

Муниципальное образование
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
городской округ город Мегион
Администрация города Мегиона

ПРОТОКОЛ №1

заседания временной рабочей группы, по обеспечению соблюдения предусмотренного трудовым законодательством Российской Федерации запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста

г.Мегион

28 января 2019

Председательствовал:

Романова Нина Викторовна - исполняющий обязанности начальника управления экономического развития и труда департамента экономической политики и инвестиций администрации города, председатель временной рабочей группы

Члены комиссии:

Карпова Наталья Рудольфовна - директор казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Мегионский центр занятости населения», секретарь рабочей группы;

Маслий Светлана Леонидовна - главный специалист Филиала №1 Государственного учреждения – региональное отделение Фонда социального страхования РФ по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре;

Орлова Лариса Михайловна - председатель городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ;

Прокопчук Ольга Васильевна - Ведущий психолог казенного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Мегионский центр занятости населения»;

Хомич Светлана Владимировна - начальник Управления Пенсионного фонда Российской Федерации в городе Нижневартовске Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (межрайонное).

Приглашенные:

- Общество с ограниченной ответственностью «Славнефть-торг»;
- Общество с ограниченной ответственностью «НЕФТЕСПЕЦСТРОЙ»;
- Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «СОШ №6»;
- Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств №2»;

- Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «СОШ №2»;
- Муниципальное автономное образовательное учреждение «СОШ № 9»;
- Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №7 «НЕЗАБУДКА».

Повестка дня:

1.О недопущении нарушения трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста.

(Карпова Н.Р., Хомич С.В.)

Доклад:

С начала 2019 года обмен сведениями об отнесении к категории предпенсионного возраста осуществляется с учетом рекомендаций, направленных всем центрам занятости населения Административным управлением Департамента труда и занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Работодателям запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения, о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ, в том числе в зависимости от возраста, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (статья 25 Закона РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной законодательством Российской Федерации «Об административных правонарушениях». Статья 13.11.1 КоАП РФ «Распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера» введена ФЗ от 02.07.2011 № 162-ФЗ и влечет наложение административного штрафа:

- на граждан - от пятисот до одной тысячи рублей;
- на должностных лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей;
- на юридических лиц - от десяти тысяч до пятнадцати тысяч рублей.

Конвенция Международной организации труда от 25.06.1958 №111 и статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливают равные возможности для всех граждан при реализации ими своей трудовой функции.

Здоровая конкуренция на рынке труда должна основываться на преимуществе в виде опыта, знаний и высокого уровня профессиональной подготовки. Дискриминационный характер могут носить требования работодателя к таким факторам: расовой принадлежности сотрудника, цвету кожи, полу работника, религиозным и политическим убеждениям, происхождению, языку общения, возрасту, имущественному положению, месту проживания, семейному статусу.

Если на собеседовании потенциальный работодатель в качестве условий для получения должности выдвигает требования к соискателю по возрасту, это можно расценивать как трудовую дискриминацию.

При увольнении признаками дискриминации со стороны работодателя будут: инициирование в одностороннем порядке процедуры увольнения лиц старшей возрастной группы (пенсионного возраста);

умышленное доведение до разрыва трудового контракта путем морального давления на работника.

Работодатель в соответствии с трудовым законодательством должен обеспечить равные возможности для работников независимо от возраста.

Предельный возраст для заключения трудового договора Трудовым кодексом Российской Федерации не установлен.

Оформление трудовых отношений с лицами, достигшими пенсионного возраста производится в общем порядке.

Недопустимо:

принудительно заключать срочный трудовой договор с работниками пенсионного возраста;

расторгать бессрочный трудовой договор или заменять его на срочный в связи с достижением работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии.

В случае, если на предприятии планируется сокращение штата, преимущественное право сохранить работу должны иметь сотрудники с более высокой производительностью труда и квалификацией, независимо от возраста.

Статья 3 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Согласно статье 64 Трудового кодекса Российской Федерации по письменному требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение 7 рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Законодательством Российской Федерации не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы работников пенсионного возраста. Повышение гарантий работникам пенсионного возраста по сравнению с обычными работниками могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Достижение гражданином предпенсионного возраста не может служить причиной для установления ему ограничений в трудовых правах и свободах.

Требования по приему на работу являются едиными, то есть прием на работу граждан предпенсионного возраста не отличается от правил приема на работу других работников.

