

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания Профкома
от 26.12.2025г. № 7

Л.В. Яковлева А.И.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
Яковлева С.Н.

Яковлева С.Н.

Приказ №7-о/д от 12.01.2026г.



ПОЛОЖЕНИЕ о квотировании рабочих мест для инвалидов в МБДОУ детский сад «Гномик»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение «О квотировании рабочих мест для инвалидов» (далее – Положение) определяет условия и порядок квотирования рабочих мест для инвалидов в МБДОУ детский сад «Гномик» (далее – Учреждение, Работодатель), устанавливает порядок приема на квотируемые рабочие места, регламентирует социальные гарантии для инвалидов, трудоустроенных по квоте.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 24 ноября 1995 года № 181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 12.12.2023г. №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2024г. №709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.11.2025г. №1765 «О внесении изменений в Постановление Правительства Российской Федерации от 30.05.2024г. №709»;
- Областным законом Ростовской области от 07.03.2006г. №461-ЗС «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Ростовской области».
- Уставом Учреждения.

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

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

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

2.2. 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.

2.3. Инвалиды - граждане, признанные инвалидами федеральным учреждением медико-социальной экспертизы, в порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК КВОТИРОВАНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ.

3.1. Квотируемые рабочие места для трудоустройства инвалидов в Учреждении создаются за счет собственных средств.

3.2. Квота для приема на работу инвалидов в Учреждении составляет 3% среднесписочной численности работников.

3.3. Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается ежеквартально, до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, исходя из среднесписочной численности работников Учреждения 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.

3.4. 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.

3.5. Среднесписочная численность работников исчисляется в порядке, определенном федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области статистики.

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

3.7. Выполнение Учреждением установленной квоты для приема на работу инвалидов обеспечивается в соответствии с порядком, установленным Правительством Российской Федерации, в случаях наличия:

- заключенного трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя. Исполнение квоты считается кратным 2 рабочим местам для трудоустройства инвалидов при трудоустройстве:

а) одного инвалида I группы;

б) одного инвалида из числа ветеранов боевых действий, указанных в подпунктах 1, 1.1, 2.2 - 2.5 пункта 1 статьи 3 Федерального закона "О ветеранах" и принимавших участие в специальной военной операции;

- 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 инвалидов с работодателем, которому установлена квота для приема на работу инвалидов (далее – соглашение);

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

- договора возмездного оказания услуг или иного договора с организацией, обеспечивающей для группы организаций выполнение установленной квоты для приема на работу инвалидов посредством заключения соглашения с иной организацией или индивидуальным предпринимателем, заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией, индивидуальным предпринимателем.

3.8. Трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением, предусмотренным абзацами 5,6,7 пункта 3.7. настоящего Положения, должно осуществляться на территории Ростовской области по месту нахождения работодателя.

3.9. Учреждение освобождается от выполнения установленной квоты:

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

- при отсутствии на учете в государственных учреждениях службы занятости безработных инвалидов, инвалидов, зарегистрированных в качестве ищущих работу соответствующих профессионально-

квалификационным требованиям к вакансиям, заявленным работодателем, либо при отсутствии в субъекте Российской Федерации, где находится работодатель, иных организаций или индивидуальных предпринимателей, готовых заключить соглашение.

3.10. Учреждение в целях выполнения установленной квоты вправе обратиться в ГКУ РО «Центр занятости населения города Волгодонска» (далее – Центр занятости населения) за содействием в подборе работников из числа инвалидов на вакантные рабочие места.

Центр занятости населения осуществляет содействие в подборе работников из числа инвалидов, зарегистрированных в качестве безработных или состоящих на учете в качестве ищущих работу.

При отсутствии на учете безработных инвалидов, инвалидов, зарегистрированных в качестве ищущих работу, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакантным рабочим местам, заявленным работодателем, Центр занятости населения обращается к иным организациям, в том числе:

- к общественным объединениям инвалидов - за содействием в поиске работников из числа инвалидов, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакантным рабочим местам, заявленным работодателем;

- к организациям, в том числе хозяйственным товариществам и обществам, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, или индивидуальным предпринимателям в Ростовской области, согласным заключить соглашение, - за информацией о согласии этих организаций или индивидуальных предпринимателей заключить соглашение с работодателем.

В зависимости от полученной информации, Центр занятости населения информирует работодателя или о возможности трудоустройства инвалидов в счет выполнения квоты, или о заключении соглашения.

В случае отсутствия возможности трудоустройства инвалидов в счет выполнения квоты, заключения соглашения Центр занятости населения информирует работодателя о невозможности выполнения квоты в текущем квартале.

3.11. Квота считается выполненной, если на все выделенные или созданные в счёт установленной квоты рабочие места инвалиды трудоустроены в соответствии с трудовым законодательством либо сохранены рабочие места для работающих инвалидов.

4. ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ

4.1. На рабочие места, выделенные за счёт установленной квоты, трудоустраиваются инвалиды независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у них индивидуальной программы реабилитации и абилитации и рекомендаций к труду.

4.2. Трудоустройство инвалидов в счёт установленной квоты, осуществляется как по направлениям Центра занятости населения, так и самостоятельно.

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

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

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

- справку медико-социальной экспертизы;

- индивидуальную программу реабилитации (далее – ИПРА). Согласно положениям ст. 11 Федерального Закона №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» ИПРА является обязательной для исполнения работодателем. Если работник, которому установлена меньшая степень способности к выполнению трудовой деятельности, предоставил работодателю все подтверждающие документы, а также не отказался от реализации своей ИПРА, работодатель обязан соблюсти требования ИПРА, связанные с осуществлением работником труда (уменьшение тяжести, напряженности и (или) уменьшение объема работы и т.д.).

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

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ИНВАЛИДОВ

5.1. Инвалидам, работающим в Учреждении, работодатель создаёт необходимые условия труда в соответствии с ИПРА.

5.2. Для работников, получивших инвалидность во время работы в Учреждении, работодатель обязан 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. Работникам-инвалидам предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

5.6. Работодатель на основании письменного заявления работника, являющегося инвалидом, обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

6. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ 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 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.

6.3. 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, посредством ее размещения на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» (далее - единая цифровая платформа).

6.4. 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. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

7.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, утверждается приказом заведующего и согласовывается с советом трудового коллектива ДООУ.

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

7.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1. настоящего Положения.

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

Положение разработал:

Делопроизводитель

А.Ю.Воропаева