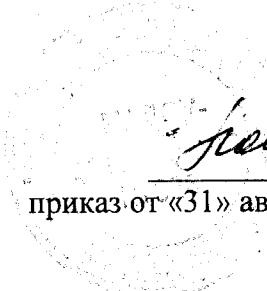


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ - ДЕТСКИЙ САД № 326  
МАДОУ - детский сад № 326**

ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
МАДОУ № 326  
протокол № 13  
от «29» августа 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ  
заведующий  
МАДОУ № 326  
И.А. Новикова  
приказ от «31» августа 2018 г. № 206



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке квотирования рабочих мест для инвалидов в  
Муниципальном автономном дошкольном образовательном  
учреждении - детский сад № 326**

Екатеринбург, 2018 г.

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о порядке квотирования рабочих мест для инвалидов (далее – Положение) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 326 разработано в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Свердловской области от 25 марта 2013 года №23-ОЗ "О содействии занятости населения в Свердловской области" и определяет реализацию названных законов в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 326 (далее - МАДОУ). Положение разработано в целях обеспечения дополнительных гарантий занятости граждан, признанных в соответствии с действующим законодательством инвалидами, в целях обеспечения дополнительных гарантий занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы.
- 1.2. Установленная квота для приема инвалидов работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, в размере 2-х процентов среднесписочной численности работников. Следовательно в МАДОУ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере не менее 2% к среднесписочной численности работников (36 человек, не занятых на вредных или опасных местах работы в МАДОУ).
- 1.3. 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.
- 1.4. К инвалидам, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, относятся граждане российской Федерации, признанные в установленном порядке инвалидами, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида рекомендации к труду.
- 1.5. В среднесписочную численность работников не включаются:
  - женщины, находившиеся в отпусках по беременности и родам, лица, находившиеся в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, а также в отпуске по уходу за ребенком;
  - работники, обучающиеся в образовательных учреждениях и находившиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также поступающие в образовательные учреждения, находившиеся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 1.6. Инвалидам, работающим в МАДОУ, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов.
- 1.7. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенные в счет установленной квоты, утверждаются приказом заведующего МАДОУ.
- 1.8. Аттестация рабочих мест по условиям труда предполагает проведение оценки условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

## 2. Условия и порядок квотирования рабочих мест

- 2.1. В целях социальной защиты инвалидов МАДОУ предоставляет квотирование рабочих мест для инвалидов не менее 2% к среднесписочной численности работников МАДОУ.
- 2.2. 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. 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.
- 2.3. 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.
- 2.5. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 52 календарных дней - учебно-вспомогательный

персонал, обслуживающий персонал и 66 календарных дней - педагогический персонал.

- 2.6. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты осуществляется как по направлению Центра занятости населения (направление установленного образца с пометкой «в счет установленной квоты»), так и самостоятельно Работодателем с последующим представлением документов о приеме на работу в Центр занятости населения.

### **3. Порядок предоставления информации о наличии свободных рабочих мест в МАДОУ.**

- 3.1. Приказом заведующего МАДОУ назначается ответственный (делопроизводитель) за предоставление информации о наличии/отсутствии свободных рабочих мест в МАДОУ.
- 3.2. Информация о наличии свободных рабочих мест предоставляется на бланке Центра занятости «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест» по мере открытия вакансии, до 04 числа следующего за отчетным месяцем.
- 3.3. Информация предоставляется в занятости населения г. Екатеринбурга с использованием средств электронной или факсимильной связи.
- 3.4. Информация об отсутствии свободных рабочих мест предоставляется ежемесячно не позднее 02 числа месяца, следующего за отчетным, по форме уведомления.
- 3.5. Информация о закрытии свободных рабочих мест предоставляется не позднее дня, следующего за днём закрытия вакантного рабочего места, по форме уведомления
- 3.6. Квота считается выполненной, если на все зарезервированные (выделенные или созданные) в счет установленной квоты рабочие места инвалиды трудоустроены в соответствии с трудовым законодательством либо сохранены рабочие места для работающих инвалидов.
- 3.7. В случаях непредставления или несвоевременного предоставления информации, о наличии/отсутствии свободных рабочих мест, предоставления указанных сведений в неполном объёме или искаженном виде, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, отказа в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты заведующая МАДОУ несет административную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

### **4. Контроль за выполнением квоты**

- 4.1. Ответственность за выполнение работодателем настоящего Порядка возлагается на заведующего МАДОУ.
- 4.2. Работодатель, при нарушении условий квотирования рабочих мест, за непредставление или несвоевременное представление информации, за отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.