Необоснованный отказ в заключение трудового договора запрещен. Отказать гражданину предпенсионного возраста в заключение трудового договора можно только по деловым качествам. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суде.

Общие советы работодателям по улучшению условий труда работников данной категории и производственной сферы приведены в пункте 13 Рекомендаций №162 «О пожилых тружениках», утвержденной Международной организацией труда от 23.06 1980.

Например работодателям рекомендуется:

организовать систематический контроль состояния здоровья пожилых работников; обеспечить безопасность и гигиену труда работников предпенсионного возраста и др.

Трудовым законодательством определен единый порядок предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работникам вне зависимости от возраста.

При этом закреплены категории работников, которые имеют право уйти в отпуск в любое удобное для них время. В случае, если работники предпенсионного возраста попадают в предусмотренные законодательством категории лиц, то они также могут воспользоваться своим правом на предоставление им отпуска в удобное время. Своим правом при наличии определенных законом обстоятельств могут воспользоваться работники предпенсионного возраста при решении вопроса предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

В случаях регистрации брака, смерти близких родственников работникам предпенсионного возраста предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней.

Кроме работников предпенсионного возраста имеющих статус гражданина, подвергшегося воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, и если они признаны пострадавшими в результате аварии на Чернобыльской АЭС, то указанная категория работников может воспользоваться правом на предоставление им отпуска в удобное для них время и дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней. (п. 5 ст. 14 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», далее - Закон № 1244-1).

На основании требований части 2 статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации если работник предпенсионного возраста инвалид, то в обязанности работодателя вменяется обязанность предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

Если работник предпенсионного возраста является родителем или женой (мужем) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, то по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 14 календарных дней в году.

Лица, виновные в необоснованном отказе в заключение трудового договора, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности. В частности, к виновным должностным лицам работодателем могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение (ст. 192 ТК РФ).

За нарушение трудовых прав работников в том числе предпенсионного возраста предусмотрена административная ответственность: статья 5.62 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Дискриминация, то есть нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, - влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

В целях предупреждения возникновения социально-трудовых конфликтов и принятия мер по сохранению уровня занятости граждан старшей возрастной группы работодателям региона рекомендуется: не допускать какой-либо дискриминации в сфере трудовых отношений с работниками.

За нарушение трудовых прав работников, а также работников предпенсионного возраста предусмотрена административная ответственность в соответствии со статьей 5.27 КоАП РФ.

Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей;

на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от одной тысячи до пяти тысяч рублей;

на юридических лиц от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;

на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;

на юридических лиц от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключение трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела. Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Кроме административной ответственности статьей 237 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено возмещение морального вреда, причиненного работнику.

Так, моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Что касается заключения трудового договора с работниками, в том числе предпенсионного возраста и пенсионерами по возрасту, следует отметить, что статья 59 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает возможность заключения по соглашению сторон срочного трудового договора с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера.

Таким образом, Закон не наделяет работодателя правом переоформить трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, на срочный трудовой договор (равно как и

расторгнуть трудовой договор) в связи с достижением этим работником предпенсионного и пенсионного возраста и назначением ему пенсии. Поскольку срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон, т.е. на основе добровольного согласия работника и работодателя, в случае, когда согласие на заключение договора было дано работником вынужденно, он вправе оспорить правомерность заключения с ним срочного трудового договора в суд общей юрисдикции. Если судом на основе исследования и оценки всех фактических обстоятельств дела будет установлено, что согласие работника на заключение такого договора не является добровольным, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

06.09.2018 Президент России Владимир Путин внес в Госдуму пакет поправок в законопроект №489161-7 о внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсий. Поправки внесены в целях установления дополнительных социальных гарантий гражданам, в отношении которых предусматривается поэтапное повышение пенсионного возраста». В частности, в связи с изменением сроков выхода на пенсию во избежание опасности нарушения трудовых прав лиц предпенсионного возраста Уголовным кодексом Российской Федерации дополнена новой статьей 144.1 (Федеральный закон от 03.10.2018 №352-ФЗ) «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста».

Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов. Примечание: для целей настоящей статьи под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации.

В связи с введением уголовной ответственности, стоит надеяться на уменьшение нарушений прав рассматриваемой категории граждан среди работодателей, однако ввиду сложностей с доказательной базой объективной и субъективной стороны данного преступления, реальная вероятность привлечение к уголовной ответственности, к сожалению, минимальна!

