

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 251 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей»  
(МБДОУ №251)

660016, г. Красноярск, ул.А. Гладкова 10, т. 2-33-41-33,

E-mail: dou251@mailkrsk.ru

ОКПО 53635000, ОГРН 1022402298302, ИНН/КПП 2464032278/246401001



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 251

Сапожникова О.Н./

подпись

расшифровка подписи

Приказ № 25/1 от 30.08.2024 г.

## Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в МБДОУ № 251

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, со статьей 38 Федерального Закона РФ от 12.12.2023г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.01.2004 № 9-1712 «О квотировании рабочих мест для инвалидов», Приказом Минтруда России от 09.08.2024 N 399 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации квоты для приема на работу инвалидов», а также Постановлением правительства РФ от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов».

1.2. Положение определяет условия и порядок квотирования рабочих мест для инвалидов, устанавливает правила приема на квотируемые рабочие места, регламентирует социальные гарантии для инвалидов, трудоустроенных по квоте в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 251 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей» (МБДОУ №251) (далее – Учреждение).

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

1.4. Понятия, используемые в настоящем Положении:

*Инвалиды* – особая категория граждан, которая 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 (далее ИПРА) - 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 граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. В счет квоты включаются рабочие места, на которых уже работают инвалиды.

*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.

## 2. Условия и порядок квотирования рабочих мест

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

2.2. Численность работников, которые должны быть трудоустроены в целях исполнения квоты, рассчитывается работодателем ежеквартально, до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, исходя из среднесписочной численности работников 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. 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. В соответствии с установленной квотой 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;
- представлять в органы службы занятости информацию, необходимую для организации занятости инвалидов, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- представлять в органы службы занятости информацию о заключении с целью выполнения квоты соглашений с иными организациями или индивидуальными предпринимателями о трудоустройстве инвалидов в порядке, установленном уполномоченным органом исполнительной власти.

2.4. Работодатель обязан информировать государственную службу занятости о выполнении квоты для приема на работу инвалидов ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным, посредством размещения информации на единой цифровой платформе «Работа России» (<https://trudvsem.ru>).

2.5. Выполнение работодателем установленной квоты обеспечивается в случаях наличия:

- заключенного трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя. При трудоустройстве одного инвалида I группы исполнение квоты считается кратным 2 рабочим местам для трудоустройства инвалидов;
- 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);
- заключенного трудового договора между инвалидом и индивидуальным предпринимателем, заключившим соглашение;
- 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.

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. Работодатель освобождается от выполнения установленной квоты:

- в случае если работодатели являются общественными объединениями инвалидов и образованными ими организациями, в том числе хозяйственными товариществами и обществами, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов;
- при признании работодателя несостоятельным (банкротом) и открытии конкурсного производства;
- 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.

При отсутствии на учете в центре занятости населения безработных инвалидов, зарегистрированных в качестве ищущих работу, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакантным рабочим местам, заявленным работодателем в государственные учреждения службы занятости, у работодателей существует возможность заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов с организациями и общественными объединениями.

### **3. Трудоустройство инвалидов и социальные гарантии**

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

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

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);  индивидуальную программу реабилитации инвалида (форма утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 04.08.2008 № 379-н).

3.4. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.5. 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.

3.6. 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.

3.7. Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней, а также на основании письменного заявления работника, работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

### **4. Ответственность за невыполнение квоты**

4.1. За неисполнение обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты работодатель несет административную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.