



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ПЕРМИ
ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ДИРЕКТОР МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
«ДВОРЕЦ КУЛЬТУРЫ «ИСКРА»

П Р И К А З

25.06.2026

059-09/21-4-62

**Об утверждении Положения о
квотировании рабочих мест для
трудоустройства инвалидов в
муниципальном автономном
учреждении культуры «Дворец
культуры «Искра»**

В соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Федеральным законом от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 мая 2024 г. № 709 «О порядке выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов, Трудовым кодексом Российской Федерации, а также Законом Пермской области от 05 ноября 2004 г. № 1689-344 «О квотировании рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в муниципальном автономном учреждении культуры «Дворец культуры «Искра» (далее – Учреждение).

2. Признать утратившим силу Положение о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в муниципальном автономном учреждении культуры «Дворец культуры «Искра», утвержденное приказом Учреждения от 12 января 2026 г. № 059-09/21-4-1.

3. Ознакомить под роспись всех заинтересованных работников с настоящим приказом.

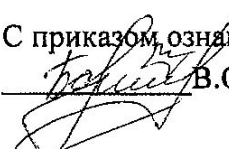
Ответственный: Баранова В.О.

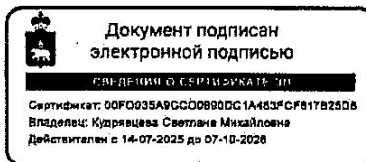
4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

5. Ответственность и контроль за исполнение приказа оставляю за собой.

Директор

С приказом ознакомлена:

 В.О. Баранова



С.М. Кудрявцева

Утверждено:
приказом директора
муниципального автономного
учреждения культуры
«Дворец культуры «Искра»

25.06.2026

059-09/21-4-62

ПОЛОЖЕНИЕ
о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов
в муниципальном автономном учреждении культуры
«Дворец культуры «Искра»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в муниципальном автономном учреждении культуры «Дворец культуры «Искра» (далее – Положение, МАУК «ДК «Искра», Учреждение, Работодатель) разработано в соответствии с действующим законодательством и следующими нормативными правовыми актами:

- Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Закон об инвалидах);
- Федеральным законом от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Приказ Минтруда России от 19.11.2013 № 685н «Об утверждении основных требований к оснащению (оборудованию) специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 709 «О порядке выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов» (вместе с Правилами выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов», Правилами заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов);
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Пермской области от 05.11.2004 № 1689-344 «О квотировании рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы» (в ред. Законов Пермского края от 01.02.2011 № 739-ПК, от 03.07.2014 № 351-ПК, от 13.09.2016 № 698-ПК, от 07.12.2020 № 584-ПК, от 27.10.2022 № 121-ПК, от 12.03.2025 № 401-ПК) (далее – Закон № 1689-344).

1.2. В целях Положения под квотой для приёма на работу инвалидов понимается минимальное количество рабочих мест непосредственно у Работодателя, на которые Работодатель обязан трудоустроить инвалидов, включая количество мест, на которых уже работают инвалиды, и (или) обеспечиваемых посредством заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов с иной организацией или ИП (трудового договора между инвалидом и иной организацией (ИП)).

Квота – это минимальное количество рабочих мест для инвалидов,

испытывающих трудности в поиске работы в процентах к среднесписочной численности работников Учреждения.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалида.

Рабочие места для трудоустройства инвалидов могут оборудоваться (оснащаться) по месту жительства инвалида при выполнении работы на дому или дистанционной работы. На инвалидов, заключивших трудовой договор на выполнение работ на дому или дистанционной работы, распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Рабочие места для трудоустройства инвалидов Работодателем создаются самостоятельно и за счет собственных средств.

1.3. Квота для приема на работу составляет 2% от среднесписочной численности работников Учреждения. Исполнительным органом субъекта Российской Федерации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов устанавливается количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется ежеквартально, до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал.

1.4. При исчислении квоты для приёма на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда, а также лица, оказывающие услуги по гражданско-правовым договорам.

Для исчисления квоты для приёма на работу инвалидов в среднесписочной численности работников не учитываются работники филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений Работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

1.5. Выполнение Работодателем установленной квоты для приёма на работу инвалидов обеспечивается в соответствии с порядком, установленным Правительством Российской Федерации:

1) в случае заключения трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно у Работодателя;

2) в случае заключения трудового договора между инвалидом и иной организацией в соответствии с соглашением о трудоустройстве инвалидов, заключаемым между Работодателем и иной организацией;

3) в иных случаях, установленных Правительством Российской Федерации.

1.6. Работодатель обязан создавать инвалидам, принятым на работу, необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой

реабилитации или абилитации инвалида, предоставлять в установленном порядке информацию о выполнении квоты в органы службы занятости.

