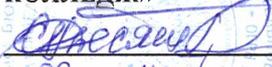


УТВЕРЖДАЮ:

ДИРЕКТОР ГБПОУ «СТРОГАНОВСКИЙ  
КОЛЛЕДЖ»

 /С.В. ДЕСЯТКОВА/

« 28 » ноября 2025 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ о квотировании рабочих мест для инвалидов

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральным законом от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.12.2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», Законом Пермской области от 05.11.2004 г. № 1689-344 «О квотировании рабочих мест и резервировании отдельных видов работ (профессий) для отдельных категорий граждан в Пермском крае», Постановлением Правительства РФ от 08.11.2025 г. № 1765, Приказом Минтруда России от 16.04.2024 г. № 195н и определяет механизм реализации названных нормативных правовых актов в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Строгановский колледж» (далее – Колледж, учреждение).

1.2. В данном Положении используются следующие определения:

1.2.1. Квота – минимальное количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников организации.

1.2.2. 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.

### 2. Условия и порядок квотирования рабочих мест для инвалидов

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

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

2.3. К инвалидам, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, относятся граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно проживающие на территории Пермского края, признанные в установленном порядке инвалидами, в соответствии со справкой медико-социальной экспертизы, в которой указана группа инвалидности и степень ограничения способности к трудовой деятельности (форма справки утверждена приказом Минздравсоцразвития от 24.11.2010 № 1031н) и в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (форма программы утверждена приказом Минтруда от 13.06.2017 № 486н), с учетом выполнения положений ст.65 и ст.327.3 Трудового кодекса РФ.

2.4. Квота для приема на работу инвалидов в Колледже составляет 2 процента к среднесписочной численности работников учреждения. Численность работников, которые должны быть трудоустроены в целях исполнения квоты, рассчитывается работодателем ежеквартально, до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал без учета численности работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

2.5. При расчете численности работников для приема на работу инвалидов округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения. В случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

2.6. Перечень и количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов в счет установленной квоты утверждается приказом Колледжа.

2.7. В среднесписочную численность работников Колледжа включаются состоящие в штате работники, за исключением внешних совместителей и лиц, выполняющих работы или оказывающих услуги по гражданско-правовым договорам.

2.8. 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 специальной оценки условий труда.

2.9. Инвалиду, работающему в Колледже, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с программой профессиональной реабилитации или абилитации в составе индивидуальной программы реабилитации инвалида, разработанной федеральным учреждением медико-социальной экспертизы.

2.10. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателем с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.

### **3. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты**

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

3.2. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты учреждение осуществляет как по направлениям центра занятости установленного образца с пометкой «в счет квоты», так и самостоятельно.

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. Вышеуказанные документы должны иметь все необходимые подписи, заверенные печатью бюро МСЭ.

3.6. 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 № 181-ФЗ от 24.11.1995 г.). В этом случае работодатель не несет ответственности за неисполнение ИПР и не должен требовать ее от работника.

3.7. 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 № 181-ФЗ от 24.11.1995, ст. 115 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 № 181-ФЗ от 24.11.1995;
- отпуск без сохранения зарплаты по письменному заявлению работающего инвалида до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ).

#### **4. Права и обязанности работодателя**

4.1. Работодатель имеет право запрашивать и получать от центра занятости и других организаций информацию, необходимую при осуществлении мероприятий по квотированию рабочих мест для приема на работу инвалидов. В целях реализации данного права ответственный специалист отдела кадров направляет соответствующие запросы в центр занятости и иные организации.

4.2. Ответственными за надлежащее исполнение настоящего Положения являются:

- специалист по охране труда в части обеспечения надлежащих условий труда на рабочих местах, созданных для инвалидов;
- специалист по кадрам в части взаимодействия с центром занятости.

4.3. Специалист по кадрам ежемесячно не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляет в центр занятости посредством единой цифровой платформы (портал «Работа России») отчет о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

4.4. Специалист по кадрам после получения уведомления от центра занятости об установлении квоты для создания рабочих мест для инвалидов в течение 15 дней календарных направляет необходимые документы для заключения соглашения о сохранении (резервировании) рабочих мест для приема на них инвалидов.

4.5. Специалист по кадрам ежеквартально, до 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, рассчитывает численность работников, которые должны быть трудоустроены в целях исполнения квоты, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал без учета численности работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда и при необходимости представляет директору Колледжа предложения по корректировке числа созданных (выделенных) для инвалидов рабочих мест.

#### **5. Заключительные положения**

5.1. Квота считается выполненной, если на все выделенные (зарезервированные) или созданные в счет установленной квоты рабочие места инвалиды трудоустроены в соответствии с трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязан обеспечить прием инвалидов на квотируемые места и не допускать необоснованного отказа в приеме на работу инвалидов в счет квоты по основаниям, не связанным со специальными квалификационными требованиями. За отказ в приеме на работу инвалида в счет установленной квоты работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.