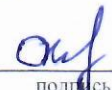


муниципальное дошкольное образовательное учреждение
Большесельский детский сад «Березка»
(МДОУ Большесельский ДС «Березка»)

ПРИНЯТО:

на общем собрании работников
МДОУ Большесельский ДС «Березка»
Протокол №1 от 30.01.2025г.

Председатель  /Кулакова О.А./
подпись расшифровка подписи



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующая МДОУ
Большесельский ДС «Березка»
 С.В. Бурова
Приказ №17 от 03.02.2025г.

**Положение
о квотировании рабочих мест для инвалидов
в МДОУ Большесельский ДС «Березка»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в МДОУ Большесельский ДС «Березка» (далее по тексту - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом от 31.07.2020 г. № 247-ФЗ «Об обязательных требованиях в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 г. № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов», указом губернатора Ярославской области от 31.08.2022 № 229 «Об утверждении Порядка квотирования и Порядка резервирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов и о признании утратившими силу отдельных постановлений и Указов Губернатора области» и определяет механизм реализации названных законов в МДОУ Большесельский ДС «Березка» (далее — МДОУ) в целях обеспечения дополнительных гарантий инвалидам при трудоустройстве.

1.2. Квотирование рабочих мест для приема на работу инвалидов производится в целях обеспечения инвалидам равных с другими гражданами возможностей трудоустройства и дополнительных гарантий занятости.

Квота – это минимальное количество рабочих мест для инвалидов, которых работодатель обязан трудоустроить, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды; (далее — квота);

Квотирование рабочих мест — создание или выделение работодателем рабочих мест, в том числе специальных, для трудоустройства инвалидов в процентном отношении к среднесписочной численности работников; (далее — квотирование);

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 и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

2. Установление квоты для приема на работу инвалидов

2.1. К инвалидам, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, относятся граждане РФ, постоянно проживающие на территории Ярославской области, признанные таковыми учреждениями медико-социальной экспертизы в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2.2. Заведующая МДОУ самостоятельно рассчитывает количество рабочих мест для приема инвалидов исходя из 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.

2.4. Квота для приема на работу инвалидов устанавливается в размере 3% от среднесписочной численности работников, если численность работников превышает 35 человек.

При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

2.5. Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал без учета работников представительств и филиалов работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

2.6. Заведующая МДОУ рассчитывает размер квоты в абсолютных единицах исходя из среднесписочной численности работников МДОУ с округлением целого числа в сторону уменьшения.

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

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

2.9. Перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов утверждается приказом заведующего МДОУ по мере их создания.

3. Резервирование отдельных видов работ (профессий)

3.1. В соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 10 Федерального закона от 12 декабря 2023 года 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов определяют виды работ (профессий), наиболее подходящих для трудоустройства инвалидов, или количество рабочих мест по ним.

3.2. В рамках резервирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов работодатели определяют виды работ (профессий), наиболее подходящих для трудоустройства инвалидов, или количество рабочих мест, выделенных для трудоустройства инвалидов, в том числе специальных, и принимают локальные нормативные акты, содержащие сведения о рабочих местах, выделенных для трудоустройства инвалидов.

4. Создание специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов

4.1. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателем с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 ноября 2013 года N 685н "Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности".

4.2. Оснащение (оборудование) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов осуществляется работодателем индивидуально для конкретного инвалида, а также для группы инвалидов, имеющих однотипные нарушения функций организма.

4.3. Созданием специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов считается создание новых рабочих мест или усовершенствование, адаптация уже имеющихся рабочих мест, вакантных или занятых инвалидами в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов, с учетом индивидуальных возможностей инвалидов в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида с обязательным трудоустройством инвалидов на данные рабочие места.

4.4. Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается в количестве 1 рабочего места для каждого работодателя в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

5. Выполнение квоты для приема на работу инвалидов

5.1. Выполнение работодателем установленной квоты для приема на работу инвалидов обеспечивается в соответствии с Правилами выполнения

работодателем квоты для приема на работу инвалидов и Правилами заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 30 мая 2024 г. N 709" О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов", в случаях наличия:

- заключенного трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя. При трудоустройстве 1 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.

