

ПРАВИТЕЛЬСТВО ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11 июня 2026 года

№ 248-п

г. Омск

Об утверждении Порядка резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите

В соответствии с подпунктом 2 пункта 1 статьи 2 Закона Омской области "Об отдельных вопросах осуществления полномочий в сфере занятости населения и о внесении изменений в статью 5 Закона Омской области "О квотировании рабочих мест в Омской области" Правительство Омской области постановляет:

1. Утвердить прилагаемый Порядок резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите (далее – Порядок).

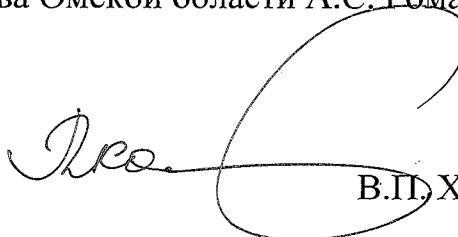
2. Министерству труда и социального развития Омской области организовать мониторинг реализации Порядка и трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

3. Органам исполнительной власти Омской области организовать контроль за принятием в государственных учреждениях Омской области, государственных унитарных предприятиях Омской области, функции и полномочия учредителей в отношении которых они осуществляют, локальных нормативных актов о резервировании отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите, предусмотренных Порядком.

4. Рекомендовать органам местного самоуправления Омской области организовать контроль за принятием в подведомственных муниципальных учреждениях и муниципальных унитарных предприятиях локальных нормативных актов о резервировании отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите, предусмотренных Порядком.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Омской области А.С. Ромахина.

Губернатор Омской области,
Председатель Правительства
Омской области


В.П. Хоценко

ПОРЯДОК
резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства
граждан, особо нуждающихся в социальной защите

1. Настоящий Порядок определяет правила организации резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите (далее – резервирование).

2. Под резервированием в целях настоящего Порядка понимается создание (выделение) и сохранение (до востребования) рабочих мест работодателем для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите, подлежащих учету органами службы занятости.

Под гражданами, особо нуждающимися в социальной защите, в целях настоящего Порядка понимаются ветераны боевых действий, указанные в подпунктах 1, 1.1, 2.2 – 2.6 пункта 1 статьи 3 Федерального закона "О ветеранах", принимавшие участие в специальной военной операции.

Положения настоящего Порядка не применяются в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, а также к отношениям, урегулированным Законом Омской области "О квотировании рабочих мест в Омской области".

3. Резервирование осуществляют работодатели с численностью работников свыше 100 человек, осуществляющие деятельность на территории Омской области, за исключением отдельных работодателей, для которых настоящим Порядком предусмотрены другие критерии резервирования.

4. Органы исполнительной власти Омской области, органы местного самоуправления Омской области, государственные учреждения Омской области, государственные унитарные предприятия Омской области, муниципальные учреждения, муниципальные унитарные предприятия, юридические лица, в уставном капитале которых доля участия Омской области или муниципального образования Омской области составляет более 50 процентов, осуществляют резервирование вне зависимости от численности работников.

5. Работодатели осуществляют резервирование:

1) на местах работы работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, на период их отсутствия (если у работодателя по указанному месту работы не

заключен срочный трудовой договор с другим работником на время исполнения обязанностей отсутствующего работника);

2) на свободных рабочих местах, исключаяющих потенциально вредные и (или) опасные производственные факторы, подтвержденные результатами специальной оценки условий труда, либо позволяющие применить в гражданской сфере боевой опыт граждан, особо нуждающихся в социальной защите, для замещения которых не требуется участие в конкурсах;

3) на новых рабочих местах, в том числе создаваемых в рамках инвестиционных проектов.

6. Определение конкретного вида работ (профессий) для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите, и количества рабочих мест осуществляется работодателем путем принятия локального нормативного акта.

