

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
города Ростова-на-Дону «Детский сад № 111»**

ПРИНЯТО

на педагогическом совете
МБДОУ №111

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ №111

Ю.Г. Вервекина

Протокол № 2 от 22.09.2023г.

Приказ №316 от 21.09.2023 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 0A05DA6BC73D664482489090CBVABEEEE
Владелец: Вервекина Юлия Григорьевна
Действителен: с 10.04.2023 до 03.07.2024

**ПОЛОЖЕНИЕ
о квотировании рабочих мест для инвалидов
МБДОУ №111**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов » муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №111» города Ростова-на-Дону (далее по тексту-Положение) разработано в соответствии: с Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-І «О занятости населения в Российской Федерации» от 02.07.2013 № 185-ФЗ),

- Федеральным законом от 24.11.1995г. №181 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»,
- Федеральным законом от 23.02.2013 № 11-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов».
- Трудовым кодексом Российской Федерации.
- Законом Ростовской области от 27.05.2022 г. № 698-СЗ «О внесении изменений в Областной закон «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Ростовской области»

1.2. Действие данного Закона распространяется на лиц, проживающих на территории Ростовской области, признанных федеральным учреждением медико-социальным учреждением инвалидами, и имеющих в соответствии с индивидуальной программой реабилитации рекомендации к труду.

1.3. Действие данного Закона не распространяется на лиц, не достигших пятнадцатилетнего возраста, и лиц которым, в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации назначена пенсия по старости, за выслугу лет.

1.4. В редакции Закона Ростовской области от 7 марта 2006 года №461-ЗС «О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов», работодателям, расположенным на территории Ростовской области. численность работников которых составляет не менее 35 человек, устанавливается квота. Квота устанавливается в размере трех процентов от среднесписочной численности работников.

1.5. Действие данного Закона распространяется на лиц, проживающих на территории Ростовской области, признанных федеральным учреждением медико-социальным учреждением инвалидами, и имеющих в соответствии с индивидуальной программой реабилитации рекомендации к труду.

В среднесписочную численность работников организации включаются состоящие в штате работники, за исключением внешних совместителей и лиц, выполняющих услуги по гражданским договорам.

Квота — это минимальное количество рабочих мест для инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы (в процентах от среднесписочной численности работников

организации), которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество мест, на которых уже работают лица данной категории.

1.6. Квотирование рабочих мест в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 111» города Ростова-на-Дону, проводится в целях усиления социальной защищенности и оказания содействия трудовой занятости инвалидов.

1.7. Квота в МБДОУ «Детский сад №111» г. Ростова-на-Дону составляет 3 % от среднесписочной численности работников, что составляет 3 рабочих места.

1.8. Инвалидам, работающим в МБДОУ «Детский сад №111» г. Ростова-на-Дону, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

1.9. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенные в счет установленной квоты, утверждаются приказом заведующего и вносятся в штатное расписание.

2. Условия и порядок квотирования рабочих мест.

2.1. К инвалидам, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, относятся граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно проживающие на территории Ростовской области, признанные в установленном порядке инвалидами, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида рекомендации к труду.

2.2. Работодатель самостоятельно рассчитывает количество рабочих мест для приема инвалидов исходя из среднесписочной численности работников.

2.3. При исчислении квоты в среднесписочную численность работников ДОУ включаются состоящие в штате работники, за исключением внешних совместителей и лиц, выполняющих работы или оказывающих услуги по гражданско-правовым договорам, а также работников, 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.

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

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

2.6. Перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов утверждается приказом заведующего ДОУ по мере их создания.

3. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты

3.1. На рабочие места, созданные в счет установленной квоты, ДОУ трудоустраивает инвалидов независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у них индивидуальной программы реабилитации и рекомендаций к труду.

3.2. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты ДОУ осуществляет как по направлению государственных учреждений - Центров занятости населения (направление установленного образца с пометкой «в счет квоты»), так и самостоятельно (инвалид лично обратился в образовательное учреждение).

Информация о приеме на работу инвалида на квотируемое рабочее место в трехдневный срок после заключения трудового договора с инвалидом направляется работодателем в государственные учреждения - Центров занятости населения.

3.3. Трудоустройство инвалидов на квотируемые рабочие места осуществляется в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. 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 дата следующего освидетельствования);

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

3.5. Работник может представить только справку об инвалидности, чтобы получить

общие инвалидные льготы, 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.

3.6. 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). 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 медзаключению (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)

3.7. 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).

4. Реализация прав и обязанностей работодателя

4.1. Работодатель вправе запрашивать и получать необходимую информацию в государственных учреждениях - Центров занятости населения при создании квотируемых рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

4.2. Работодатель в соответствии с установленной квотой обязан создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов. Рабочие места считаются созданными (выделенными), если на них трудоустроены граждане указанной категории.

4.3. Инвалидам, работающим в ДООУ, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

4.4. Работодатель обязан ежемесячно не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, представлять в Центр занятости населения по адресу ул. Добровольского, 9/1, г. Ростов-на-Дону, , нарочным способом, посредством почтовой связи, в электронном виде с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи, через региональный портал государственных услуг Ростовской области, информацию о квотируемых рабочих местах и вакантных должностях, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах.

4.5. Информация об отсутствии свободных рабочих мест, предоставляется ежемесячно не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным, по форме уведомления.

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

5. Заключительные положения

5.1. Выполнением квоты для приема на работу инвалидов считается трудоустройство работодателем инвалидов, имеющих рекомендации к труду, подтвержденное заключением трудового договора.

5.2. Рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой создаются за счет средств ДООУ и иных источников, предусмотренных законодательством.

5.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения в Положение принимаются в составе новой редакции. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.