

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области основная общеобразовательная школа №39 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

Принят
на общем собрании
работников Учреждения
протокол от 29.08.2025
№1

Согласован
Председателем ПК
ГБОУ ООШ № 39 г.Сызрани
 О.В.Русинова

Утверждаю и .о.директора
ГБОУ ООШ №39 г.Сызрани
 А.А.Давыдова
Приказ от 10.09.2025г.№ 501

Положение

о квотировании рабочих мест для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите (участников СВО)

1. Общие положения

Положение о квотировании рабочих мест в государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области основная общеобразовательная школа №39 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

1.1. разработано в соответствии с Федеральным законом от 12.12.2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», Законом Самарской области от 30.05.2025 года № 58-ГД «Об определении числа рабочих мест для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в Самарской области», приказом министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области от 01.08.2025 года № 21-н «О порядке предоставления работодателями Самарской области в органы службы занятости населения информации о рабочих местах, определенных для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите, и о локальных правовых актах, содержащих сведения о таких рабочих местах», Дополнительным соглашением № 3 к Самарскому областному трехстороннему соглашению между Правительством Самарской области, Областным союзом «Федерация профсоюзов Самарской области» и Ассоциацией «Союз работодателей Самарской области» от 24 июля 2025 года.

1.2. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите, выделенных в счет установленной квоты, утверждаются приказом директора ГБОУ СОШ №11

2. Условия и порядок квотирования рабочих мест

2.1. Квота для приёма на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в ГБОУ ООШ №39 г.Сызрани составляет 1% от среднесписочной численности работников.

2.2. Расчет производится исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий квартал.

2.3. Рабочие места с вредными и (или) опасными условиями труда из расчета не исключаются. При расчете числа рабочих мест округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения.

3. Трудоустройство граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в счёт установленной квоты

3.1. Трудоустройство граждан, особо нуждающихся в социальной защите, выделенных в счёт установленной квоты производится работодателем самостоятельно.

3.2. Трудоустройство граждан, особо нуждающихся в социальной защите, выделенных в счет установленной квоты может осуществляться по направлениям центров занятости населения.

4. Выполнение работодателями обязанности по трудоустройству граждан, особо нуждающихся в социальной защите

4.1. Выполнение работодателями обязанности по трудоустройству граждан, особо нуждающихся в социальной защите обеспечивается в случаях:

- заключения трудового договора с гражданином, особо нуждающимся в социальной защите, на выделенное работодателем рабочее место;
- прохождения гражданином профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования при содействии органов службы занятости в целях последующего трудоустройства к работодателю на выделенное рабочее место.

4.2. При наличии приостановленного трудового договора с гражданином из числа определенных Законом категорий граждан, при условии выделения этого рабочего места для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите, обязанность работодателя по трудоустройству будет считаться выполненной.

5. Минимальный стандарт оказания работодателем мер поддержки

5.1. Гарантии по приостановлению и возобновлению трудового договора должны распространяться не только на работников, заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а на всех работников, заключивших контракт в период мобилизации, в период военного положения или в военное время.

5.2. В течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора участнику СВО предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. При этом стаж работы у работодателя не важен. Время начала отпуска выбирает работник (ч. 10 ст. 351.7 ТК РФ). Работник может использовать такой отпуск полностью или по соглашению с работодателем разделить его на части.

5.3. Участникам СВО предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска на санаторно-курортное лечение по решению Социального фонда Российской Федерации, включая время на дорогу к месту лечения и обратно.

5.4. Предоставляются до 35 календарных дней в году отпуска без сохранения заработной платы членам семей участников СВО, получивших

ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий.

6. Обязанности, права, ответственность работодателя

6.1. Работодатель в соответствии с установленной квотой обязан:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите;

- осуществлять учёт трудоустраиваемых граждан, особо нуждающихся в социальной защите в пределах установленной квоты;

- ежемесячно, до 10 числа месяца, следующего за отчётным периодом, предоставлять информацию в центр занятости населения по выполнению установленной квоты.

- направлять в центр занятости населения информацию о приёме на работу граждан, особо нуждающихся в социальной защите на котируемые рабочие места в трехдневный срок с момента заключения трудового договора.

6.2. Работодатели вправе запрашивать и получать от уполномоченного органа исполнительной власти информацию, необходимую для создания рабочих мест в счет установленной квоты.

6.3. За неисполнение вышеуказанных Закона работодатель несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6.4. Уплата работодателем административного штрафа не освобождает его от обязанностей по выполнению требований настоящего Закона.