С января 2019 года государственная программа автономного округа «Поддержка занятости населения» утвержденная Постановлением Правительства РФ от 05.10.2018 №343-П, предусматривает реализацию комплекса мероприятий, направленных на повышение уровня занятости граждан предпенсионного и пенсионного возраста, в частности мероприятия по «Организации временного трудоустройства граждан предпенсионного и пенсионного возраста».

Для граждан данной категории (женщины 1964 г.р. и мужчины 1959 г.р.) в казенном учреждении «Мегионский центр занятости населения» функционирует консультационный пункт Консультации даются по вопросу изменений в законодательстве Российской Федерации о занятости, профессиональной подготовки, поиска работы, организации собственного дела, получения предложения для оформления досрочной пенсии или в связи с дискrimинацией, высвобождением и т.д. В 2018 году 37 гражданам предпенсионного возраста даны консультации по мере их обращения.

В результате проведенного мониторинга численности работников предпенсионного возраста (не являющихся пенсионерами), осуществляющих трудовую деятельность на территории соответствующего муниципального образования автономного округа, работодателями города Мегиона предоставлена информация о 95 работающих гражданах предпенсионного возраста, в т. ч. 55 женщин, 40 мужчин.

В казенное учреждение «Мегионский центр занятости населения» за истекший период 2019 года обратилось и встало на учет 3 гражданина предпенсионного возраста.

Также, стоит отметить, что казенное учреждение «Мегионский центр занятости населения» информирует граждан предпенсионного возраста о возможности получения

информации о правовой помощи, воспользовавшись системой электронного сервиса «Онлайнинспекция.РФ».

С помощью интернет-сервиса «Онлайнинспекция.РФ», запущенного Рострудом, граждане могут сообщать о нарушении их трудовых прав, а также получать инструкции по решению конкретных проблем, контролировать не только законность действий своего работодателя, но и работу государственных инспекций труда. Сервис «Онлайнинспекция.РФ» предназначен для граждан, не имеющих специальной юридической подготовки. Он включает в себя несколько сервисов, которые предоставляют следующие возможности:

получить руководство по решению той или иной проблемы в сфере трудовых отношений с помощью сервиса «Трудовой навигатор», включающего в себя разделы для работников и для работодателя.

Кроме того, «Трудовой навигатор» позволяет:

скачать образцы необходимых заявлений;

сообщить о нарушенных правах. Работники могут пожаловаться на неправомерные действия работодателя, заполнив соответствующее заявление в электронном виде непосредственно на портале. Заявление будет рассмотрено в течение 30 дней; ознакомиться с часто задаваемыми вопросами;

задать свой вопрос дежурному инспектору. Квалифицированный ответ специалиста Роструда будет направлен заявителю в течение трех дней с момента получения вопроса;

оценить рейтинг конкретного работодателя. Система рейтингов формируется на основе объективных показателей и включает в себя два подраздела: сведения о работодателях, удостоенных сертификата доверия, а также сведения о работодателях, на которых поступили жалобы;

принять участие в обсуждении спорных трудовых ситуаций на форуме. Кроме того, на форуме можно оставить оценку работе сервисов Онлайнинспекция.рф и Роструда в целом; ознакомиться с новостями трудового законодательства и деятельности Роструда.

На портале «Онлайнинспекция.РФ» работает интернет-сервис «Электронный инспектор», который позволяет работникам и работодателям самостоятельно пройти предварительную проверку (самопроверку) соблюдения требований трудового законодательства. Нужно просто заполнить «проверочные листы». Результатом заполнения «проверочного листа» станет заключение системы об отсутствии или наличии нарушений, в случае выявления нарушений работодателю будут предложены конкретные инструменты для их устранения. Он получит правовое обоснование, почему те или иные факты, выявленные в ходе самопроверки, являются нарушениями. Сервис определит, какие конкретные действия следует предпринять в целях их устранения, а также предоставит все необходимые для этого шаблоны и образцы документов.

Данный сервис рассчитан для всех заинтересованных сторон - работников, работодателей и государства.

Решили: информацию принять к сведению.

2.0 заключении соглашений об обмене электронными документами в системе электронного документооборота Пенсионного фонда России по телекоммуникационным каналам связи.

(Хомич С.В.)

