

УТВЕРЖДЕН
Постановлением
Правительства Хабаровского края
от 24 марта 2022 г. N 137-пр

ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ВРЕМЕННОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА РАБОТНИКОВ, НАХОДЯЩИХСЯ ПОД РИСКОМ УВОЛЬНЕНИЯ

Список изменяющих документов
(в ред. постановления Правительства Хабаровского края
от 14.06.2022 N 297-пр)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок регулирует отношения, связанные с организацией временного трудоустройства граждан, состоящих в трудовых отношениях с работодателями Хабаровского края и находящихся под риском увольнения, включая введение режима неполного рабочего времени, простой, временную приостановку работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, проведение мероприятий по высвобождению работников (далее также - временное трудоустройство, работники и край соответственно).

1.2. Временное трудоустройство организуется в отношении работников в рамках программы Хабаровского края "Дополнительные меры, направленные на снижение напряженности на рынке труда Хабаровского края в 2022 году", утвержденной постановлением Правительства Хабаровского края от 24 марта 2022 г. N 137-пр, комитетом по труду и занятости населения Правительства края через краевые государственные казенные учреждения центры занятости населения края (далее - Программа, комитет и центр занятости соответственно).

1.3. Право на участие в мероприятии по организации временного трудоустройства работников в рамках Программы имеют работодатели - юридические лица (за исключением государственных (муниципальных) учреждений) и индивидуальные предприниматели, которые осуществляют деятельность на территории края:

1) не являющиеся иностранными юридическими лицами, а также российскими юридическими лицами, в уставном (складочном) капитале которых доля участия иностранных юридических лиц, местом регистрации которых является государство или территория, включенные в утвержденный Министерством финансов Российской Федерации перечень государств и территорий, предоставляющих льготный налоговый режим налогообложения и (или) не предусматривающих раскрытия и предоставления информации при проведении финансовых операций (офшорные зоны), в совокупности превышает 50 процентов;

2) не имеющие задолженности по заработной плате перед работниками и обеспечивающие месячную заработную плату работников не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями, в данных районах или местностях.

Работодатели - юридические лица не должны находиться в процессе реорганизации, ликвидации, в отношении них не введена процедура банкротства, их деятельность не приостановлена в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, а

работодатели - индивидуальные предприниматели не должны прекратить деятельность в качестве индивидуального предпринимателя.

1.4. Центры занятости информируют работодателей и работников о мероприятиях Программы через средства массовой информации, Интерактивный портал комитета (<https://sz27.ru>).

2. Организация занятости работников на временных рабочих местах

2.1. В рамках организации временного трудоустройства работодатели обеспечивают сохранение и (или) создание новых рабочих мест для продолжения трудовой деятельности и (или) организации временного трудоустройства работников.

Возврат к трудовому процессу на прежние или вновь созданные (временные) рабочие места работников осуществляются работодателем с соблюдением требований трудового законодательства.

2.2. Работодатель, желающий участвовать в мероприятиях Программы, подает в центр занятости по месту нахождения организации (обособленного подразделения, если местонахождением работодателя является юридический адрес за пределами края) следующие документы:

1) заявку на участие в мероприятии по организации временного трудоустройства работников в рамках Программы по форме согласно приложению к настоящему Порядку (далее - заявка);

2) гарантийное письмо о соответствии работодателя требованиям, предусмотренным пунктом 1.3 раздела 1 настоящего Порядка;

3) копию паспорта или иного документа, удостоверяющего личность, и согласие на обработку персональных данных (для работодателя - индивидуального предпринимателя);

4) заверенную руководителем работодателя или иным уполномоченным лицом (далее - руководитель) копию доверенности на подписание и подачу заявки в случае, если заявку подписывает лицо, не являющееся руководителем работодателя - юридического лица, либо индивидуальным предпринимателем, от имени которого подается заявка.

2.3. Центр занятости по обращению работодателя:

1) в день поступления заявки регистрирует заявку с указанием даты и времени (часы, минуты) ее поступления;

2) не позднее пяти рабочих дней, следующих за днем регистрации заявки:

- в случае отсутствия оснований для отказа в заключении с работодателем договора об организации временного трудоустройства работников (далее - договор), предусмотренных пунктом 2.5 настоящего раздела, принимает решение о заключении договора;

- в случае наличия одного или нескольких оснований для отказа в заключении с работодателем договора, предусмотренных пунктом 2.5 настоящего раздела, принимает решение об отказе в заключении с работодателем договора;

3) в случае принятия решения об отказе в заключении с работодателем договора в течение 10 рабочих дней со дня обращения работодателя письменно уведомляет об этом работодателя способом, указанным работодателем в заявке;

4) в случае принятия решения о заключении с работодателем договора в течение 10 рабочих дней со дня обращения работодателя направляет работодателю способом, указанным работодателем в заявке, два экземпляра проекта договора для рассмотрения и подписания.

2.4. В случае поступления в центр занятости в один день одновременно двух и более заявок решение о заключении с работодателем договора либо об отказе в заключении с работодателем договора принимается центром занятости в отношении каждого работодателя в порядке очередности исходя из времени поступления заявки.

