
о квотировании рабочих мест для инвалидов в дошкольном  
образовательном учреждении**

г. Волгодонск

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в МБДОУ ДС «Уголек» г. Волгодонска (далее по тексту - положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 12.12.2023. № 565-ФЗ «О занятости населения» (с изменениями и дополнениями)

- Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (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);

- постановлением Правительства Ростовской области от 01.06.2012 № 476 «О Порядке квотирования рабочих мест для инвалидов Ростовской области» (с изменениями и дополнениями);

- постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов»;

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

- Уставом МБДОУ ДС «Уголек» г. Волгодонска.

1.2. Настоящее положение о квотировании рабочих мест для инвалидов определяет условия и порядок квотирования рабочих мест для инвалидов в МБДОУ ДС «Уголек» г. Волгодонска (далее – ДОУ), 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. 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.

## 2. Основные понятия, используемые в Положении

2.1. В Положении используются следующие основные понятия:

- *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 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.

### **3. Условия и порядок квотирования рабочих мест для инвалидов**

3.1. 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. ДОУ организуют квотируемые рабочие места за счет собственных средств.

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

3.4. Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается ежеквартально, до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, исходя из среднесписочной численности работников ДОУ за предыдущий квартал без учета численности работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда. 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.

В среднесписочную численность работников в целях исполнения квоты не включаются работники представительств и филиалов работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации, а так же те, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценке условий труда.

Если численность работников превышает 35 человек, нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов от среднесписочной численности работников в соответствии с методическими рекомендациями, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения.

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.

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

3.8. Выполнение ДООУ установленной квоты обеспечивается в случаях наличия:

а) заключенного трудового договора с инвалидом. При трудоустройстве одного инвалида I группы исполнение квоты считается кратным 2 рабочим местам для трудоустройства инвалидов;

б) заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов (далее - иная организация), заключившей соглашение о трудоустройстве инвалида с работодателем, которому установлена квота (далее - соглашение);

в) заключенного трудового договора между инвалидом и индивидуальным предпринимателем, заключившим соглашение;

г) договора возмездного оказания услуг или иного договора с организацией, обеспечивающей для группы организаций выполнение квоты посредством заключения соглашения с иной организацией или индивидуальным предпринимателем, заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией, индивидуальным предпринимателем.

3.9. ДООУ освобождается от выполнения установленной квоты:

в) при уменьшении численности работников до числа работников, при котором квота не устанавливается;

г) при отсутствии на учете в ГКУ РО «Центр занятости населения города Волгодонска» безработных инвалидов, инвалидов, зарегистрированных в качестве ищущих работу соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакансиям, заявленным ДООУ, либо при отсутствии в Ростовской области, иных организаций или индивидуальных предпринимателей, готовых заключить соглашение.

3.10. ДОУ в целях выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов может обратиться в ГКУ РО «Центр занятости населения города Волгодонска».

3.11. ГКУ РО «Центр занятости населения города Волгодонска» информирует ДОУ о возможности трудоустройства инвалидов в счет выполнения квоты, о заключении соглашения или об отсутствии возможности трудоустройства инвалидов в счет выполнения квоты или заключении соглашения и о невозможности выполнения квоты в текущем квартале.

3.12. По запросу ДОУ, ГКУ РО «Центр занятости населения города Волгодонска» предоставляет информацию об организациях, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, и индивидуальных предпринимателях, согласных на трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением.

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

3.14. Для приема на котируемые рабочие места работникам необходимо предоставить документы, подтверждающие инвалидность:

- справку медико-социальной экспертизы;

- индивидуальную программу реабилитации инвалида (далее – ИПР). Согласно положениям ст. 11 Закона №181-ФЗ ИПР является обязательной для исполнения работодателем. Если работник, которому установлена меньшая степень способности к выполнению трудовой деятельности, представил 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.).

3.15. При устройстве работника (инвалида) на работу на общих основаниях (не в счет квоты) ДОУ не вправе требовать от него документы, не предусмотренные при этом Трудовым кодексом (в частности, документы, подтверждающие его инвалидность) (ст. 65 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

3.17. 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.

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

4.1. Инвалидам, работающим в ДОУ, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с ИПР.

4.2. Для работников, получивших инвалидность в результате 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 со статьей 23 закона №181-ФЗ инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных 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.

### **5. Реализация прав и обязанностей работодателя**

5.1. Работодатель вправе запрашивать и получать от органов государственной власти информацию, необходимую при создании рабочих мест, в том числе специальных, для трудоустройства инвалидов.

5.2. 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.

5.3. Работодатель ежемесячно до 10-го числа месяца, следующего за отчетным, представляет 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 цифровая платформа);

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

## **6. Правила заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов**

6.1. ДОО вправе заключить соглашение с иной организацией, индивидуальным предпринимателем (далее - исполнитель) и в рамках соглашения возмещать исполнителю расходы на заработную плату инвалидов, трудоустроенных в счет квоты, затраты на оборудование (оснащение) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, а также компенсировать иные затраты, предусмотренные соглашением.

6.2. В случае заключения соглашения исполнитель принимает на работу инвалидов или выделяет (организует) рабочие места для трудоустройства инвалидов в счет установленной ДОО квоты, оборудует (оснащает) рабочие места и (или) специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов (при необходимости). Форма соглашения приведена в постановлении Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов».

6.3. В соглашении определяются численность инвалидов, которые могут быть приняты на работу к исполнителю, условия финансирования расходов на оплату труда инвалидов, условия оборудования рабочего места инвалида и (или) условия финансирования расходов исполнителя на оборудование (оснащение) таких рабочих мест, сроки действия соглашения, права, обязанности сторон соглашения, условия его расторжения и иные условия.

6.4. Размер финансирования расходов на оплату труда инвалида, трудоустроенного в рамках соглашения, не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда", увеличенного на сумму страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, если инвалид отработал месячную норму рабочего времени и выполнил месячную норму труда.

6.5. В соглашении определяется способ и сроки финансирования расходов на оплату труда инвалидов, трудоустроенных в счет установленной ДОО квоты, а также иных расходов, в случае если они предусмотрены соглашением.

6.6. Трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением осуществляется на территории Ростовской области, законодательством которого установлена квота по месту нахождения заказчика.

6.7. При заключении соглашения ДОО условия возмещения затрат на заработную плату и оборудование (оснащение) рабочих мест и (или) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соглашение могут не включаться.

6.8. 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.

## **7. Ответственность работодателя**

7.1. 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 законодательством.

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

### **8. Заключительные положения**

8.1. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов является локальным нормативным актом, принимается на Совете ДОУ и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

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

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

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