Доклад:

В соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 №353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» работникам предприятий с 01.01.2019 при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляются определенные гарантии в виде права на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. При этом, работники не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

В соответствии с частью 11 статьи 10 Федерального закона от 03.10.2018 №350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсий» обмен информацией между органами ПФР и работодателями в целях предоставления гражданам предпенсионного возраста, состоящим с работодателями в трудовых отношениях, льгот, предусмотренных трудовым законодательством РФ, может осуществляться с письменного согласия таких граждан в электронной форме на основании Соглашений, заключенных между органами ПФР и работодателями.

Целью Соглашения является организация защищенного электронного документооборота между УПФР и Работодателем, в целях предоставления права на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, работникам предпенсионного возраста, и работникам, являющимися получателями страховых, пенсий или пенсий по выслуге лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством РФ в сфере охраны здоровья.

Предметом Соглашения является предоставление по запросу Работодателя сведений о работниках предпенсионного возраста и получателях пенсий в электронной форме с использованием программного комплекса.

Соглашения заключаются и вступает в силу с момента их подписания.

В настоящее время всем действующим организациям города Мегиона направлены типовые Соглашения и Сопроводительные письма с предложением заблаговременного заключения данного вида Соглашений в связи с изменением трудового законодательства РФ.

Справочно: из 934 организаций города Мегиона заключили Соглашения 120, что составляет 12.8%.

По состоянию на 28.01.2019 в Клиентскую службу в городе Мегионе (на правах отдела) Управления ПФР в городе Нижневартовске ХМАО-Югры (межрайонного) поступил 1 запрос из органов внутренних дел. Данный запрос был отработан в предусмотренный Административным Регламентом срок и предоставлен по месту требования.

Пенсионный фонд РФ ведет активную информационно-разъяснительную работу в СМИ о необходимости заключения Соглашений об информационном взаимодействии между органами ПФР и Работодателем. Стоит напомнить, что в соответствии со статьей 10 Федерального закона от 03.10.2018 №350-ФЗ обмен информацией между Пенсионным фондом Российской Федерации, федеральными органами исполнительной власти, исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, государственными и муниципальными учреждениями в целях предоставления сведений гражданам предпенсионного возраста, осуществляется в электронной форме с использованием системы межведомственного электронного взаимодействия (СМЭВ).

Предоставление государственных услуг регулируется Федеральным законом от 27.07.2010 №210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг».

В соответствии с частью 2 пункта 1 статьи 7 Закона 210-ФЗ органы, предоставляющие государственные услуги, и органы предоставляющие муниципальные услуги, не вправе требовать от заявителя представления документов и информации, которые находятся в распоряжении органов, предоставляющих государственные услуги, органов, предоставляющих муниципальные услуги иных государственных органов, органов местного самоуправления.

Решили: информацию принять к сведению.

3.О порядке определения потребности в профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании граждан предпенсионного возраста, осуществляющих трудовую деятельность в организациях. Об организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста.

(Прокопчук О.В.)

Доклад:

Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан является одним из важнейших направлений активной политики занятости.

Основной задачей профессионального обучения и дополнительного профессионального образования является повышение конкурентоспособности и профессиональной мобильности безработных граждан с целью последующего трудоустройства посредством предоставления безработным гражданам возможности получить новую профессию, освоить вторую смежную или повысить квалификацию по уже имеющейся профессии (специальности).

В соответствии со статьей 23 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 служба занятости организуют профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование следующих категорий граждан:

граждан, признанных в установленном порядке безработными;

женщин, в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при условии обращения женщин в службу занятости;

незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность по востребованным на рынке труда профессиям (специальностям), при условии обращения граждан указанной категории в службу занятости.

Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан осуществляется в соответствии с заключаемыми службой занятости государственными контрактами с образовательными организациями, имеющими лицензии на право ведения образовательной деятельности. Образовательные организации выдают слушателям, успешно завершившим курс обучения, документы установленного образца (свидетельство, удостоверение, диплом). Обучение организуется индивидуально и группами.

Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан может осуществляться по направлению службы занятости, если:

гражданин не имеет квалификации;

невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой квалификации;

необходимо изменить профессию (род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющейся у гражданина квалификации;

гражданином утрачена способность к выполнению работы по имеющейся квалификации.

Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан проводится по профессиям (специальностям, курсам), востребованным на рынке труда.

Безработным гражданам, направленным на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование выплачивается стипендия за весь период обучения при условии: успешного освоения учебной программы; посещения занятий в соответствии с расписанием.