После принятия работодателем локального нормативного акта, указанного в абзаце первом настоящего пункта, зарезервированные рабочие места не могут быть предложены для постоянного замещения иным категориям работников, кроме граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в течение срока действия указанного локального нормативного акта.

7. Министерство труда и социального развития Омской области (далее – Министерство труда) при увеличении доли безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в общей численности безработных граждан свыше 10 процентов утверждает перечень рекомендуемых видов работ (профессий) для их трудоустройства (далее – Перечень рекомендуемых профессий) по согласованию с областной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

В случае утверждения Перечня рекомендуемых профессий резервирование осуществляется работодателями из числа соответствующих видов работ (профессий) Перечня рекомендуемых профессий.

8. Минимальное количество резервируемых рабочих мест определяется работодателем исходя из следующих значений численности работников:

1) для органов исполнительной власти Омской области, органов местного самоуправления Омской области, государственных учреждений Омской области, муниципальных учреждений с любой численностью работников и государственных унитарных предприятий Омской области, муниципальных унитарных предприятий с численностью работников до 50 человек включительно – 1 рабочее место;

2) для государственных унитарных предприятий Омской области, муниципальных унитарных предприятий, работодателей, в уставном капитале которых доля участия Омской области или муниципального образования Омской области составляет более 50 процентов, с численностью работников от 51 до 100 человек включительно – 2 рабочих места;

3) для работодателей (включая государственные унитарные предприятия Омской области, муниципальные унитарные предприятия) с численностью работников от 101 до 500 человек включительно – 3 рабочих места;

4) для работодателей (включая государственные унитарные предприятия Омской области, муниципальные унитарные предприятия) с численностью работников от 501 до 1 000 человек включительно – 5 рабочих мест;

5) для работодателей (включая государственные унитарные предприятия Омской области, муниципальные унитарные предприятия) с численностью работников свыше 1 000 человек – 10 рабочих мест.

9. Рабочие места, на которые уже трудоустроены граждане, особо нуждающиеся в социальной защите, учитываются при определении количества резервируемых мест.

10. Информация, необходимая для осуществления содействия трудоустройству граждан, особо нуждающихся в социальной защите (далее – информация о резервировании), 1 раз в полугодие в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным полугодием, представляется в органы службы занятости по форме, утверждаемой Министерством труда:

1) работодателями (за исключением органов исполнительной власти Омской области и администрации города Омска) – в филиалы казенного учреждения Омской области "Центр занятости населения Омской области" (далее – центры занятости) по месту осуществления деятельности работодателя;

2) органами исполнительной власти Омской области и администрацией города Омска – в казенное учреждение Омской области "Центр занятости населения Омской области" (далее – Кадровый центр Омской области).

11. В целях представления работодателями информации о резервировании Министерство труда определяет информационные ресурсы для информационного взаимодействия работодателей с центрами занятости, Кадровым центром Омской области.

До определения Министерством труда информационного ресурса, указанного в абзаце первом настоящего пункта, представление работодателями информации о резервировании осуществляется в виде документа на бумажном носителе и (или) электронных документов, подписанных электронной подписью в соответствии с законодательством (по выбору работодателя).

12. В случае если работодатель не представил в очередном году информацию о резервировании, зарезервированные рабочие места считаются действующими и используются центрами занятости и Кадровым центром Омской области при предоставлении гражданам, особо нуждающимся в социальной защите, мер государственной поддержки в сфере занятости населения.

13. Работодатели, представившие информацию о резервировании, могут воспользоваться выездным обслуживанием для предоставления (организации предоставления) мер государственной поддержки в сфере занятости населения, включая профилирование и оказание цифровой помощи по разработке и размещению сведений о вакансиях на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России" (далее – Единая цифровая платформа), в порядке, определенном Министерством труда.

14. Центры занятости формируют специальный реестр работодателей, готовых к трудоустройству граждан, особо нуждающихся в социальной защите (далее – специальный реестр).