5.2. Работодатели освобождаются от выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов:

- 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 государственном казенном учреждении Ярославской области Центре занятости населения (далее - Центр занятости населения) безработных инвалидов, инвалидов, зарегистрированных в качестве ищущих работу, соответствующих профессионально-квалификационным требованиям к вакансиям, заявленным работодателем, либо при отсутствии на территории Ярославской области, где находится работодатель, иных организаций или индивидуальных предпринимателей, готовых заключить соглашение.

6. Трудоустройство инвалидов

6.1. Трудоустройство инвалидов на квотируемые, зарезервированные и специальные рабочие места производится работодателем самостоятельно или с учетом предложений Центра занятости населения на территории Ярославской области.

6.2. Работодатели, оформившие трудовые отношения с инвалидами, создают инвалидам необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

6.3. При приеме на работу работник-инвалид представляет помимо документов, предусмотренных ст.65 ТК РФ:

- **справку об инвалидности по установленной форме**, в которой указывается группа инвалидности (I, II или III) и срок, на который она установлена (бессрочно или на какой-то определенный период, в этом случае указана дата следующего освидетельствования);

- **индивидуальную программу реабилитации (ИПР) по установленной форме**. В ИПР указываются рекомендованные реабилитационные мероприятия (медицинские, профессиональные и др.)

6.4. Работник может представить только справку об инвалидности, чтобы получить общие льготы по инвалидности, 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.

6.5. 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) с сохранением полной оплаты труда. Инвалидам III группы не требуется устанавливать сокращенное рабочее время.

- ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст.23 Закона об инвалидах; ст. 5 ТК РФ).

- привлечение инвалида к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к работе в ночное время возможно только с его согласия и при условии, что это не запрещено ему по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению (ИПР), представленному по месту работы (ст.96, 99, 113 ТК РФ; ст. 23 Закона об инвалидах).;

- отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению инвалида до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- инвалидам I и II группы предоставляется стандартный налоговый вычет за каждый месяц в размере 500 рублей (статья 218 налогового Кодекса Российской Федерации).

6.6. 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).

7. Информирование Центра занятости населения

7.1. Заведующая МДОУ (в период его отсутствия —делопроизводитель) обязан ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным, информировать Центр занятости населения 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 195н "06 утверждении форм предоставления работодателями обязательной информации, предусмотренной частью 1 статьи 53 Федерального закона "О занятости населения в Российской Федерации", в государственную службу занятости".

7.2. Заведующая МДОУ уведомляет органы службы занятости населения Ярославской области об изменениях, которые могут повлиять на выполнение квоты, в течение десяти дней с момента их возникновения и представляет соответствующие документы для корректировки квоты в установленном порядке.

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

8. Контроль за соблюдением Порядка и оценка соблюдения и применения обязательных требований в области квотирования, резервирования и создания специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов

8.1. Контроль за соблюдением Порядка осуществляется государственной службой занятости населения Ярославской области на основании данных, предоставляемых работодателем, Центром занятости населения, а также посредством осуществления регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты в соответствии с Положением о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, утвержденным постановлением Правительства Ярославской области от 09.09.2021 N 617-п "06 утверждении Положения о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты".

8.2. Государственная служба занятости населения Ярославской области в рамках регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты осуществляет оценку соблюдения и оценку применения обязательных требований в области квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Порядком, в соответствии с постановлением Правительства Ярославской области от 28.12.2020 1013-п "06 утверждении Порядка установления и оценки применения

обязательных требований, устанавливаемых нормативными правовыми актами Ярославской области“ .

8.3. За неисполнение или ненадлежащее исполнение Порядка заведующий несет административную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.4. Применение к работодателю мер ответственности, установленных действующим законодательством, не освобождает его от выполнения требований Порядка.

9. Заключительные положения

9.1. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения в положение принимаются в составе новой редакции.