С января 2019 года в государственную программу автономного округа «Поддержка занятости населения», утвержденную Постановлением Правительства РФ от 05.10.2018 №343-П, включено мероприятие по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста в целях реализации региональной составляющей федерального проекта «Старшее поколение».

Основные термины:

профобучение - профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование;

гражданин - гражданин Российской Федерации предпенсионного возраста, зарегистрированный в установленном законодательством Российской Федерации порядке по месту жительства на территории автономного округа, из числа незанятого населения, ищущий работу и готовый приступить к ней, обратившийся в центр занятости населения за пять лет до наступления возраста, дающего право выхода на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно; гражданин Российской Федерации пенсионного возраста, зарегистрированный в установленном законодательством Российской Федерации порядке по месту жительства на территории автономного округа из числа незанятого населения, которому в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости, и который стремится возобновить трудовую деятельность.

Центр занятости населения осуществляет отбор организаций, осуществляющих образовательную деятельность, для организации профобучения граждан в соответствии с законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд.

По результатам отбора центром занятости населения составляется перечень организаций, осуществляющих образовательную деятельность, содержащий сведения о профессии (специальности), продолжительности обучения, месторасположении, схемах проезда, номерах контактных телефонов.

Профобучение граждан осуществляется:

по профессиям (специальностям), востребованным на рынке труда автономного округа или муниципального образования автономного округа по месту жительства граждан;

под гарантированное рабочее место работодателя;

для открытия собственного дела граждан, с целью обеспечения их дальнейшей занятости.

Профобучение граждан осуществляется по очно-заочной или заочной формам обучения, в том числе с применением дистанционной образовательной технологии на базе организаций, осуществляющих образовательную деятельность, имеющих лицензии на право ведения образовательной деятельности, выданные в установленном законодательством Российской Федерации порядке. Обучение может быть курсовым (групповым) или индивидуальным.

Продолжительность профобучения граждан устанавливается профессиональными образовательными программами и не должна превышать 8 месяцев.

Гражданам может быть предложено прохождение профобучения вне места постоянного проживания.

Повторное направление гражданина на профобучение в течение трех лет не допускается.

Профобучение граждан осуществляется по направлению центра занятости населения.

Для участия в мероприятиях гражданин представляет в центр занятости населения следующие документы:

личное заявление по форме, утвержденной Департаментом;
 паспорт или документ, его заменяющий;
 трудовая книжка или документ, ее заменяющий;
 документ об образовании и (или) о квалификации;
 документ, подтверждающий назначение страховой пенсии по старости, - для граждан пенсионного возраста;

индивидуальную программу реабилитации инвалида, выдаваемую в установленном порядке, - для граждан, относящихся к категории инвалидов;

гарантийное письмо работодателя о последующем трудоустройстве после прохождения профобучения (для граждан, желающих пройти профобучение под гарантированное рабочее место).

Специалист центра занятости населения:

Регистрирует заявление гражданина с приложением необходимых документов, и осуществляет по согласованию с гражданином в день его обращения подбор профессии (специальности), востребованной на рынке труда, исходя из сведений об его образовании, профессиональном опыте, состоянии здоровья и перечня вариантов обучения. Выдает направление гражданину на профобучение в соответствии с утвержденной Департаментом формой. В случае выбора гражданином профессии (специальности), требующей медицинского осмотра, направляет гражданина на медицинский осмотр в медицинское учреждение, прошедшее отбор в соответствии с законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд. При представлении гражданином отрицательного заключения по результатам медицинского осмотра - продолжает осуществлять подбор профессии (специальности). При представлении гражданином положительного заключения по результатам медицинского осмотра - выдает гражданину направление на профобучение.

Основанием для отказа гражданину в профобучении являются:

обращение в центр занятости населения гражданина в состоянии опьянения, вызванного употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ;

непредставление гражданином указанных выше документов, или предоставление гражданином заведомо ложных и недостоверных сведений, документов;

повторное обращение для прохождения профобучения в текущем году.

Трудоустройство или открытие собственного дела гражданином в период прохождения им профобучения не может являться основанием для прекращения предоставления бюджетных средств.

В случае прохождения профобучения гражданином в другой местности центр занятости населения компенсирует ему расходы по проезду к месту обучения и обратно, суточные расходы, оплату найма жилого помещения на время обучения.