Структура специального реестра и порядок его ведения определяются Кадровым центром Омской области по согласованию с Министерством труда.

15. В целях информирования населения Кадровый центр Омской области размещает на интерактивном портале государственной службы занятости населения Омской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" следующую информацию:

- 1) наименование работодателя, указываемое на русском языке;
- 2) идентификационный номер налогоплательщика;
- 3) адрес места нахождения работодателя;
- 4) количество зарезервированных рабочих мест.

16. Работодатели, готовые к трудоустройству граждан, особо нуждающихся в социальной защите, размещают на Единой цифровой платформе информацию о наличии свободных рабочих мест с указанием типа рабочего места.

17. Рабочие места считаются зарезервированными после размещения работодателем информации, указанной в пункте 16 настоящего Порядка.

18. Трудоустройство граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в случае их соответствия квалификационным требованиям, предъявляемым к соответствующей работе (профессии), на зарезервированные рабочие места осуществляется работодателем по направлению центров занятости или при непосредственном обращении таких граждан к работодателю.

19. В случае направления центром занятости гражданина, особо нуждающегося в социальной защите, к работодателю для трудоустройства на зарезервированное рабочее место центр занятости посредством Единой цифровой платформы уведомляет работодателя о направлении к нему гражданина, особо нуждающегося в социальной защите, для проведения с ним переговоров о трудоустройстве.

При получении уведомления, указанного в абзаце первом настоящего пункта, работодатель в течение 5 календарных дней со дня получения такого уведомления размещает на Единой цифровой платформе информацию о дне и результате проведенных переговоров.

20. В случае отсутствия у работодателя регистрации на Единой цифровой платформе, обусловленной необходимостью соблюдения положений федерального законодательства, результаты переговоров, указанных в пункте 19 настоящего Порядка, фиксируются работодателем в направлении центра занятости, которое возвращается гражданину в день проведения переговоров, указанных в пункте 19 настоящего Порядка.

21. В случае невозможности предоставления центром занятости подходящей работы гражданину, особо нуждающемуся в социальной защите, зарегистрированному в установленном порядке в целях поиска подходящей работы, центр занятости в течение 10 календарных дней со дня регистрации такого гражданина в целях поиска подходящей работы направляет в адрес работодателя мотивированное предложение о замене резервируемого рабочего места на другое, подходящее для данного гражданина.

22. Работодатель в течение 10 рабочих дней рассматривает поступившее ему мотивированное предложение центра занятости и направляет ответ о результате его рассмотрения в центр занятости.

23. В случае принятия работодателем решения о замене резервируемого им рабочего места он вносит изменения в соответствующий локальный нормативный акт или отменяет его, принимая новый.

24. При возобновлении действия трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации, направленным на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключившего контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, по зарезервированному рабочему месту либо при заключении нового трудового договора с работником, относящимся к категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в том числе обратившимся к работодателю самостоятельно, работодатель закрывает вакансию на Единой цифровой платформе не позднее следующего рабочего дня со дня возобновления действующего трудового договора или заключения нового и информирует об этом центр занятости в течение 5 рабочих дней.

25. При прекращении трудового договора с гражданином, особо нуждающимся в социальной защите, замещавшим зарезервированное рабочее место, работодатель в течение 5 рабочих дней со дня прекращения трудового договора информирует центр занятости о вновь открывшейся вакансии на зарезервированное рабочее место.

26. Работодатели освобождаются от резервирования в случаях объявления простоя (временной приостановки работ), осуществления процедуры банкротства, введения режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

27. В течение 30 календарных дней со дня завершения мероприятий, указанных в пункте 26 настоящего Порядка (за исключением случая признания работодателя несостоятельным (банкротом) и открытия конкурсного производства), работодатели организуют резервирование в соответствии с требованиями настоящего Порядка и представляют информацию о резервировании в органы службы занятости в порядке, определенном пунктом 10 настоящего Порядка.
