Муниципальное учреждение
«Управление дошкольного образования
Гудермесского муниципального района»
«Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 1 «Родина» с. Шуани Гудермесского муниципального района»
(МБДОУ «Детский сад № 1 «Родина»)

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБДОУ
«Детский сад № 1 «Родина»
от 28.08.2026 г. № 52-од

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00F777AE919B6A5EE42F77DF77C103ADC1
Владелец: Гидалишова Роза Камиловна
Действителен: с 09.09.2026 до 03.12.2027

Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов «Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1 «Родина» с. Шуани Гудермесского муниципального района»

28.08.2026

с. Шуани

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в МБДОУ «Детский сад № 1 «Родина» (далее-ДОУ) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» с изменениями от 29 декабря 2025 года, Федеральным законом от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» с изменениями от 28 ноября 2025 года, Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» с изменениями от 24 июня 2025 года, постановлением Правительства Российской Федерации от 30 мая 2024 года № 709 «О порядке выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов» с изменениями от 8 ноября 2025 года, нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, а также Уставом дошкольного образовательного учреждения, локальными нормативными актами ДОУ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими трудовые отношения, занятость и социальную защиту инвалидов.
1.2. Данное Положение определяет порядок расчёта и выполнения установленной ДОУ квоты для приёма на работу инвалидов, создания или выделения рабочих мест, трудоустройства инвалидов, представления обязательной информации государственной службе занятости, а также основные гарантии работникам-инвалидам.
1.3. Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов применяется, если численность работников ДОУ и иные установленные законодательством Российской Федерации и законодательством субъекта Российской Федерации условия влекут обязанность работодателя выполнять квоту для приёма на работу инвалидов.
1.4. Квота для приёма на работу инвалидов устанавливается нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации работодателям, численность работников которых превышает 35 человек, в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников.
1.5. Конкретный размер квоты, особенности её расчёта и дифференциация размера квоты определяются нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации.
1.6. *Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида* (ИПРА) – комплекс реабилитационных и абилитационных мероприятий, разработанный федеральным учреждением медико-социальной экспертизы с учётом индивидуальных потребностей инвалида.

1.7. Не допускается дискриминация работников и соискателей по признаку инвалидности. Решения о приёме на работу, переводе, установлении условий труда и прекращении трудовых отношений принимаются с учётом деловых качеств работника, требований законодательства Российской Федерации, медицинских противопоказаний и рекомендаций, содержащихся в представленной работником ИПРА.
1.8. Обработка сведений об инвалидности, состоянии здоровья и содержании ИПРА осуществляется с соблюдением законодательства Российской Федерации о персональных данных и врачебной тайне.

2. Установление, расчёт и выполнение квоты

2.1. Численность работников, которые должны быть трудоустроены для выполнения установленной квоты, рассчитывается работодателем ежеквартально, до 10-го числа месяца, следующего за отчётным кварталом, исходя из среднесписочной численности работников ДОУ за предыдущий квартал.

При расчёте численности работников для приёма на работу инвалидов дробное число округляется в сторону уменьшения до целого значения. Если рассчитанное значение квоты составляет менее единицы, значение квоты принимается равным единице.
2.2. Расчёт квоты производится исходя из среднесписочной численности работников дошкольного образовательного учреждения за предыдущий квартал.
2.3. При расчёте квоты в среднесписочную численность работников не включаются:

- работники представительств, филиалов и иных обособленных структурных подразделений работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации;
- работники, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда.

Квота в отношении представительств, филиалов и иных обособленных структурных подразделений, расположенных в других субъектах Российской Федерации, устанавливается и выполняется в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территориях которых они расположены.
2.4. Количество рабочих мест, создаваемых или выделяемых в счёт установленной квоты, определяется работодателем и оформляется приказом заведующего ДОУ либо иным локальным нормативным актом.
2.5. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов создаются и оборудуются в случаях и количестве, установленных уполномоченным органом субъекта Российской Федерации, с учётом индивидуальных возможностей инвалидов и требований законодательства Российской Федерации.
2.6. Работодатель обеспечивает работникам-инвалидам условия труда в соответствии с трудовым законодательством, законодательством о занятости населения, законодательством о социальной защите инвалидов и представленной работником ИПРА.
2.7. Выполнение квоты обеспечивается:

- заключением трудового договора с инвалидом непосредственно дошкольным образовательным учреждением;
- заключением соглашения о трудоустройстве инвалидов с иной организацией и трудоустройством инвалида такой организацией;
- иными способами, предусмотренными законодательством Российской Федерации.

2.8. Трудоустройство инвалидов в счёт установленной квоты может осуществляться по направлению государственной службы занятости либо самостоятельно при непосредственном обращении гражданина к работодателю.
2.9. Работодатель принимает локальный нормативный акт или издаёт приказ, содержащий сведения о рабочих местах, созданных или выделенных для трудоустройства инвалидов в счёт установленной квоты.

