

**ПОРЯДОК  
ОРГАНИЗАЦИИ ВРЕМЕННОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА РАБОТНИКОВ,  
НАХОДЯЩИХСЯ ПОД РИСКОМ УВОЛЬНЕНИЯ**

(в ред. постановления Правительства Хабаровского края  
от 07.04.2023 N 175-пр)

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок регулирует отношения, связанные с организацией временного трудоустройства на территории Хабаровского края работников, 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, край и работники соответственно).

1.2. В настоящем Порядке под работниками понимаются физические лица, состоящие в трудовых отношениях с работодателями, осуществляющие трудовую функцию на территории края и не относящиеся к лицам, имеющим право действовать без доверенности от имени данных работодателей.

1.3. Временное трудоустройство организуется в отношении работников в рамках программы Хабаровского края "Дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда Хабаровского края в 2023 году", утвержденной постановлением Правительства Хабаровского края от 9 декабря 2022 г. N 646-пр (далее - Программа), комитетом по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края (далее также - комитет) через краевые государственные казенные учреждения центры занятости населения края (далее - центр занятости).

1.4. 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.

1.5. Центры занятости информируют работодателей и работников о мероприятиях Программы через средства массовой информации, Интерактивный портал комитета по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" по адресу: sz27.ru (далее - сайт комитета).

## **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 осуществляется работодателем с соблюдением требований трудового законодательства.

2.2. В случае создания новых рабочих мест для организации временного трудоустройства работников работодатели могут приобретать материально-техническое обеспечение (инвентарь, инструменты, спецодежда, средства индивидуальной защиты, расходные материалы, предназначенные для организации и осуществления временных работ).

2.3. 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, утверждаемой приказом комитета и размещаемой на сайте комитета (далее - заявка);

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

3) заверенную руководителем работодателя или иным уполномоченным лицом (далее также - 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.

2.4. Центр занятости по обращению работодателя:

1) в день поступления заявки регистрирует заявку с указанием даты 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 2.6 настоящего раздела, принимает решение о заключении договора;

- в случае наличия одного или нескольких оснований для отказа в заключении с работодателем договора, предусмотренных пунктом 2.6 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.

2.5. 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.

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

1) отсутствие документов, предусмотренных пунктом 2.3 настоящего раздела;

2) несоответствие заявки форме, утверждаемой приказом комитета и размещаемой на сайте комитета;

3) несоблюдение работодателем одного из условий, указанных в пункте 1.4 раздела 1 настоящего Порядка;

4) достижение в крае целевого показателя (индикатора) Программы "численность граждан из числа работников, находящихся под риском увольнения, принявших участие в мероприятиях по организации временного трудоустройства" на дату подачи работодателем заявки в центр занятости.

(в ред. постановления Правительства Хабаровского края от 07.04.2023 N 175-пр)

2.7. 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 1.4 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 предоставления субсидии работодателям на финансовое обеспечение затрат, связанных с организацией временного трудоустройства работников, находящихся под риском увольнения, общественных работ для граждан, зарегистрированных в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, включая безработных граждан, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 9 декабря 2022 г. N 646-пр (далее - субсидия и Порядок предоставления субсидии соответственно);

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.

#### 2.8. 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.

#### 2.9. 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 реестры работодателей - участников мероприятия по организации временного трудоустройства работников, находящихся под риском увольнения.

2.10. В реестр работодателей - участников мероприятия по организации временного трудоустройства работников, находящихся под риском увольнения, включается следующая информация:

1) полное наименование работодателя;

2) основной государственный регистрационный номер работодателя;

3) идентификационный номер налогоплательщика работодателя;

4) адрес фактического местонахождения, адрес электронной почты, контактный

номер телефона работодателя;

5) вид экономической деятельности работодателя, в соответствии с которым создается (сохраняется) временное рабочее место;

6) дата поступления заявки;

7) дата и номер договора;

8) должности (профессии) временного рабочего места;

9) число сохраненных и (или) созданных новых рабочих мест для продолжения трудовой деятельности и (или) организации временного трудоустройства работников;

10) планируемая продолжительность временного трудоустройства работников;

11) планируемые расходы работодателя:

- применяемые для начисления заработной платы работников величины районного коэффициента, тарифов страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

- планируемые расходы на заработную плату, выплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, на материально-техническое обеспечение.