

Принято решением педагогического совета МБДОУ «ЦРР – д/с №37»	УТВЕРЖДАЮ: И.о. заведующего МБДОУ «ЦРР – д/с №37» _____ Рязанова Ю.В.
Протокол от « 02 » марта 2021 г. № 4	Введено в действие приказом от « 02 » марта 2021 года № 88 - ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
о квотировании рабочих мест для инвалидов
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 37» города
Ставрополя

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», с изменениями от 8 декабря 2020 года, Федеральным законом от 23.02.2013г №11-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов», Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях и определяет реализацию названных законов для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детского сада № 37» города Ставрополя (далее – Учреждение).
- 1.2. В соответствии с ч.2 статьи 20 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда в виде установления в организациях независимо от организационно - правовых форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов.
- 1.3. Квотирование рабочих мест в Учреждении проводится в целях усиления социальной защищенности и оказания трудовой занятости инвалидов.

- 1.4. Инвалид – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или нарушениями, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.
- 1.5. 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.
- 1.6. Социальная поддержка инвалидов – система мер, обеспечивающая социальные гарантии инвалидам, устанавливаемая законами и иными нормативными правовыми актами, за исключением пенсионного обеспечения.
- 1.7. В Российской Федерации не допускается дискриминация по признаку инвалидности. Для целей настоящего Федерального закона под дискриминацией по признаку инвалидности понимается любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, с целью либо результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществление наравне с другими всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или иной области.
- 1.8. 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.
- 1.9. Квота - минимальное количество рабочих мест для инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы (в процентах от среднесписочной численности работников организаций), которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество мест, на которых уже работают лица указанной категории.
- 1.10. В среднесписочную численность работников Учреждения включаются состоящие в штате работники, за исключением внешних совместителей и лиц, выполняющих работы или оказывающих услуги по гражданско – правовым договорам.

2. Условия и порядок квотирования рабочих мест

- 2.1. Заведующий Учреждением в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалида обязан:
 - Создать или выделить 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 в установленном порядке информацию в Центр занятости населения, необходимую для организации занятости инвалидов.
- 2.2. Квота для трудоустройства инвалидов устанавливается на один календарный год и составляет не более 3 % от среднесписочной численности работников.
- 2.3. Работодатель в соответствии с установленной квотой в случае необходимости создает 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 и рекомендаций к труду.
- 2.5. 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.
- 2.6. Со дня установления квоты администрация Учреждения обязана сохранять рабочие места, на которых трудятся инвалиды.
- 2.7. На рабочие места, выделенные в счет установленных квот, трудоустраиваются инвалиды, которые в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида имеют рекомендации к труду.
- 2.8. Рабочие места, на которых на момент установления квоты работают инвалиды, учитываются в установленном количестве квотируемых рабочих мест.
- 2.9. При установлении квоты не учитываются рабочие места, созданные для специальностей и профессий, не предусматривающих использование труда инвалидов в соответствии с законодательством.
- 2.10. Рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой создаются за счет средств организации и иных источников, предусмотренных законодательством.
- 2.11. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты осуществляется работодателем как по направлениям Центра занятости населения, так и самостоятельно.

2.12.Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенных в счет установленной квоты, утверждаются приказом заведующего Учреждения.

3. Порядок приема на квотируемые рабочие места

- 3.1. 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 ред. От 17.06.2013);
 - Индивидуальную программу реабилитации 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 так же 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 так же 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.)
- 3.2. 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 Трудового Кодекса Российской Федерации).
- 3.3. 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.
- 3.4. Когда работник, которому установлена меньшая степень способности к выполнению трудовой деятельности, предоставил работодателю все подтверждающие документы, а так же не отказался от реализации своей ИПР, работодатель обязан соблюдать требования ИПР, связанные с осуществлением работником труда (уменьшение тяжести, напряженности и (или) уменьшение объема работы и т.д.)
- 3.5. В случае отказа инвалида от ИПР в целом или от реализации отдельных ее 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 ИПР инвалида.
- 4.2. Для работников, получивших инвалидность в результате профессионального заболевания или трудового увечья в ДОУ, администрация ДОУ обязаны выделить или организовать рабочие места, которые в состав квоты не входят.
- 4.3. Для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 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 согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.
- 4.5. В соответствии с Федеральным законом со статьей 23 закона №181 – ФЗ инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, а так же на основании письменного заявления инвалида. То есть, работодатель обязан предоставить инвалидам ежегодный дополнительный отпуск в количестве не менее 2 дней, поскольку по общему правилу в соответствии со ст. 115 ТК РФ продолжительность ежегодного отпуска составляет 28 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.
- 4.7. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни допускается только с их согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.
- 4.8. В соответствии с ч.2. ст.96, ч.5 ст.99, ч.7 ст.113 ТК РФ инвалиды должны быть ознакомлены под подпись со своим правом отказаться от работы в выходные дни, праздничные дни, от сверхурочной работы. Кроме того, привлечение инвалидов к указанным категориям работ допускаются только в том случае, если они не запрещены им по состоянию здоровья (ст.23 Закона №181 – ФЗ)
- 5. Обязанности, права, ответственность работодателя**
- 5.1. Работодатель в соответствии с установленной квотой обязан:
- Создать, или выделить рабочие места для трудоустройства инвалидов, предусмотрев при необходимости специальное оборудование данных рабочих мест;
 - Создавать инвалидам условия труда в соответствии с ИПР инвалида;
 - Осуществлять учет трудоустраивающихся инвалидов в пределах установленной квоты;

- Предоставлять в установленном законодательством Российской Федерации порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов;
 - 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. Квота считается выполненной, если на все созданные, выделенные в счет установленной квоты рабочие места трудоустроены инвалиды. Трудоустроенными считаются инвалиды, оформившие трудовые отношения с работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
- 5.3. Работодатели вправе запрашивать и получать от уполномоченного органа исполнительной власти информацию, необходимую для создания рабочих мест в счет установленной квоты.
- 5.4. За неисполнение положения о квотировании рабочих мест для инвалидов в ДОУ и вышеуказанных законов работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 5.5. Уплате работодателем административного штрафа не освобождает его от обязанностей по выполнению требований настоящего Закона

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.
- 6.2. В случае непредставления 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 Учреждения несет административную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. Заключительные положения

- 7.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на педагогическом совете ДОУ и утверждается приказом заведующего Учреждения.
- 7.2. Все изменение и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 7.3. Положение о квотировании рабочих мест 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 теряет силу.