2.10. Работодатель предоставляет государственной службе занятости информацию о выполнении квоты, вакантных рабочих местах и иные обязательные сведения в порядке, сроки и по формам, установленным законодательством Российской Федерации.
2.11. Информация о выполнении квоты представляется посредством единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» либо иным способом, предусмотренным законодательством Российской Федерации.
2.12. Расчёт и выполнение квоты, определение даты её выполнения, заключение соглашений о трудоустройстве инвалидов с иными организациями и учёт трудоустроенных инвалидов осуществляются в соответствии с Правилами выполнения работодателем квоты для приёма на работу инвалидов в редакции, действующей в соответствующий отчётный период.

3. Приём на работу в счёт установленной квоты

3.1. Приём инвалидов на работу осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учётом требований законодательства о занятости населения и социальной защите инвалидов.
3.2. При приёме на работу работодатель вправе запрашивать только документы, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Документы, содержащие сведения об инвалидности и состоянии здоровья, запрашиваются и обрабатываются только при наличии законного основания и в объёме, необходимом для трудоустройства в счёт установленной квоты и определения условий труда.
3.3. При трудоустройстве в счёт установленной квоты гражданин представляет документы, необходимые для подтверждения инвалидности и определения условий труда, в случаях, когда представление таких документов предусмотрено законодательством Российской Федерации.
3.4. Если работник представил ИПРА и не отказался от её реализации полностью или частично, работодатель обязан обеспечить рекомендуемые условия труда в пределах требований законодательства Российской Федерации.
3.5. Отказ инвалида от реализации ИПРА в целом или отдельных её частей освобождает работодателя от ответственности за исполнение соответствующих рекомендаций в пределах, установленных законодательством Российской Федерации.
3.6. Отказ в приёме на работу инвалида на вакантное рабочее место, созданное или выделенное в счёт установленной квоты, допускается только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, в том числе при отсутствии у соискателя необходимых деловых качеств, квалификации или при наличии медицинских противопоказаний, подтверждённых медицинским заключением, выданным в установленном порядке.
3.7. Прекращение трудового договора с работником-инвалидом производится на общих основаниях и в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Наличие инвалидности само по себе не является основанием для прекращения трудового договора.

4. Гарантии и условия труда работников-инвалидов

4.1. Работодатель создаёт работникам-инвалидам необходимые условия труда в соответствии с трудовым законодательством, законодательством о социальной защите инвалидов, ИПРА и результатами специальной оценки условий труда.
4.2. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.
4.3. Продолжительность ежедневной работы или смены работника-инвалида определяется в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

4.4. Привлечение работников-инвалидов к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья. Работники-инвалиды должны быть ознакомлены под подпись с правом отказаться от такой работы.
4.5. Работникам-инвалидам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.
4.6. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника-инвалида предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году.
4.7. Условия трудовых договоров, коллективного договора и локальных нормативных актов не могут ухудшать положение работников-инвалидов по сравнению с гарантиями, установленными законодательством Российской Федерации.

5. Обязанности и права работодателя

5.1. Работодатель обязан:
- рассчитывать квоту в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации;
- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты;
- принимать локальные нормативные акты или издавать приказы, содержащие сведения о таких рабочих местах;
- создавать специальные рабочие места в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- обеспечивать условия труда в соответствии с ИПРА и требованиями охраны труда;
- предоставлять государственной службе занятости обязательную информацию в установленные сроки и по установленным формам;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации о персональных данных при обработке сведений об инвалидности и состоянии здоровья работников.

5.2. Работодатель вправе:
- самостоятельно осуществлять поиск и приём на работу инвалидов;
- обращаться в государственную службу занятости за содействием в подборе работников;
- заключать соглашения о трудоустройстве инвалидов с иными организациями в целях выполнения квоты;
- получать от органов службы занятости информацию и консультационную помощь по вопросам выполнения квоты.

5.3. Квота считается выполненной в случаях и порядке, предусмотренных Федеральным законом № 565-ФЗ и Правилами выполнения работодателем квоты для приёма на работу инвалидов.

6. Ответственность

6.1. Работодатель и должностные лица ДОУ несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей в сфере квотирования рабочих мест, необоснованный отказ в приёме инвалида на работу в пределах установленной квоты, непредставление или несвоевременное представление обязательной информации, нарушение трудовых прав работников-инвалидов и законодательства о персональных данных в соответствии с законодательством Российской Федерации.
6.2. Привлечение работодателя или должностного лица к административной ответственности не освобождает от обязанности устранить допущенное нарушение и выполнить установленную квоту.

6.3. Ответственность конкретного должностного лица определяется с учётом его полномочий, должностных обязанностей, характера нарушения и вины в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов является локальным нормативным актом, принимается на Совете ДОУ и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором или соглашениями, настоящее Положение принимается с учётом мнения представительного органа работников при наличии такого органа.
7.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
7.3. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в детском саду принимается на неопределённый срок и действует до его отмены или вступления в силу новой редакции. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п. 7.1 настоящего Положения.
7.4. После утверждения Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.
7.5. В случае изменения законодательства Российской Федерации или нормативных правовых актов субъекта Российской Федерации настоящее Положение применяется в части, не противоречащей таким нормативным правовым актам, до внесения соответствующих изменений.