

УТВЕРЖДАЮ



Директор МАУ ДО ЦВР
«Планета взросления»
Е.Н. Савельева
«26» июня 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов
в МАУ ДО ЦВР «Планета взросления»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 12.12.2023 №565-ФЗ (ред. 28.11.2025) «О занятости населения в Российской Федерации» (в части квотирования, ст. 38), Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 709 (ред. 2024) «О порядке Выполнения работодателями квоты для приема на работу инвалидов».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления социальной защищенности и оказания содействия социальной трудовой занятости инвалидов в МАУ ДО ЦВР «Планета взросления» (далее – Центр, Учреждение).

1.3. К инвалидам, для которых осуществляется квотирование рабочих мест в Учреждении, относятся граждане Российской Федерации и лица без гражданства, постоянно проживающие на территории г. Хабаровска, признанные в установленном порядке инвалидами, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов рекомендации к труду.

1.4. 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, а также внешние совместители и лица, выполняющие работы или оказывающие услуги по гражданско-правовым договорам.

1.5. Работодатель в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязан:

- создавать или выделять 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 или реабилитации инвалидов;
- предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

2. Порядок и условия трудоустройства инвалидов.

2.1. Квота для приема на работу инвалидов в Учреждение составляет 3% (три процента) от среднесписочной численности работников.

2.2. В течение 10 дней с даты высвобождения в КГКУ Центр занятости населения г. Хабаровска и Хабаровского края направляется информация об освобожденных местах, созданных в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов, в также сведения о потребности в рабочих местах, наличии зарезервированных рабочих мест в счет квоты для приема на работу инвалидов.

2.3. Ежемесячно в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным, представлять в КГКУ Центр занятости населения г. Хабаровска и Хабаровского края информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов.

3. Трудоустройство инвалидов и социальные гарантии.

3.1. Трудоустройство граждан льготных категорий на котируемые рабочие места осуществляется в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством.

3.2. На рабочие места, выделенные в счет установленной квоты, устраиваются инвалиды, которые в соответствии с федеральной программой реабилитации инвалида имеют рекомендации к труду.

3.3. Для приема на котируемые рабочие места работникам необходимо предоставить документы, подтверждающие инвалидность:

- справку медико-социальной экспертизы (форма утверждена Приказом Минтруда России от 28.03.2025 № 160н);

- индивидуальную программу реабилитации инвалида (форма утверждена Приказом Минтруда России от 18.09.2024 № 466н).

3.4. Статьей 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.5. 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.

3.6. 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.

3.7. Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней, а также на основании письменного заявления

работника, работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

4. Ответственность за невыполнение квоты.

4.1. За невыполнение обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты работодатель несет административную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.2. Граждане и должностные лица, виновные в нарушении прав и свобод инвалидов, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации
