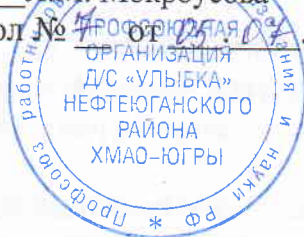


СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО  
НРМДОБУ «ЦРР-д/с «Улыбка»  
Л.М. Мокроусова  
Протокол № 7 от 25.08.2024 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий НРМДОБУ  
«ЦРР-д/с «Улыбка»  
О.А. Усольцева  
26.08.2024г. № 265-0



## ПОЛОЖЕНИЕ

о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в  
Нефтеюганском районном муниципальном дошкольном образовательном бюджетном  
учреждении Центре развития ребенка - детском саду «Улыбка»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Законом Российской Федерации от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» с изменениями от 10 июля 2023 года;

- Федеральным законом "О занятости населения в Российской Федерации" от 12.12.2023 № 565-ФЗ;

- Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 23 декабря 2004 г. № 89-оз "О гарантиях трудовой занятости инвалидов Ханты-Мансийском автономном округе - Югре" (с изменениями от 8 июня 2009 г., 23 апреля, 30 сентября 2013 г., 20 февраля 2014 г., 11 марта 2015 г., 25 марта 2021 г., 23 декабря 2021 г., 27 мая 2022 г., 28 сентября 2023 г.);

- Постановлением Правительства ХМАО-Югры от 21.09.2009 № 254-п «Об утверждении порядка установления минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в организациях на территории ХМАО-Югры» (в ред. постановлений Правительства ХМАО - Югры от 22.03.2013 № 93-п, от 10.06.2016 № 204-п);

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

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ;

1.2. Данное Положение определяет условия и порядок квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов в НРМДОБУ ЦРР-д/с «Улыбка», 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. Понятия, используемые в настоящем Положении:

**Инвалид** — особая категория граждан, 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.

**Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида (ИПР)** — 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 и восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности.

**Квота** — минимальное количество рабочих мест для инвалидов испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество мест, на которых работают лица указанной категории.

**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.

1.5. В Российской Федерации не допускается дискриминация по признаку инвалидности. Под дискриминацией по признаку инвалидности понимается любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью или результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации и 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. Условия и порядок квотирования рабочих мест в ДОУ

2.1. В соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов работодатель 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 в органы службы занятости информацию, необходимую для организации занятости инвалидов, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- предоставлять в установленном порядке информацию о заключении с целью выполнения квоты соглашений с иными организациями или индивидуальными предпринимателями о трудоустройстве инвалидов в порядке, установленном органами исполнительной власти.

2.2. Квота для трудоустройства инвалидов устанавливается работодателем, если численность работников превышает 35 человек (ч. 1 ст. 37 Закона о занятости), размер установленной квоты 2 (два) % от среднесписочной численности работников (рассчитывается работодателем ежеквартально, до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, исходя из среднесписочной численности работников предыдущий квартал без учета работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда)

При расчете численности работников 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.

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

2.4. На рабочие места, выделенные в счет установленной квоты, трудоустраиваются инвалиды независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у них индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида и рекомендаций к труду.

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

2.6. Со дня установления работодатель обязан 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. Рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой создаются за счет средств организаций и иных источников, предусмотренных законодательством.

2.9. 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.

2.10. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты осуществляется работодателем как самостоятельно, так и по направлениям центра занятости населения. Работодатель в целях выполнения установленной квоты вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости за содействием в подборе работников из числа инвалидов на вакантные рабочие места. В этом случае государственные учреждения службы занятости указанные учреждения осуществляют содействие в подборе работников из числа инвалидов, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости в качестве безработных или состоящих на учете в государственных учреждениях службы занятости в качестве ищущих работу.

2.11. При отсутствии на учете в государственных учреждениях службы занятости безработных инвалидов, инвалидов, зарегистрированных в качестве ищущих работу, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакантным рабочим местам, заявленным работодателем, государственные учреждения службы занятости обращаются к иным организациям за содействием в поиске работников из числа инвалидов, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакантным рабочим местам, заявленным работодателем и согласным заключить соглашение с работодателем и предоставляют информацию о таких организациях работодателю.

2.12. Ежемесячно работодатель обязан предоставлять информацию о наличии вакантных рабочих мест и о выполнении квоты для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах в КУ «Центр занятости



населения» по средствам единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России".

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

2.14. Работодатель содействует реализации мероприятий, направленных на обеспечение занятости и социальной защиты инвалидов.

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

3.1. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов выделенные в счет установленной квоты, утверждаются приказом заведующего ДОУ по мере их выделения.

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

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 или абилитации 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 способности к выполнению трудовой деятельности, предоставил работодателю все подтверждающие документы, а также не отказался от реализации своей ИПР, работодатель обязан соблюдать требования ИПР, связанные с осуществлением работником трудовой деятельности (уменьшение тяжести, напряженности и (или) уменьшение объема работы и т.д.).

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

3.5. 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.

3.6. 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 соблюдать требования ИПР, связанные с осуществлением работником трудовой деятельности (уменьшение тяжести, напряженности и (или) уменьшение объема работы и т.д.).

3.7. Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее календарных дней, а также на основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до календарных дней в году.

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

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

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

4.2. Для работников, получивших инвалидность в результате профессионального заболевания или трудового увечья в ДОУ, работодатель обязан 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. 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).

4.6. В соответствии с частью 3 статьи 115 ТК РФ инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

4.7. 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. 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 или абилитации инвалида;
- осуществлять учёт трудоустраивающихся инвалидов в пределах установленной квоты;
- предоставлять в установленном законодательством Российской Федерации порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов;
- ежемесячно, следующего за отчетным периодом, предоставлять информацию в центр занятости населения по выполнению установленной квоты.
- направлять в центр занятости населения информацию о приеме на работу инвалидов на квотируемые рабочие места в трехдневный срок с момента заключения трудового договора с инвалидом.

5.2. Работодатель обязан выполнять установленную ему квоту.

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

#### **6. Ответственность за невыполнение 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. Трудоустроенными считаются инвалиды, оформившие

трудовые отношения с работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2. В случаях непредоставления 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 ДОУ несет административную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. Уплата работодателем административного штрафа не освобождает от обязанностей по выполнению требований Закона Российской Федерации «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 №181-ФЗ.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов является локальным нормативным актом, и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

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 трудоустройства инвалидов в ДОУ 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.

Прощитуровано, пронумеровано  
и скреплено печатью на 6 листов (ах)

Заведующий НРМДОБУ

«ИР» д/е «Ульянка»

*С.А. Сокольева*  
С.А. Сокольева

«ИР» д/е «Ульянка»  
«ИР» д/е «Ульянка»  
2024 г.