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

1.8. Квотирование рабочих мест в Учреждении проводится в целях усиления социальной защищенности и оказания содействия трудовой занятости инвалидов.

1.9. К инвалидам, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, относятся граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно проживающие на территории Российской Федерации, которые имеют нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты, признанные в установленном порядке инвалидами.

2. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты

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

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

2.2. Не допускается установление в коллективных или 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. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты Учреждение осуществляет как по направлению государственных учреждений – Центров занятости населения (направление установленного образца с пометкой «в счет квоты»), так и самостоятельно (когда инвалид лично обратился в МАУК «ДК «Искра»).

Информация о приеме на работу инвалида на квотируемое рабочее место в 3-дневный срок после заключения трудового договора с инвалидом направляется Работодателем в государственное учреждение – Центр занятости населения.

При приеме на работу работник-инвалид представляет помимо документов, предусмотренных ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации:

- **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.)

Работник может представить только справку об инвалидности, чтобы получить общие инвалидные льготы, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации 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 её от работника.

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 с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ). Инвалидам III группы не требуется устанавливать сокращенное рабочее время. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и ночное время допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья;

- ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Закона об инвалидах, ст. 5 ТК РФ);

- отпуск без сохранения зарплаты по письменному заявлению инвалида до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях, определенных действующим законодательством Российской Федерации.

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).

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 Российской Федерации (в частности, документы, подтверждающие его инвалидность) (ст. 65 ТК РФ).

2.4. Квота считается выполненной Учреждением при наличии:

- заключенного трудового договора с инвалидом на рабочее место непосредственно в самом Учреждении (исполнение квоты считается кратным двум рабочим местам для трудоустройства одного инвалида I группы или одного инвалида из числа ветеранов боевых действий, указанных в подп. 1, 1.1, 2.2 – 2.5 п. 1 ст. 3 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» и принимавших участие в специальной военной операции);

- заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, заключившей соглашение о трудоустройстве инвалида с Учреждением, или индивидуальным предпринимателем, с которым Учреждение заключило соглашение о трудоустройстве инвалидов;

- договора возмездного оказания услуг или иного договора с организацией, обеспечивающей для группы Учреждением выполнение квоты посредством заключения соглашения с иной организацией или индивидуальным предпринимателем, заключенного трудового договора между инвалидом и иной организацией, индивидуальным предпринимателем.

2.5. Отказ Работодателя в приёме на работу гражданина, направленного Центром занятости населения Пермского края в счет квоты или резервирования, должен быть обоснован и представлен гражданину с использованием Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» в пятидневный срок со дня получения уведомления органа службы занятости о направлении к нему гражданина для проведения переговоров о трудоустройстве или в случае отсутствия регистрации работодателя на Единой цифровой платформе - в направлении органа службы занятости, возвращаемом гражданину.

2.6. Расторжение трудового договора с работником в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) допускается только с согласия Государственной инспекции труда в Пермском крае и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3. Обязанности и права Учреждения в части квитирования рабочих мест.

3.1. Работодатель вправе запрашивать и получать необходимую информацию в государственных учреждениях – Центрах занятости населения при создании квотируемых рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

3.2. Органы службы занятости осуществляют содействие Работодателю в выполнении квоты для приема на работу инвалидов, в том числе содействие в подборе работников из числа инвалидов, информирование и консультирование по вопросам организации рабочего места для трудоустройства инвалида, а также осуществляют сбор и предоставление Учреждению информации об организациях, включая общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, и индивидуальных предпринимателях, согласных на трудоустройство инвалидов в соответствии с соглашением о трудоустройстве инвалидов, предусмотрено п. 2 ч. 6 ст. 38 Федерального закона от 12.12.2023 « 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

3.3. Директор Учреждения обязан назначить за надлежащее исполнение Положения ответственное лицо.

3.4. Ответственное лицо обязуется ежеквартально, до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, готовить расчет квоты по трудоустройству инвалидов, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал.

3.5. Ежемесячно, не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным, Учреждение предоставляет информацию в органы службы занятости по выполнению установленной квоты.

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

3.7. Работодатель обязан информировать Центр занятости населения Пермского края посредством размещения информации, предусмотренной ч. 1 ст. 53 Федерального закона от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» или на иных информационных ресурсах, на которых размещается информация в соответствии с порядком, установленным Правительством Российской Федерации.

4. Ответственность

4.1. За неисполнение обязанности по выполнению квоты для приема на работу инвалидов либо отказ в приеме на работу инвалидов в пределах установленной квоты, за необеспечение надлежащих условий труда на рабочих местах, созданных для инвалидов в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, Учреждение несет 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.

4.3. В случае необходимости и в связи с актуализацией в настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, о чем в Учреждении издаётся приказ.