Предоставление бюджетных средств осуществляется за счет средств бюджета автономного округа (далее - средства при направлении на профобучение) в виде компенсации расходов, понесенных гражданином в связи с направлением его на профобучение в другую местность (далее - компенсация), в следующих размерах:

Оплата стоимости проезда к месту обучения и обратно (включая страховую взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

внутренним водным транспортом - на местах III категории кают судов транспортных маршрутов (при наличии на судне), а при отсутствии спальных мест - на сидячих местах;

воздушным транспортом - в салоне экономического класса самолетов;

автомобильным транспортом - в автобусах междугородного сообщения.

Суточные расходы - в размере 300 рублей за каждый день нахождения в пути следования к месту обучения и обратно.

Оплата найма жилого помещения на время профобучения - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки.

Для получения компенсации гражданин, направленный на профобучение в другую местность, представляет в центр занятости населения, по месту жительства следующие документы:

заявление по форме, утвержденной Департаментом, с указанием своего почтового адреса, реквизитов лицевого счета;

документ об образовании и (или) о квалификации либо документ об обучении, выданный организацией, осуществляющей образовательную деятельность, подтверждающий прохождение профобучения в другой местности (в случае досрочного прекращения профобучения, в том числе в связи с отчислением, гражданин предоставляет приказ об отчислении с указанием причин);

документы, подтверждающие сведения об осуществленных расходах.

Данные документы, представляются гражданином в центр занятости населения не позднее десяти рабочих дней со дня прибытия с обучения.

Основанием для отказа в выплате компенсации являются:

представление в центр занятости населения недостоверных и (или) искаженных сведений и документов;

непредставление вышеуказанных документов; или представление документов, по истечении десяти рабочих дней со дня прибытия с профобучения.

Выплата компенсации осуществляется центром занятости населения в течение семи рабочих дней со дня получения требуемых документов, путем зачисления денежных средств на лицевой счет гражданина, направленного на профобучение в другую местность, либо через отделение федеральной почтовой связи.

Получатели бюджетных средств несут ответственность за достоверность представляемых ими документов и выполнение условий заключенного с ними договора в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае установления факта нецелевого расходования бюджетных средств, частичного или полного неисполнения условий государственного контракта или договора получатель бюджетных средств обязан их возвратить в бюджет автономного округа.

Минтрудом России для Ханты-Мансийского автономного округа – Югры доведен целевой показатель численности граждан предпенсионного возраста, прошедших профессиональное обучение и получивших дополнительное профессиональное образование, на 2019 год в количестве 723 человека.

Финансирование мероприятия будет проводиться из федерального бюджета 95% (58,6 млн. рублей) и бюджета автономного округа 5% (3,1 млн. рублей), общий объем средств составит 61,7 млн. рублей.

КУ «МЦЗН» организует профессиональную подготовку с учетом перечня приоритетных профессий (навыков) для обучения (переобучения) граждан предпенсионного возраста (распоряжение Дептруда и занятости Югры от 17.07.2018 № 17-Р-195, перечень может быть изменен, дополнен с учетом ситуации на рынке труда, обоснованных предложений центров занятости), а также возможности организации обучения под гарантированное рабочее место.

Для организации обучения граждан предпенсионного возраста на федеральном уровне будет сформирован перечень наиболее востребованных профессий (навыков, компетенций) на рынке труда, который будет дополнен профессиями, востребованными на региональном уровне.

За истекший период 2019 г. 4 гражданина изъявило желание пройти переобучение на охранника и 1 – на делопроизводителя.

При реализации обучающих программ предлагается использовать как обычные технологии обучения с отрывом и без отрыва от производства, так и технологии дистанционного обучения,

а также потенциал и опыт работы международного некоммерческого движения WorldSkills International.

В целях реализации мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста Департаментом труда и занятости населения Югры разработан и направлен на согласование в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации проект Порядка организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста и расходования бюджетных средств.

В соответствии с федеральными требованиями принять участие в вышеуказанном мероприятии смогут как незанятые граждане предпенсионного возраста, находящиеся в поиске подходящей работы, так и работодатели, желающие повысить компетентность своих работников в связи с меняющимися потребностями экономики.

Средняя стоимость курса обучения будет составлять 34 тысячи рублей.

В период обучения гражданам будет выплачиваться стипендия равная размеру минимальной заработной платы, установленному в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на конец отчетного финансового года, увеличенному на районный коэффициент, что составит в пределах 16 тысяч рублей.

Решили: информацию принять к сведению.

Исполняющий обязанности начальника управления экономического развития и труда департамента экономической политики и инвестиций администрации города, председатель временной рабочей группы

 Н.В.Романова