2.5. Основаниями для принятия центром занятости решения об отказе в заключении с работодателем договора являются:

- 1) отсутствие документов, предусмотренных пунктом 2.2 настоящего раздела;
- 2) несоответствие заявки форме приложения к настоящему Порядку;
- 3) несоблюдение работодателем одного из условий, указанных в пункте 1.3 раздела 1 настоящего Порядка;
- 4) достижение в крае целевого показателя (индикатора) Программы "численность трудоустроенных на временные работы граждан из числа работников, находящихся под риском увольнения" на дату подачи работодателем заявки в центр занятости.

2.6. Работодатель, в отношении которого центром занятости принято решение о заключении договора:

1) в течение пяти рабочих дней со дня получения проекта договора подписывает два экземпляра договора, скрепляет подписи печатью (при наличии), направляет оба подписанных экземпляра договора в центр занятости нарочным либо почтовой связью;

2) в сроки, определенные договором, направляет в центр занятости перечень работников, вернувшихся к трудовому процессу на прежние или вновь созданные (временные) рабочие места, по форме, определенной договором, а также согласия работников на обработку их персональных данных;

3) при утрате права на участие в Программе по основаниям, предусмотренным пунктом 1.3 раздела 1 настоящего Порядка, в течение пяти рабочих дней со дня наступления оснований, препятствующих участию в мероприятиях Программы, письменно информирует об этом центр занятости;

4) в течение пяти рабочих дней со дня изменения сведений, указанных в заявке, договоре, перечне работников, занятость которых подлежит сохранению и (или) трудоустроенных на временные рабочие места, письменно информирует об этом центр занятости;

5) обращается в комитет для предоставления субсидии на финансовое обеспечение затрат, связанных с организацией временной занятости работников, в порядке и сроки, установленные Порядком и условиями предоставления субсидии работодателям на финансовое обеспечение затрат, связанных с организацией временного трудоустройства работников, находящихся под риском увольнения, общественных работ для граждан, ищущих работу и обратившихся в органы службы занятости, а также безработных граждан, утвержденными постановлением Правительства Хабаровского края от 24 марта 2022 г. N 137-пр (далее - субсидия и Порядок предоставления субсидии соответственно);

(пп. 5 в ред. постановления Правительства Хабаровского края от 14.06.2022 N 297-пр)

6) не позднее 5-го числа месяца, предшествующего месяцу, в котором работодатель

планирует обратиться в комитет для предоставления субсидии, в произвольной письменной форме (нарочным, почтовой связью либо посредством электронной почты) информирует об этом центр занятости.

2.7. Комитет:

1) заключает с работодателями договоры о предоставлении субсидии в соответствии с Порядком предоставления субсидии;

2) осуществляет предоставление работодателям субсидии в порядке и сроки, установленные Порядком предоставления субсидии.

2.8. Центры занятости:

1) вносят в регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения сведения о работодателях, с которыми заключены договоры, и работниках, вернувшихся к трудовому процессу на прежние или вновь созданные (временные) рабочие места, не позднее одного рабочего дня, следующего за днем поступления в центр занятости договора, подписанного работодателем;

2) еженедельно по пятницам формируют и представляют в комитет списки работодателей, с которыми заключены договоры, с указанием наименования работодателя, его идентификационного номера налогоплательщика, даты и номера договора, срока действия договора, числа сохраненных и (или) созданных новых рабочих мест для продолжения трудовой деятельности и (или) организации временного трудоустройства работников.

Приложение
к Порядку
организации временного
трудоустройства работников,
находящихся под риском увольнения

Форма

В краевое государственное
казенное учреждение
"Центр занятости населения

_____ "

от _____
(полное наименование юридического лица

_____)
(индивидуального предпринимателя)

_____)
в соответствии

_____)
с учредительными документами)

ЗАЯВКА

на участие в мероприятии по организации временного трудоустройства
работников в рамках программы Хабаровского края "Дополнительные
меры, направленные на снижение напряженности на рынке

труда Хабаровского края в 2022 году"

Прошу включить в число участников в мероприятии по организации временного трудоустройства работников в рамках программы Хабаровского края "Дополнительные меры, направленные на снижение напряженности на рынке труда Хабаровского края в 2022 году" _____

(полное наименование

юридического лица в соответствии с учредительными документами

(включая организационно-правовую форму) либо фамилия, имя,

отчество (последнее - при наличии) индивидуального предпринимателя)

Основной государственный регистрационный номер: _____

Идентификационный номер налогоплательщика: _____

Код причины постановки на налоговый учет: _____

Организационно-правовая форма: _____

Вид экономической деятельности (основной или дополнительный по ОКВЭД с расшифровкой): _____

Адрес местонахождения в соответствии с учредительными документами: _____

Адрес фактического местонахождения: _____

Номер контактного телефона, факса: _____

Адрес электронной почты: _____

Контактное лицо: _____

В рамках организации временного трудоустройства обязуюсь обеспечить сохранение и (или) создание новых рабочих мест для продолжения трудовой деятельности состоящих в трудовых отношениях _____ работников, находящихся в режиме неполной занятости, временно не осуществлявших трудовую деятельность по причине простоя либо находившихся в отпусках без сохранения заработной платы, либо участвующих в мероприятиях по высвобождению работников.

Гарантирую выплату заработной платы работникам в следующие сроки: _____

(указать периодичность и дни выплаты)

Предпочтительный способ оперативного информирования: факсом/ телефонограммой/электронной почтой.

Предпочтительный способ получения документов: почтовой связью/ нарочным.

Представляю следующие документы:

1.	
2.	
...	

(должность руководителя /
уполномоченного лица)

(подпись)

(расшифровка подписи)

МП
(при наличии)